



## Engelli Çalışma Kültürünün Cinsiyet Bağlamında Değerlendirilmesi<sup>1</sup>

Selvi GÖÇMEN

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, SBE, Yönetim ve Organizasyon Programı  
A.A.Keykubat University G.S.S.S Management and Organisation Programme

Orcid Id: 0000-0002-3245-8599

gocmenselvi@gmail.com

Namık HÜSEYİNLİ

Yrd. Doç. Dr. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi İşletme Fakültesi,  
Asst.Prof., A.A.Keykubat University School of Business

Orcid Id: 0000-0003-2518-5622

namik.huseyinli@alanya.edu.tr

### Özet

Engelli bireyler ülkemizde toplumun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Sayıları her yıl önemli ölçüde artış gösteren bu bireylerin bir işe sahip olması ya da çalışma yaşamına katılıp üretimde bulunması temel de insani bir haktır. Bu hak, engelli bireylerin toplumsal kazanımı, sosyalleşmesi ve bütünleşmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Engellilerin çalışma yaşamına katılımını sağlayabilmek ya da arttırabilmek adına çalışma yaşamına yönelik tutum veya davranışlarını ortaya koyan çalışma kültürünün ve onu etkileyen faktörlerin bilinmesi gerekmektedir. Engelli bireylerin çalışma kültürü ise cinsiyete bağlı olarak farklı faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir.

Bu doğrultuda hazırladığımız araştırmanın amacını engelli bireylerin çalışma kültürünün ve cinsiyete göre çalışma kültürü farklılıklarının belirlenmesi oluşturmaktadır. Nitel yöntem kullanılan bu araştırma da Alanya bölgesinde, 42 engelli bireyle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre engelli bayanların çalışma kültürü üzerinde daha çok bireysel ve toplumsal faktörler etkilidir. Engelli erkeklerde ise büyük ölçüde örgütsel ve toplumsal faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Çalışma kültürünün cinsiyet bağlamında değerlendirilmesi engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum veya davranışlarının daha net ve doğru tespit edilmesini sağlayacak ve onların çalışma yaşamına yönelik farklı istek veya beklentilerinin belirlenmesine yardımcı olacaktır. Ancak bu takdirde engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisinde daha fazla yer alması mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** Engellilik, Cinsiyet, Çalışma Yaşamı, Engelli Çalışma Kültürü

**Jel Sınıflama kodu:** J1, J14

## Evaluation of Disabled Working Culture in the Context of Gender

### Abstract

Individuals with disabilities constitute an important part of society in our country. For these individuals, whose numbers have significantly increased each year, to have a job or to produce by participating in working life is basically a human right. This right is of great importance in terms of social gain, socialization and integration of disabled people. In order to provide or increase the participation of disabled people in the working life, it is necessary to know the working culture which reveals the attitudes and behaviors towards working life and the factors affecting it. The working culture of disabled people is shaped by different factors depending on gender.

The aim of the research we have prepared in this direction is to determine the differences in working culture of working people with disabilities and working culture according to gender. In this research in which qualitative method was used, face-to-face interviews were conducted with 42 disabled individuals in the Alanya region. According to the findings obtained, individual and social factors are more influential on the working culture of the disabled women. For the disabled men, it has been seen that organizational and social factors are influential. Gender-based evaluation of the working culture will ensure that the attitudes or behaviors of disabled people to their working life are more clearly and accurately identified and help them identify different demands or expectations for their working life. Only under these circumstances it is possible for disabled people to take part in the working life more.

**Keywords:** Disability, Gender, Working Life, Disabled Working Culture

**JEL Classification codes:** J1, J14

<sup>1</sup> Bu çalışma, Selvi Göçmen'in, Yrd. Doç. Dr. Namık Hüseyinli danışmanlığında hazırladığı ve 2017 tarihinde Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, tarafından kabul edilen "Çalışma Kültürü Bağlamında Engellilik: Alanya'da Bir Uygulama, Başlıklı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezinden uyarlanmıştır. Çalışma, Antalya, 5-7 Ekim 2017 "Küreselleşmenin Ekonomik ve Sosyal Etkileri" temalı 3. Gelecek İçin Bilimsel İşbirliği Uluslararası Konferansında sözlü olarak sunulmuştur.

## GİRİŞ

Gerek ülkemiz gerekse dünya nüfusu içerisinde azımsanmayacak kadar büyük bir kitleyi oluşturan, sayıları her yıl önemli ölçüde artış gösteren ve dezavantajlı gruplar arasında yer alan bir kesimin varlığı söz konusudur (Arıkan, 2002: 12; Meşhur, 2011: 76). Türkiye’de toplam nüfusun % 12,29’unu (T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 2004: 5), dünya çapında ise toplam nüfusun % 15’ini (WHO, 2011: 29) kapsayan bu kesimden kasıt ise ‘engelli bireylerdir. Literatür incelendiğinde engelli bireylerin toplumsal anlamda varlığının tanınmasına, kazanımına veya sosyalleşmesine yönelik pek çok çalışmanın bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte hem bu bireylerin toplumsal kazanımı ve sosyalleşebilmesi hem de gerek bireysel gerekse toplumsal açıdan fayda sağlanabilmesi adına engelli bireyin bir işe sahip olmasının veyahut çalışma yaşamına katılıp üretimde bulunmasının büyük önem taşıdığı söylenebilir.

Engelli bir birey için bir işe sahip olma ya da çalışma, çalışma yaşamına katılarak üretimde bulunma, varlığının devamlılığını sağlama, sorumluluk alabilme, bilgi veya becerilerini kullanabilme, başkalarından bağımsız veya onlara yük olmadan yaşamını sürdürebilme, kendi ayakları üzerinde durabilme, sosyal ilişkiler kurabilme ve sürdürebilme anlamı taşımaktadır (Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011; Meşhur, 2011: 75-76). Var olabilmek ve yaşamını sürdürebilmek için farklı kişilerle iletişim ve etkileşim içerisine giren bu bireylerin bütünleşmelerine, özveride bulunmalarına, ortak amaç, karar ve stratejiyi benimsemelerine, başarıyı veya mutlulukları paylaşmalarına, bilhassa çalışma ortamında geliştirdikleri düşünce ve davranışlara büyük ölçüde kültürün kaynaklık ettiği görülmektedir (Köse vd., 2001: 219-222; Rising ve García-Carbonell, 2006). Dolayısıyla kültür bireyin çalışma yaşamı içerisindeki tutum ve davranışları üzerinde etkili olabileceği gibi bir anlamda onun iş veya eylemlerini nitelendirmesini, değerlendirmesini ve yargulamasını da sağlayabilir.

Bireyin çalışma yaşamına ilişkin düşünceleri, değerlendirmeleri, tutum ve davranışları ise çalışma kültürü olgusunu ortaya koymaktadır. Bu olgunun içsel yansımaları olan tutumlar (çalışmanın anlamı, çalışma disiplini ve bağlılığı) ve dışsal yansımaları olan davranışlar (etkinlik, performans, işten kaçış veya ayrılma niyeti) üzerinde bireysel, toplumsal veya örgütsel çeşitli faktörlerin etkileri görülebilmektedir (Demirel, 2009; Çolak, 2013: 44-96). Bu noktadan hareketle engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını sağlayabilmek veya arttırabilmek adına engelli çalışma kültürünün ve bu kültür üzerinde etkili olabilecek faktörlerin açık bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte söz konusu faktörlerin cinsiyet bağlamında değerlendirilmesi, bu bağlamda engelli bireylerin çalışma kültürü farklılıklarının ve farklı istek, ihtiyaç veya beklentilerinin tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır.



## 1. ENGELLİ BİREYLERİN ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ

Engelli Amerikalılar Yasası (American Disability Act/ADA) tarafından günlük yaşamsal aktivitelerini kısıtlayıcı, fiziksel ya da zihinsel herhangi bir engelle/noksanlığa sahip olan ve bu tarz bir engeli olduğu diğer kimseler tarafından da kabul edilen kişiler engelli olarak tanımlanmaktadır (Mont, 2004: 24; Brennan, 2009: 1). Bununla birlikte engeli ya da sakatlığı nedeniyle birtakım değerli işlevlerini kullanmada diğerlerinden daha az yetkin/ yeterli olan kimselerin de engelli şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Haveman ve Wolfe, 2000: 998). Bu bireylerin çeşitli (yaş, cinsiyet, sosyal, kültürel gibi) faktörlerin de etkisiyle kendisine düşen ya da kendisinden beklenen görevleri ve sorumlulukları gerçekleştirebilme kısıtlılığı bulunmaktadır (Barbotte vd., 2001: 1047). Söz konusu bu faktörler gerek iş yaşamı gerekse normal yaşam süreci içerisinde engelli bireyin çevresiyle olan uyumu veya etkileşimini üzerinde etkili olabilmektedir. Bilhassa bireyin çalışma yaşamı içerisindeki tutum ve davranışları üzerinde kültürel faktörlerin etkisi görülebilir.

Engelli bir birey için bir işe sahip olma ya da çalışma, çalışma yaşamına katılarak üretimde bulunma, varlığının devamlılığını sağlama, sorumluluk alabilme, bilgi veya becerilerini kullanabilme, başkalarından bağımsız veya onlara yük olmadan yaşamını sürdürebilme, kendi ayakları üzerinde durabilme, sosyal ilişkiler kurabilme ve sürdürebilme anlamı taşımaktadır (Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011; Meşhur, 2011: 75-76). Var olabilmek ve yaşamını sürdürebilmek için farklı kişilerle iletişim ve etkileşim içerisine giren bu bireylerin bütünleşmelerine, özveride bulunmalarına, ortak amaç, karar ve stratejiyi benimsemelerine, başarıyı veya mutlulukları paylaşmalarına, bilhassa çalışma ortamında geliştirdikleri düşünce ve davranışlara büyük ölçüde kültürün kaynaklık ettiği görülmektedir (Köse vd., 2001: 219-222; Rising ve García-Carbonell, 2006). Dolayısıyla kültür bireyin çalışma yaşamı içerisindeki tutum ve davranışları üzerinde etkili olabileceği gibi bir anlamda onun iş veya eylemlerini nitelendirmesini, değerlendirmesini ve yargılamasını da sağlamaktadır.

Bireyin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarının yansımaları ise çalışma kültürü olgusunu ortaya koymaktadır. Daha kapsamlı bir ifadeyle çalışma kültürü çalışma yaşamının kültür temelli bir göstergesi olarak nitelendirilmekte, örf-adet, değer, inanç, düşünce, davranış, ahlak anlayışı, hukuk sistemi veya sosyal normlar gibi maddi olmayan unsurlardan oluşmakta, genellikle soyut ve ruhsal ya da psiko-sosyal gereksinimleri karşılamaya yönelik bir olgu olarak görülmektedir. Çalışma kültürü, sosyal etkileşim sonucu paylaşılan değer, inanç veya anlayışı ya da bir diğer ifadeyle bireylerin içinde buldukları kültürün de etkisiyle çalışmaya yüklediği anlamı, çalışma yaşamına olan bağlılığını ve çalışma disiplini ortaya koyan tutum ve davranışlarının bütünüdür (Lee vd., 2006; Çolak, 2013: 1-46; Belias ve Koustelios, 2014: 132-134).

Çalışma kültürü olgusunun içsel yansımaları tutumlar (çalışmanın anlamı, çalışma disiplini ve bağlılığı), dışsal yansımaları ise davranışlar (etkinlik, performans, işten kaçış veya ayrılma niyeti) olarak adlandırılmaktadır.



Bununla birlikte engelli bireyin çalışma yaşamı içerisinde gözlemlenen tutum ve davranışları üzerinde bireysel (demografik, psikolojik), toplumsal (aile, değer, inanç, toplumsal yapı) veya örgütsel (yönetim tarzı, örgütün yapı ve büyüklüğü, kültürü, ücret ve çalışma koşulları) çeşitli faktörlerin etkileri söz konusu olabilmektedir. Tüm bu unsurlar aslında bir çalışma kültürü modelini ortaya koymaktadır (Demirel, 2009; Çolak, 2013: 44-96).

## 2. VERİ VE YÖNTEM

Bu araştırma engelli bireylerin çalışma kültürünün ve cinsiyete göre çalışma kültürü farklılıklarının belirlenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Bugün bir işe sahip olmanın, çalışmanın ya da çalışma yaşamına katılıp üretimde bulunmanın önemi ve gerekliliği düşünüldüğünde bilhassa dezavantajlı gruplar arasında yer alan engelli bireylerin varlığı kuşkusuz şu durumda daha fazla ölçüde önem kazanmaktadır. Engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisinde daha fazla ölçüde yer edinebilmesini sağlayabilmek adına ise onların çalışma yaşamına ilişkin düşüncelerini, bu düşünceleri şekillendiren faktörleri ve cinsiyete göre söz konusu faktörlerin ne gibi farklılıklar gösterdiğini belirlemek yerinde olacaktır. Bu bağlamda araştırma, Alanya bölgesinde bulunan engelli bireyler çerçevesinde şekillendirilmiştir. Engelli bakış açısıyla çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmelerin ortaya koyulduğu ilk çalışma olması nedeniyle önem arz etmektedir. Araştırmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Alguların ve olayların bütüncül bir biçimde ortaya çıkarılmasına yönelik süreçleri kapsamasından dolayı araştırmada nitel araştırma yöntemi (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 39) tercih edilmiştir. Nitel araştırma, bir sorun ya da konunun keşfedilmesine imkân veren veya belirlenen konuların içerik, kapsam ve farklılıklar bakımından derinlemesine incelenmesini sağlayan bir yöntemdir (Dinç, 2015: 11).

Araştırma, Antalya ili Alanya ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında görüşmelerin Şubat-Mayıs 2017 tarihlerinde 42 engelli birey ile yüz yüze gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Araştırma verileri, bu görüşmelerde katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış soru formları aracılığı ile elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış soru formları, katılımcılara planlanan soruların sorulmasıyla birlikte görüşmenin gidişatına göre planlanmayan fakat konu ile ilgili görüşme anında farklı soruların sorulmasına imkân sağlamaktadır. Böylece konu ile ilgili derinlemesine ve çok yönlü veriler elde edilebilmektedir (Üngüren vd., 2015:143). Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış sorular literatür taraması çerçevesinde oluşturulmuştur.

## 3. VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırma kapsamında araştırmanın amacına uygun olarak görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1' de yer almaktadır.



**Tablo 1:** Engelli Bireylerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	Engelli Sayısı	Yüzde (%)
<b>CİNSİYET</b>		
<i>Kadın</i>	23	54,8
<i>Erkek</i>	19	45,2
<i>Toplam</i>	42	100
<b>YAŞ GRUBU</b>		
<i>18-30</i>	12	28,6
<i>31-45</i>	24	57,1
<i>46 yaş ve üzeri</i>	6	14,3
<i>Toplam</i>	42	100
<b>MEDENİ DURUM</b>		
<i>Evlü</i>	20	47,6
<i>Bekâr</i>	22	52,4
<i>Toplam</i>	42	100
<b>EĞİTİM DURUMU</b>		
<i>Okur-Yazar Olmayan</i>	4	9,5
<i>İlköğretim</i>	20	47,6
<i>Lise</i>	9	21,5
<i>Ön Lisans</i>	4	9,5
<i>Lisans</i>	4	9,5
<i>Lisansüstü</i>	1	2,4
<i>Toplam</i>	42	100

Tablo 1’den de görüldüğü üzere araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin yaklaşık % 55’i bayan, % 45’i ise erkektir. Görüşmecilerin yarısından çoğunun bekâr olduğu ve orta yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Eğitim durumlarına ilişkin istatistikler incelendiğinde ise % 47,6’lık bir oranla görüşmecilerin neredeyse yarısının ilkokul mezunu olduğu, lisansüstü eğitime sahip yalnızca bir engelli bireyin bulunduğu ve yaklaşık % 10’unun okuryazar dahi olmadığı göze çarpmaktadır. Bununla birlikte elde edilen bulgulara dayanarak görüşme gerçekleştirilen hem bayan hem de erkek engelli bireylerin eğitim düzeylerinin düşük olması durumu ile çalışma kültürü yani çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları arasında ilişki olduğu söylenebilir. Konuya ilişkin destekleyici alıntıya ise aşağıda yer verilmektedir.

“...Okumamış insan ne iş görsün bina ya da ev temizliklerine gidiyorum... Bir gün İş-Kur işe yönlendirdi beni ama okuma yazmam hiç yok işe giriş çıkışta adımları soyadımı yazıp imza atamıyorum daha imzam da yok ki... İnanır mısın o yüzden korktum gitmek istemedim. Çünkü otel işi... Her odaya giriyorum mesela ama üzerindeki kapı numarasını bulamıyorum, her zaman birilerine de soruyorum bir sordun iki sordun... İnsanlara da



sorduğunda koskocaman kadın git bul, öğren diyor mesela, kahroluyorum o zaman..." (Görüşme No: 28, 37 yaşında, Kadın, Ortopedik engelli)

"...İlkokul mezunuyum ben ama okumayı hiç istemedim çünkü derslerim çok zayıftı... O yüzden çocukluğumdan beri hep çalıştım, ne iş olsa yaptım, işten kaçmadım... Mesela benim engelim fazla göze batmıyor o yüzden engelli değil de normal gibi çalıştırmak istiyorlar, bende her işi yapabiliyorum diye sorun etmiyorum... Ama durumum belli başka bir engelliye normalde belki de benim yaptığım işi yaptırılmazlar..."(Görüşme No: 9, 21 yaşında, Erkek, Çoklu Engellilik)

Görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin engelliliğine ilişkin bulgular engel türü/grubu, engel oranı ve engellilik nedeni başlıkları altında Tablo 2’de toplanmıştır. Engelli bireylerin engel türüne göre dağılımları incelendiğinde % 52,4’lük bir oranla yarıdan fazlasının ortopedik/fiziksel engelli olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise süreğen hastalıklara ya da kronik rahatsızlıklara sahip engelli bireyler yer almaktadır. Bununla birlikte görüşmecilerin bir kaç birden fazla engele sahip olup çoklu engelliliği bulunan bu bireyler de zihinsel engelliler gibi görüşme gerçekleştirilen kişilerin yaklaşık % 12’sini kapsamaktadır. Bu bireylerin engellilik nedenine ilişkin bulgular incelendiğinde ise yaklaşık % 55’inin yani yarıdan fazlasının sonradan engelli olduğu ve % 40 ile % 60 arasında hafif düzeyde bir engelinin bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 2:** Görüşmecilerin Engelliğine İlişkin Bulgular

ENGEL TÜRÜ/GRUBU	Engelli Sayısı	Yüzde(%)
<i>Fiziksel/Ortopedik</i>	22	52,4
<i>Zihinsel</i>	5	11,9
<i>Görme</i>	2	4,8
<i>İşitme</i>	1	2,4
<i>Dil ve Konuşma</i>	-	-
<i>Süreğen Hastalık/ Kronik Rahatsızlık</i>	7	16,6
<i>Çoklu Engellilik</i>	5	11,9
<i>Toplam</i>	42	100
ENGEL ORANI		
% 40- % 60	22	52,4
% 61- % 80	9	21,4
% 80 üzeri	11	26,2
<i>Toplam</i>	42	100
ENGELLİLİK NEDENİ		
<i>Doğuştan</i>	19	45,2
<i>Sonradan</i>	23	54,8
<i>Toplam</i>	42	100

Görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin bulgular şeklinde Tablo 3’ de sunulmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin bulgular incelendiğinde çalışma yaşamı içerisinde aktif yer alan, çalışma



yaşamı içerisinde aktif yer almayan ve çalışma yaşamı içerisinde fiili anlamda yer almasa da (pasif) çalışıyormuş gibi gösterilen fakat görev veya sorumluluk verilmeyen engelli bireylerin varlığının söz konusu olduğu açıktır. Bu durumun hem erkek hem de bayan engelli bireylerin çalışma kültürü ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Konuya ilişkin destekleyici ifadelere ise aşağıda yer verilmektedir.

“...Ben aslında çalışıyor gibiyim bir otel de şimdi ama çalışmıyorum, iş gitmiyorum hiç... Onlar bana iş vermediler zaten çalışıyormuşum gibi gösterdiler...böyle daha güzel...”(Görüşme No:26, 30 yaşında, Kadın, Zihinsel engelli)

“...3 yıldır burada çalışıyorum, ilk işim, memur olarak sınavla atandım. Şu an kütüphane tadilatı önce oradaydım çocuklara burada satranç öğretsem olur mu dedim müdüre o da kabul etti sağ olsun... Kimse şunu yap bunu yap demiyordu ki zaten orada bana... Birimimi değiştireceklermiş şimdi... Uygun başka bir iş verileceğini söylediler, bekliyorum işte...ama sonunda yine boşu boşuna beklemiş olmak istemiyorum.”(Görüşme No:22, 24 yaşında, Erkek, Ortopedik engelli)

**Tablo 3: Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamına Katılımına İlişkin Bulgular**

ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIM	Engelli Sayısı	Yüzde(%)
<i>Aktif Çalışan</i>	20	47,7
<i>Pasif Çalışan</i>	3	7,1
<i>Çalışmayan</i>	19	45,2
<i>Toplam</i>	42	100
İŞ TECRÜBESİ		
<i>Hiç Olmayan</i>	5	11,9
<i>1-5 yıl</i>	10	23,8
<i>6-10 yıl</i>	6	14,3
<i>10 yıl ve üzeri</i>	21	50
<i>Toplam</i>	42	100

Görüşmecilerin iş deneyimlerine yönelik bulgular incelendiğinde ise büyük bir kısmının 10 yıldan fazla çalışma hayatı içerisinde yer aldığı yanı sıra yaklaşık % 12'sinin de çalışma yaşamına hiç katılım göstermediği veya herhangi bir iş tecrübesinin bulunmadığı görülmektedir. Bununla birlikte görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamına katılım göstermeme nedenlerinin ve katılım gösterenlerin bu konudaki istikrarlılıklarını sürdürme sebeplerinin cinsiyet bağlamında farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Konuya ilişkin destekleyici alıntıya ise aşağıda yer verilmektedir.





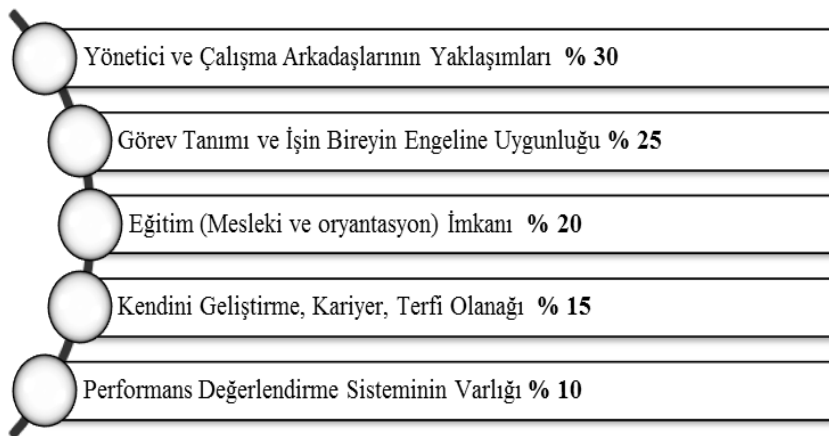
“...Benim çalışma hayatım olmadı hiç... Nasıl olsun ki ailem beni dışarı çıkarmak bile istemez etkilenirdi, utanırdı hep benden... Hâlbuki çalışsam kendi ayaklarım üzerinde dururum, hiç kimseye muhtaç olmam... Aileme, çevreme de katkımlar olur...”(Görüşme No:16, 40 yaşında, Kadın, Çoklu engellilik)

“...Kolay bir hayatım olmadı benim ki mecburdum, bu halde engelli de olsam çocuklarım için üç evladım uğruna çalıştım çabaladım ben 12 yıl olmuş hala da öyle çabalıyorum... Ama işin aslı eşim de çalışmazdı hep sen getir ben yiyeyim derdi...”(Görüşme No:3, 56 yaşında, Kadın, Kronik Rahatsızlık)

“...Ben 20 yıl kendi işimi yaptım yani rahattım... Bunun 10 yılını tamamen görme kaybı ile geçirdim son 10 yıldır da artık kendi kendime yetemeyeceğim hissine kapıldığımdan ve çevrenin üzerimde yarattığı psikolojik etkiyle çalışmayı yavaş yavaş bıraktım... Kendi işim olmasa yıllar yılı çalışamazdım bir de dışarıdakiler görmediğimi bilmiyordu benim, bildiğinde de bakış açısı değişiyordu ön yargıyla yaklaşıyordu... Yıllardır güvenilir olan ustayı artık hata yapar mı diye insanlar başında bekliyor işini düzgün yapıyor mu gibisinden kontrol ediyordu... Bu da insana kendini rahatsız hissettiriyordu işte...”(Görüşme No:39, 43 yaşında, Erkek, Çoklu engellilik)

“...Hiç çalışmadım ben şimdiye kadar... Okulu da bıraktım öyle sıkılıyorum ki... Ailem çalış dedi ama iş yok... Engelliyim diye bana kimse iş vermiyor...”(Görüşme No:27, 31 yaşında, Erkek, Zihinsel engelli)

Engelli bireylere çalışma yaşamı içerisinde yönetici veya çalışma arkadaşlarının onlara yönelik yaklaşımları, aldığı oryantasyon, mesleki ya da diğer eğitimler, görev tanımı, kariyer yapma, kendini geliştirme olanağı, performans değerlendirme sisteminin varlığı gibi işletmelerin engelliye yaklaşım ve uygulamalarını ortaya koyan sorular sorulmuştur.



Şekil 1: İşletmelerin Engelliye Yaklaşım ve Uygulamalarına İlişkin Bulgular





Elde edilen bulgular incelendiğinde ise işletmelerin engelli çalışanlara yönelik yaklaşım ve uygulamalarının bilhassa erkek engelli bireylerin çalışma kültürü üzerinde daha fazla ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguları destekleyen açıklayıcı ifadeler ise aşağıda yer verilmiştir.

“...Bizde mesai durumu yok engelli olduğumuzdan 8.00-16.00 çalışırdım ben diğer arkadaşlar 8.00-18.00 çalışırdı, ben onlardan daha yüksek maaş alırdım evet çünkü engelli çalıştırınca devlete vergi ödenmediğinden maaşıma yansırıdı o da... Bu durum benim açımdan iyiydi de diğer çalışanları bana karşı kinlenirdi... Mesela herkes personel yemeği yerken ben müşteri yemeği yiyordum, müşteri tuvaletini kullanıyordum çünkü tekerlekli sandalyem ile aşağı yemekhaneye gidemiyordum ve aşağı katta engelli tuvaleti yoktu... İşte tüm bunlar aslında o insanların tepkisine, kinlenmesine, benden uzaklaşmasına neden oldu...”(Görüşme No:6, 39 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

“...Ben görev ve sorumluluklarım hakkında hiç konuşmayayım en iyisi... Yorgunluk, yılgınlık oluyor iş ile ilgili ama beni asıl zorlayan insanlar burada... İnsanların tavırları, davranışları, bakışları rahatsız ediyor tabi ön yargı ve ayrımcılıkta yaşanabiliyor... Herhangi bir konuda da fikrim alınmaz malum... Emeğin karşılığı takdir, övgü filansa o yok biz de... Ben burada kendimi geliştirebileceğimi ya da daha iyi koşullarda bir iş verilebileceğini zannetmiyorum bana... Biraz param olsaydı burada çalışmazdım ya da başka yerde yapabileceğim bana uygun beni çok zorlamayacak bir iş verilsin çalışayım isterdim...”(Görüşme No:14,36 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

“...Benim burada sorumluluğum reklam, tanıtım ama zaten hiç boş durmuyorum ki her zaman çalışıyorum ne iş verilirse yaparım... Normal biri gibi çalışırım mesela bazen bana yansıtılmak istemezlerse de arkadaşlar içten içe ah yazık filan der acırlar... Eğitim yok ya, ne eğitim verilmesi burada... Asıl ben eğitim veriyorum, iş öğretiyorum ya arkadaşlara... Bu kurumda artık daha fazla mesleğim de ileriye gitme, kendimi geliştirme şansım yok zaten son nokta... Performans değerlendirmeye gelince mesela beni yanlarıma çağrılıp şu işinizden, başarınızdan dolayı bu plaketi, ödülü size veriyoruz denebilirdi belki... Ama maalesef söz konusu değildi böyle bir şey... Sadece beni yolda gördüklerinde ellerine sağlık, Allah razı olsun diyen insanlar benim amirlerim... Allah razı olsun demezlerse de Allah belasını versin demesinler yeter işte bana...”(Görüşme No:20, 41 yaşında, Erkek, İşitme Engelli)

“...İşe ilk başlarken sen şu işi yapacaksın dediler bana ama ben kendi görevimi yapmadım sadece hep başka işleri de yaptım. Benim olmayan pek çok sorumluluğu üstlenmek zorunda kaldım yoksa işimden olacaktım. Mesela siz evinizde mutfığa girdiğinizde sadece yemek mi yapıp çıkıyorsunuz? Hayır mümkün değildir, bulaşık, çay, temizlik vs. ama ben sorumluluğum olmayan bir işi yapmayı kesinlikle istemiyorum burada ben gücüm yetmiyor artık ama dile getirince çık git diyorlar... Normalde kendi



*işimi yapmam bir de getir götür işi bir nevi beni bu kadar rahatsız etmez ama hasta da bağıyorum, paspas da atıyorum, damacana da taşıyorum... Kesinlikle yapmak istediğimden değil çalışmak zorunda olduğumdan, onlar da bunu biliyorlar, kullanıyorlar... Yoksa engelli kadrosunda çalıştığım için mi bu şekilde davranıyorlar bana? Kalkıp da 20 kiloluk su bidonunu tek başıma yukarı kattan aşağı indirtiyorlar..."(Görüşme No:30,40 yaşında, Kadın, Kronik Rahatsızlık)*

*"...Baştan bana şu işleri yapacaksın dediler gösterdiler o kadar... Bazen temizlikten başka getir götür işlerini de ben yapıyordum... Hiç takdir, ödül almadım ama teşekkür ederlerdi... Çalışırken birkaç arkadaş orada sürekli beni takip ederdi arkamdan hareketlerimi yapıp gülerdi, alay ediyorlardı benimle... Bu da beni çok rahatsız ediyordu, kızdırtıyordu, uzaklaştırıyordu, çalışmıyordum..."(Görüşme No:24, 28 yaşında, Kadın, Zihinsel Engelli)*

Görüşmecilere sosyalleşmenin yoğun şekilde yaşandığı çalışma ortamı içerisinde yönetici ve çalışma arkadaşlarının yanı sıra diğer bireylerin (toptancı, müşteri gibi) de onlara yönelik yaklaşımlarını belirlemek amacıyla birtakım sorular yöneltilmiştir. Görüşmeler neticesinde elde edilen bulgular aslında engelli bireylerin çalışma kültürü ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde toplumun engellilere yönelik yaklaşımlarının önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu duruma ilişkin destekleyici açıklamalara ise aşağıda yer verilmektedir.

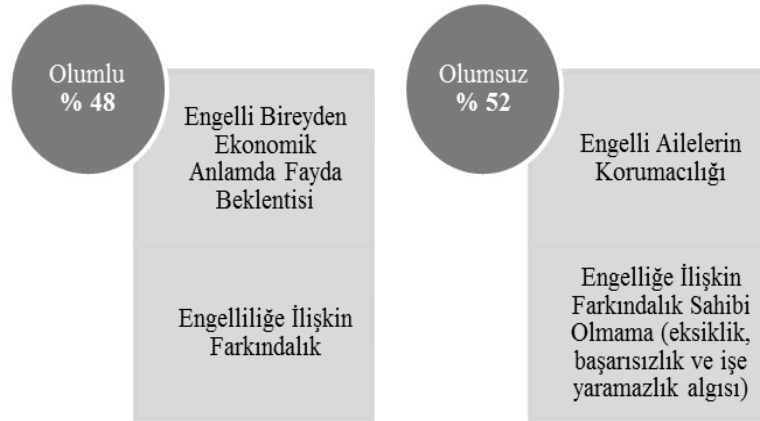
*"...Ya şu var engellisiniz diye herkes size acıyarak yaklaşıyor... Engellilere acıyarak ah vah ederek yaklaşılması da beni çok rahatsız ediyor. Ben turizm sektöründe çalıştım yıllarca ve o yıllara kadar kısa kollu gömleğim hiç olmadı, giyemezdim, insanların oradaki müşterilerin bakışları filan beni rahatsız ederdi, çalışmaktan soğuturdu... Sonra kendi işimi yapmaya başladım, yarım kollu giyinmeye de... Yine aynı... Mesela müşterisi, toptancısı geliyordu sadece acıyordu ve sorguluyordu... Nasıl oldu? Neden oldu? Niçin oldu? Ya tamam sorabilirsin ama olayın derinine inmeye ne gerek var, beni yaralıyor, acımı tazeliyorsun, o aynı acıyı tekrar tekrar yaşıyorsun bana... Yaşamak, çalışmak, sevmek, gülmek benim de hakkım değil mi?..."(Görüşme No:11, 42 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)*

*"...Ben engelliyim otobüs kartım var benim işe gidiş gelişte yol masrafım olmasın kolaylık sağlasın diye çıkardım... Engelli kartımı basacağım bir gün sabah işe gelirken adam bana olmaz bilader siftahım yok daha benim in diyor... Ya şoför beni otobüse almak istemiyor... Sonra şoförler odasına bildirdim bu durumu tabi ama anlatıyorsun onlar da eee ne var bilader sende siftah atıverseydin demez mi?... Yani böyle diyen insanlardan, toplumdaki ne bekleyebilirsiniz ki...Nasıl bir kolaylık, neyin kolaylığı, çalışmanın mı yaşamının mı?...( Görüşme No:29, 26 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)*



“...Çok kötü bir durumla daha karşılaştım ben çalışırken... Konuşmak istemiyorum onun hakkında... Sonra pastane de çalışıyordum bir ara patronum da bana yakınlaşmaya çalıştı... Çok yanlış düşündü o bir de bu sakat, muhtaç zaten dedi kendince ama yanıldı ben onu yaşadktan sonra beni orada kimse tutamadı...Dışarıdaki insanlar hep eksikliğimden dolayı faydalanmak istedi benden..”(Görüşme No:28, 37 yaşında, Kadın, Ortopedik Engelli)

Engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde işletme ve toplum yaklaşımları rolünün yanı sıra incelenmesi gereken bir diğer önemli konunun da engelli ebeveyne sahip aile bireylerinin engellilik yaklaşımlarının ve engellilerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin düşüncelerinin belirlenmesi olduğu düşünülmektedir. Çünkü engelli bireylerin çalışma kültürü üzerinde aile faktörünün de etkinliği söz konusu olabilmektedir. Bununla birlikte elde edilen bulgular görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin bilhassa da bayanların çalışma yaşamına yönelik düşünceleri, tutum ve davranışları üzerinde ailenin önemli ölçüde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.



## Şekil 2: Ailelerin Engellilik ve Çalışma Yaşamına Katılım Düşüncesine İlişkin Bulgular

Konuya ilişkin destekleyici ifadelere ise aşağıda yer verilmektedir.

“...Çalışmaya başladığım yıllarda anne babam zaten yoktu çoktan vefat etmişlerdi yakınlarım büyüttü beni... En büyük tepkiyi yakın akrabalarımından gördüm... İlk otele işe girdiğimde bana kötü kadın gözüyle bakıyorlardı orada çalışıyorum diye... Affedersiniz ama o.... yakıştırmaları yaptılar bana, kadın otelde çalışamaz dediler, sahip çıkmadılar bile... O zaman abim ve yengem yerleştirmişti beni işe daha 15 yaşında çıktım, tabi onlar da üstümden yararlandığı için çalışmama tamam diyorlardı çünkü para onlara geliyordu.... İş yetmiyor evde de çalışıyordum köle gibi daha evde



*bir şey yiyip içerken de çekiniyordum, korka korka yani... 8 yıl onlarla yaşadktan sonra dedim ki o aile ortamından kurtulmak için evleneyim, eşim de onlardan beter çıktı... Çalışsın kendine baksın da ne iş yaparsa yapsın dedi..."(Görüşme No:37, 43 yaşında, Kadın, Ortopedik Engelli)*

*"...Normalde görebiliyordum da bende tavukkarası var ama iş yerim benim rahatsızlığımı bilmiyordu bende anlaşılmasın diye işten güneş batmadan çıkıp hemen koşa koşa otobüse binip evde olmaya çalışıyordum çünkü görme kaybı yaşayabiliyordum ilerleyen saatlerde... Birkaç kez iş çıkışı eve giderken yolu kaybettim, kaldırımı göremeyip düştüm... Bir gün de yine otobüse binerken çok kötü düşmüştüm... Eşim de öyle olunca gel sen çalışma evinde otur en iyisi dedi... O da sürekli benimle ilgilenemezdi ki çalışmamı istemedi..."(Görüşme No:38, 33 yaşında, Kadın, Görme Engelli)*

*"...Ailem baskı yapmazdı ki bana çalışmam konusunda... Zaten benim normalde tembel olduğumu, işe yaramadığımı düşünüyorlardı, bunu da her zaman dile getiriyorlardı seni kim ne yapsın işine yarayacak adam lazım herkese diye... Evde bile ufak tefek işlerin ucundan tutsam mıy mıydın bırak der sinirlenirlerdi... O yüzden hiç çalışmak istemedim..."(Görüşme No:12, 50 yaşında, Kadın, Ortopedik engelli)*

*"...Benim eşim de konuşma ve işitme engelli kendisi çalışıyor şoför olarak beni de çalışmam konusunda destekliyor... Çocuklarımız da konuşma ve işitme engelli onların da biri Antalya da diğeri de İstanbul da burada okulu yok çünkü mecburen orada okuyorlar... Para dediklerinde hemen verebiliyoruz ya mutlu oluyorlar... O yüzden çalışmalıyız... 8 kardeşiz biz 2 kız 6 erkek ve 1 kız bir de erkek kardeşim daha benim gibiler konuşma ve işitme engelli onlarda onlar da desteklediler beni bu konuda..."(Görüşme No:35, 33 yaşında, Kadın, Çoklu Engellilik)*

*"...Ben inşaat ustasıydım, yaklaşık 20 yıldır engellyim... İnşaatтан düşüp bu tekerlekli sandalyeye mahkûm olduktan sonra da aynı işi tekrar yapamadım... Başka işler düşündüm olmadı, engellisin ne iş yapabilirsin ki boş ver otur dediler, ailem çalışmamı istemedi çünkü 1 saatte gidebileceğim yolu, yapacağım işi bile artık 3 saatte yapıyordum..." (Görüşme No:7, 58 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)*

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze tüm tarihsel süreç içerisinde var olduğu bilinen engelli bireylerin toplumda azımsanmayacak kadar büyük bir kitleyi oluşturduğu ve genellikle ön yargı, dışlama, ayrımcılık ve soyutlama gibi farklı tutum ve davranışlar nedeniyle bu kişilerin toplumun dışına itildiği görülmektedir. Bununla birlikte literatürde engelli bireylere yönelik gerçekleştirilen



araştırmaların büyük bir bölümünü onların toplumsal kazanımına, sosyalleşmesine ve toplumla bütünleşmesine yönelik çalışmalar oluşturmaktadır. Oysaki bu bireylerin sosyalleşebilmesi ve bütünleşebilmesi adına bir işe sahip olmasının veya çalışma yaşamına katılıp üretimde bulunmasının gerektiği ve bu durumun engellilerin toplum içerisindeki varlığının tanınması ve kendilerini işe yarar hissedebilmeleri açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Ayrıca mesleki rehabilitasyon uzmanları, profesyoneller ve araştırmacılar tarafından da çalışma yaşamına katılımın temel insani bir hak olarak görüldüğü ve bireyin yaşamında ciddi bir öneme sahip olduğu açık bir şekilde belirtilmektedir (Burke vd., 2013: 22). Bu nedenle bu araştırmanın hareket noktasını engelli bireylerin çalışma kültürünün ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarının ortaya koyulması, söz konusu tutum ve davranışları etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlere ilişkin farklılıkların cinsiyet bağlamında değerlendirilmesi oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin % 55'ini bayanlar, % 45'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Bu bireylerin çoğunun bekâr olduğu ve orta yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte eğitim durumlarına ilişkin istatistikler incelendiğinde neredeyse yarısının ilkökul mezunu olduğu ve bir kesimin de okuryazar dahi olmadığı göze çarpmaktadır. Engelli bireylerin eğitim düzeylerinin düşük olması ile bu bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları arasında ise yakın ilişki olduğu düşünülmektedir. Düşük eğitim düzeyine sahip bayan engelli bireylerin çalışma yaşamına katılım göstermekten kaçındığı veya eğitimsizliği nedeniyle kendini eksik ve yetersiz bulduğu görülmüştür.

Erkek engelli bireylerin ise çalışma yaşamına katılım gösterdiği fakat vasıfsız, gündelik, geçici işlerde çalışarak yaşamını sürdürdüğü ve çalışma yaşamı içerisinde eğitimsizliği nedeniyle birtakım güçlüklerle karşılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle gerek bayan gerekse engelli bireylere çalışma yaşamına yönelik olumlu tutum ve davranışlar kazandırılabilmesi için öncelikle onların temel düzeyde de olsa bir eğitim almaları sağlanmalıdır.

Nitekim Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi ile, engellilerin diğer hakları ile birlikte eğitim haklarının verilmesine yer vermiştir. Sözleşmenin 24. maddesine göre, engelliler eşit temelde eğitilmeli ve Devletler, her seviyedeki uyum sistemini ve yaşamları boyunca eğitim olanaklarına destek vermeli, engelli kişilerin özürsüzler için genel eğitim sisteminden ayrılmamalarını ve engelli kişilerin erişiminin sağlanmasını taraf devletler için öngörmüştür (Aliyev ve Hüseyinli, 2016: 503-504). Bu doğrultuda engellilerin çalışma yaşamına katılım konusunda kendine güven duyabileceği, çalışma yaşamına katılım göstermekten kaçınmayacağı, daha vasıflı işlerde çalışabileceği ve çalışma yaşamı içerisinde karşılaştıkları güçlüklerin azaltılabileceği düşünülmektedir.



Engelli bireylerin çalışma kültürünü etkileyen bir diğer faktör ise bu bireylerin aslında fiili anlamda çalışma yaşamı içerisinde yer almayı yalnızca çalışıyor gibi gösterilmesi veya çalışma yaşamı içerisinde aktif yer aldığı görülse de bu bireylere fiili anlamda herhangi bir görev ya da sorumluluk verilmemesidir. Elde edilen bulgulara göre kişinin bu durumdan yakındığı görülmekte ve çalışmayı sürdürebilmesi için ona görev ya da sorumluluk verilmesi beklentisi taşıdığı belirtilmektedir. Bu nedenle hem bayan hem de erkek engelli bireylere kendini işe yarar hissedebilecekleri görev ve sorumlulukların verilmesi, bu bireylerin çalışma yaşamı içerisinde daha aktif yer alabilmelerinin sağlanması adına da denetimlerin ve cezai yaptırım gücünün artırılması gerekmektedir.

Görüşmecilerin iş deneyimlerine yönelik bulgular incelendiğinde ise büyük bir kısmının 10 yıldan fazla çalışma hayatı içerisinde yer aldığı yanı sıra yaklaşık % 12'sinin de çalışma yaşamına hiç katılım göstermediği veya herhangi bir iş tecrübesinin bulunmadığı görülmektedir. Bununla birlikte görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamına katılım göstermeme nedenlerinin ve katılım gösterenlerin bu konudaki istikrarlılıklarını sürdürme sebeplerinin cinsiyet bağlamında farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bayan engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki istikrarlılığını sürdürme nedeni ailevi sorumlulukları olup bu konuda daha çok bireysel faktörler etkiliyken çalışma yaşamına katılım göstermeme nedenlerinin de genel anlamda ailevi faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani engelli bayanların çalışma kültürü üzerinde bireysel faktörlerin etkili olduğu açıktır. Engelli erkeklerinkinde ise toplumun bakış açısı ya da işletmelerin tutumu daha fazla ölçüde etkili olup bu bireylerin çalışma yaşamından uzaklaşma ya da katılım gösterememe nedenlerinin toplumsal veya örgütsel faktörlere dayandığı görülmektedir.

Bununla birlikte elde edilen bulgular incelendiğinde işletmelerin engelli çalışanlara yönelik yaklaşım ve uygulamalarının bilhassa erkek engelli bireylerin çalışma kültürü üzerinde daha fazla ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma yaşamı içerisinde yönetici veya çalışma arkadaşlarının engelli bireylere yönelik yaklaşımları (% 30), engelli bireylerin aldığı oryantasyon, mesleki ya da diğer eğitimler (%20), görev tanımı (% 25), kariyer yapma, kendini geliştirme olanağı (% 15), performans değerlendirme sisteminin varlığı (% 10) gibi çeşitli faktörlerin bilhassa erkek engelli bireylerin çalışma kültürü üzerinde daha çok etkili olduğu kanaatine varılmıştır. Bu nedenle engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisinde var olabilmeleri için öncelikle işveren ve işletme çalışanları engelli çalışma arkadaşlarına yönelik büyük bir farkındalığa ve toplumsal izolasyondan uzak bir anlayışa sahip olmalı ayrıca çalışma yaşamında bu bireylerin varlığının kabul edilebilmesi için gerekirse örgüt içi eğitimler düzenlenmelidir.

Engelli bireylere verilen işler onların engeline uygun ve sağlığını olumsuz etkilemeyecek türde olmalıdır. İşletmeler engelli bireylere yönelik bir kariyer gelişim planına sahip olmalı onlara da kendini geliştirme ve mesleğinde





ilerleme fırsatı sunulmalıdır. Henüz çoğu işletmede performans değerlendirme sisteminin bulunmadığı görüşmecilerin beyanlarından anlaşılrsa da bu konuda gerekli çabanın sürdürülüp tüm işletmelerin performans değerlendirme sistemine sahip olması ya da bunun zorunlu kılınması sağlanmalıdır.

Engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise toplumun engelliye yaklaşımı olup bu durumdan bayan engelli bireylerin çok daha fazla etkilendiği ve çalışma kültürünün de bu doğrultuda şekillendiği görülmektedir. Sosyalleşmenin yoğun şekilde yaşandığı çalışma ortamı içerisinde yönetici ve çalışma arkadaşları dışında diğer bireylerin (toptancı, müşteri vb.) de engellilere yönelik yaklaşımlarının bu bireylerin çalışma kültürü ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Engelli bireyin eksik, yetersiz veya aciz olarak görülmesi ya da ona engelliliği nedeniyle ön yargıyla yaklaşılması toplumsal izolasyona neden olabilmektedir. Özellikle bayanların yaşadığı cinsel istismar, taciz gibi olumsuzluklar onları sosyal ortamlardan uzaklaştırmakta, toplumun dışına itmekte dolayısıyla sosyal bir ortam olan çalışma yaşamından da uzaklaştırmaktadır. Bu durumda uygar kayıtsızlığın yani engelli bireyin engellilik halinin diğer bireyler tarafından kabul görmüşlüğüne bulunması önem taşımaktadır.

Engelli bireylerinde en az diğer normal bireyler kadar toplum yaşamında var olmaya, üretmeye ve çalışmaya hakkı vardır. Onlara hasta, eksik, verimsiz ya da aciz gözüyle bakmak doğru bir yaklaşım değildir. Asıl olması gereken bu bireylerin içinde buldukları ruhsal ve fiziksel durumunun hem kendisi hem de çevresi tarafından benimsenmesi ve bunun abartılacak ya da trajik bir durummuş gibi görülmemesidir.

Engellilerin çalışma kültürü üzerinde etkili olduğu görülen önemli bir faktör de engelli ailelerinin engelli bireye ve engelliliğe yaklaşımıdır. Bulgulara göre engellilerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde işletmelerin ve toplumun yaklaşımlarının rolünün yanı sıra engelli ebeveyne sahip aile bireylerinin engellilik yaklaşımlarının ve engellilerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin düşüncelerinin de etkili olduğu görülmektedir. Bu bulgu özellikle bayan engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığı açısından büyük önem taşımaktadır. Engelli ailelerinin engellilerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin düşüncelerinin % 52'sinin olumsuz olduğu yanı sıra yaklaşık % 48 oranında olumlu tutuma sahip olan aile üyelerinin ise ya engelli bireyden maddi anlamda fayda beklentisi duyduğu ya da gerçekten engelliliğe ilişkin farkındalık sahibi olduğu bulgularına ulaşılmaktadır. Buna dayanarak çeşitli seminerler düzenlenmeli uzman görüşleriyle engeli bir bireye nasıl yaklaşılması gerektiği, engelliliğin eksiklikten ya da yetersizlikten ziyade başarısızlık, işe yaramazlık olarak algılanmasının engelli bireyin tüm yaşamını etkileyebileceği tüm engelli aile bireylerine anlatılmalıdır. Bu kapsamda örnek teşkil eden engelli bireyler bu aile üyelerine gösterilerek engellilerin de hayatta neleri başarabileceğinin, nelerin üstesinden gelebileceğinin gösterilmesi sağlanmalıdır. Yanı sıra engelli ailelerine engelli





bir bireyden ekonomik anlamda fayda beklentisine girmenin yanlış bir yaklaşım olduğu hatırlatılmalı ve bu durumun farkına varıldığı takdirde aile üyeleri hakkında yasal işlem başlatılarak bu kişiler cezalandırılmalıdır.

Engelli çalışma kültürünün cinsiyet bağlamında ele alındığı bu çalışma ile engelli çalışma kültürünü etkileyen faktörler ve söz konusu faktörlere ilişkin cinsiyete dayalı farklılıklar ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Engelli bir bireyin gerek aile, gerek eğitim gerekse iş hayatı ya da çalışma yaşamı içerisindeki varlığının tanınması veya kabul edilebilmesi adına hem engelli ailelerine ve eğitimcilerle hem de işverenlere engelliye veya engelliliğe yaklaşıma ilişkin çeşitli eğitimler, seminerler düzenlenmelidir. Eğitim ve seminerlerin farklı bölgelerde, şehirlerde farklı kesimlere de hitap edecek şekilde düzenlenmesiyle birlikte toplumsal bağlamda büyük ölçüde engelli bireylere yönelik farkındalığın artacağına inanılmaktadır. Çalışma kültürünün cinsiyet bağlamında değerlendirilmesiyle engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum veya davranışlarının daha net ve doğru tespit edilmesi sağlamakta ve bu bireylerin çalışma yaşamına yönelik farklı istek veya beklentilerinin belirlenmesine de yardımcı olmaktadır. Bu durum engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisinde daha fazla ölçüde yer almasını mümkün kılmaktadır.

## KAYNAKÇA.

- Arkan, Ç. (2002). "Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım", *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1): 1-7.
- Aliyev, M. ve Hüseyinli, N. (2016). "Uluslararası Sözleşmeler ve Ulusal Mevzuat Işığında Azerbaycan'da Engelli Eğitimi Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Yolları", *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 501-509.
- Barbotte, E. , Guillemain, F., Chau, N. ve The Lorhandicap Group. (2001). "Prevalence Of Impairments, Disabilities, Handicaps And Quality Of Life İn The General Population: A Review Of Recent Literature", *Bulletin Of The World Health Organization*, 79(11): 1047- 1055.
- Belias, D. ve Koustelios, A. (2014). "Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review", *International Review Of Management and Marketing*, 4(2): 132-149.
- Brennan, J. (2009). *The Disability Law Handbook*, DBTAC Southwest ADA Center, The National Network ADA Center, Houston, Texas.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., ve Chan, F. (2013). "Employer's Attitudes Towards Hiring And Retaining People With Disabilities: A Review Of The Literature", *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 1(19): 21-38.



- Çolak, M. ve Çetin, C. (2014). "Öğretmenlerin Engelliliğe Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(1): 191-211.
- Demirel, Y. (2009). "Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15: 115-132.
- Dinç, B. (2015). "Okulöncesi Eğitim Kurumuna Devam Eden Çocukların Ebeveynlerinin Çocuk Hakları Eğitimi Konusundaki Görüşleri", *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 3(1): 7-25.
- Haveman, R. ve Wolfe, B. (2000). "The Economics of Disability and Disability Policy", A.J., Culyer ve J. P., Newhouse (Eds.). *Handbook of Health Economics*. Elsevier Science B. V., Volume 1: 996-1051.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler", *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1): 219-242.
- Lee, R. M. , Grotevant, H. D., Hellerstedt, W. L., Gunnar, M. R. ve The Minnesota International Adoption Project Team. (2006). "Cultural Socialization in Families with Internationally Adopted Children", *Journal of Family Psychology*, 20(4): 571-580.
- Meşhur A., H. F. (2011). "Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22: 72-118.
- Mont, D. (2004). *Disability Employment Policy*, Social Protection Discussion Paper Series, The World Bank, Human Development Network, Social Protection Unit, N.W., Washington, D.C.
- Rising, B. ve García-Carbonell, A. (2006). *Culture and Communication*, Georgia: College of Management Georgia Institute of Technology Atlanta, Georgia, USA.
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü. (2004). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002*, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.
- Üngüren, E., Arslan, S. ve Kaçmaz, Y. Y. (2015). "Bir Turist Taciz Türü Olarak Hanutçuluğun Turistler Üzerindeki Etkisi", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 32: 129-174.
- World Health Organization. (2011). *World Report on Disability*, WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, Malta.
- Yıldırım, Ş. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

