

ÖRGÜTLERDE BEDENSEL VE ZİHİNSEL ENGELLİ İŞGÖREN AYRIMCILIĞI: UYGULAMALI ETİK BOYUTUYLA BİR DEĞERLENDİRME

Oya AYTEMİZ SEYMEN¹, Tamer BOLAT²

¹Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu, Doçent Dr.

²Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir Meslek Yüksek Okulu, Doçent Dr.

DISCRIMINATION OF EMPLOYEES WITH DISABILITIES IN TERMS OF PHYSICAL AND MENTAL IN ORGANIZATIONS: AN EVALUATION WITH THE EXTENT OF THE APPLIED ETHICS

Abstract: Although contemporary developments such as globalization, human rights and getting democratic and understanding total quality have positive effects in the field of management and organization, it is seen that the discrimination imposed on physically and mentally disabled employee in working life has not been completely prevented. In other words, we can see the discrimination of physically and mentally disabled employee in organizations a different dimension. One of these is the dimension of human resources functions and applications. At this point, it can be brought up at which degree these applications (human resource planning, recruitment and selection, performance evaluation, training and development, compensation management, career management, occupational safety and health, labor relations, discipline etc.) are or not in the content of discrimination by searching thorough applied ethics.

Keywords: Ethics, Business Ethics, Applied Ethics, Discrimination, Disability Employee

ÖRGÜTLERDE BEDENSEL VE ZİHİNSEL ENGELLİ İŞGÖREN AYRIMCILIĞI: UYGULAMALI ETİK BOYUTUYLA BİR DEĞERLENDİRME

Özet: Yönetim ve örgüt alanında, küreselleşme, insan hakları ve demokratikleşme ve toplam kalite anlayışı vb. çağdaş gelişmelerin olumlu etkilerine rağmen, çalışma yaşamında bedensel ve zihinsel engelli işgörenlere uygulanan ayrımcılığın tam anlamıyla önlenemediği görülmektedir. Başka bir deyişle, örgütlerde bedensel ve zihinsel engelli işgören ayrımcılığı çeşitli boyutlarda karşımıza çıkabilmektedir. Bunlardan biri de insan kaynakları işlevleri ve uygulamaları boyutudur. Bu noktada, söz konusu uygulamaların (insan kaynakları planlaması, işgören bulma, seçme ve yerleştirme, performans değerlendirme, eğitim ve yetiştirme, ücret yönetimi, kariyer yönetimi, mesleki sağlık ve güvenlik, çalışma ilişkileri yönetimi, disiplin vb.) ne ölçüde ayrımcılık kapsamına girdiği, ne ölçüde girmediği, uygulamalı etik yardımıyla araştırılarak ortaya konabilir.

Anahtar Kelimeler: Etik, İş Etiği, Uygulamalı Etik, Ayrımcılık, Engelli İşgören

I. GİRİŞ

Örgütlerde bazı bireylere ve gruplara sunulan bazı olanaklar, diğer birey ya da gruplara sunulmayabilmektedir. Ayrımcılık olarak nitelenebilen bu durum, başka bir açıdan bireylere çeşitli boyutlarda farklı davranmayı içerir. Günümüzde örgütlerde özellikle insan kaynakları işlevleri boyutunda ayrımcılığın yapıldığı görülmektedir. İşe alma ve yerleştirme, eğitim ve yetiştirme, performans değerlendirme, terfi, tazminat, ödüllendirme ve işten çıkarma gibi pek çok insan kaynakları uygulamalarında, örgüt içerisindeki bireylere, ırk, renk, milliyet, etnik köken, cinsiyet, yaş, fiziksel veya zihinsel yeterlilik vb. özelliklerinden dolayı farklı davranılabilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın ana konusunu oluşturan bedensel ve zihinsel engelli ayrımcılığı da ilgili yazında ve uygulamalarda karşımıza çıkan bir olgudur.

Örgütlerde bedensel ve zihinsel engelli bireylere uygulanan ayrımcılığın önlenmesinde ya da yaratacağı olumsuz sonuçların ortadan kaldırılmasında bir çözüm alternatifi olarak etiğin bir alt disiplini olan uygulamalı etikten yararlanılabilir. Uygulamalı etik, dünya ölçeğinde çeşitli açılardan tartışmaya açık olan yaşamsal konuları genel etik ilkeler çerçevesinde araştıran ve değerlendiren bir daldır. Örgütlerin sosyal sorumlulukları, temel işgören hakları ve iş ayrımcılığı gibi konuları, araştırma kapsamına alan uygulamalı etik, bu çerçevede bedensel ve zihinsel engelli işgörenlere uygulanan ayrımcılığı da inceleme konusu yapabilir.

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde bedensel ve zihinsel engelli bireylere insan kaynakları işlevleri boyutunda yapılan uygulamaların ne ölçüde ayrımcılık kapsamına girdiğini ve söz konusu ayrımcılığın önlenmesinde uygulamalı etikten nasıl yararlanılabileceğini ortaya koymaktır.

II. ÖRGÜTLERDE BEDENSEL VE ZİHİNSEL ENGELLİ AYRIMCILIĞININ KAVRAMSAL ANALİZİ

II.1. Örgütsel Anlamda “Ayrımcılık” Olgusunun Kavramsal Analizi

Giddens (1991) örgütsel anlamda ayrımcılığı, örgüt yapısı içinde bazı bireylere ve gruplara sunulan hakların ve olanakların diğer bireylere ve gruplara tanınmaması olarak açıklamaktadır [1]. Başka bir tanımla ayrımcılık, bir örgütteki çalışanlara nasıl bir birey olduklarına bakılmaksızın, ait oldukları grup dikkate alınarak farklı davranılmasıdır [2]. Daha geniş açılımlı bir tanımla ayrımcılık, bir örgütte bireylere ırk, renk, milliyet, etnik köken, cinsiyet, yaş, fiziksel veya zihinsel yeterlilik vb. özellikleri dikkate alınarak, doğrudan veya dolaylı olarak diğer bireylerden farklı, işe alma, seçme, eğitime/yetiştirme/geliştirme ya da yükseltme gibi uygulamalarda bilinçli olarak farklı davranılmasıdır [3].

Yukarıdaki tanımlarda uygulanan farklı davranma, elbette olumlu ya da olumsuz anlamda karşımıza çıkabilmektedir. Ancak değişmeyen şey, olumlu anlamda farklı uygulamalara konu olan, yani bu durumdan fayda ve üstünlük sağlayanların tersine olarak, diğer taraftakilerin genellikle mağdur olmaları ve çeşitli ölçülerde zarar görmeleridir. Bu yönüyle ayrımcılık, bir grup insana karşı adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış olarak da tanımlanabilir [4]. Diğer yandan farklı davranmanın, her zaman adaletsizlik olarak kabul edilmemesi gerektiği de belirtilmelidir. Bazı durumlarda ayrımcılık, toplum çıkarları gereği üzerinde uzlaşılan bir davranış biçimi olabilir [2] ve bu da bir grup insanın çıkarlarına ters düşebilir.

Ayrımcılığa neden olan faktörler ise çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Kasımoğlu ve Halıcı'ya göre [1], makro kültürel yapılardan kaynaklanan önyargılar, gelenekler ve ekonomik fırsatlar ayrımcılığa neden olmaktadır. Öte yandan Demircioğlu [5], toplumsal yapılar içindeki biyolojik ve kültürel farklılıkların, toplumsal davranışı belirleyen düşünce kalıplarında her zaman bir ayrımcılığı beraberinde getirdiğini öne sürmektedir. Yazar bu çerçevede, siyah-beyaz, erkek-kadın, etnik-dinsel ayrımı ya da bedensel ve zihinsel engelli (BZE)'lerle ilgili ayrımcılığın geçmişten bu yana tam anlamıyla ortadan kaldırılamadığını; ayrıca toplumsal rekabetin gücü ve bu rekabet içinde çeşitli grupların başarısız olacağı ve üretime katkı sağlayamayacağı önyargısını da önemli birer ayrımcılık nedeni olarak görmektedir.

Örgütsel anlamda ayrımcılığa ilişkin yazın incelendiğinde ise, çok çeşitli faktörlere dayalı olarak ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Ancak, özellikle cinsiyet, etnik köken, ırk ve kültürel faktörlerin etkili olduğu ayrımcı uygulamalara yazında daha sık

rastlanmaktadır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığı konu edinen çalışmalar, çoğunlukla “kadınlara” uygulanan ayrımcılığın varlığını göstermektedir [6-13]. Daily, Carton ve Dalton (1998), çalışmalarında, son 10 yıl içinde Fortune 500 sıralamasına giren şirketlerin yönetsel basamaklarındaki kadın yöneticilerin sayısında artış olmadığını belirtirken; Ragins, Townsends ve Mattis (1998), cinsiyete yönelik ayrımcılığın “ilerlemede sorun” şeklinde görüldüğünü belirterek bu bilgiyi desteklemektedir [1]. Türkiye’de ise, DİE’nin, istihdam ve ücret yapısına ilişkin olarak Kasım 1994’te yaptığı bir araştırma, toplam ücretler açısından bakıldığında kadın işgörenlere, erkeklere oranla % 40 daha az ücret ödendiğini ortaya koymuştur [14].

Örgütlerde ırk ayrımcılığı üzerinde duran yazarlar da bulunmaktadır [15-17]. Ragins, Townsends ve Mattis (1998), belirli ırklara mensup bireylerin örgütlerde ilerlemesinde sorun olduğunu; Hughes ve Thomas (1998) ise, belirli ırkların toplum içerisinde milli gelirden aldıkları payda bir artış olmadığını belirlemişlerdir [1].

Yukarıdakilere ilave olarak örgütlerde, evli olup olmama, eğitim görülen okullar, iş deneyimi ve gelir düzeyi gibi konulardan kaynaklanan ayrımcı uygulamalara da rastlanıldığı görülmektedir [18,19].

Kültürel farklılaşmanın bir ayrımcılık unsuru olarak ele alınması ise, daha çok küreselleşmenin ve çok uluslu işletmeciliğin sonucunda ortaya çıkmış bir gelişmedir. Hofstede’nin çalışmalarında bu durum açıkça vurgulanırken; Lawler ve Johnseok (1998) çok uluslu işletmelerin, insan kaynaklarına yönelik kültürel ayrımcılığa neden olduğunu ampirik olarak ortaya koymuştur [1].

Öte yandan Hann [12], örgütlerde farklılık (çeşitlilik), eşitlik ve eşit olanaklar gibi konuların giderek daha önemli bir yer tutmaya başladığına işaret etmektedir. Yaş, cinsel tercih ve din faktörlerinin de bu anlamda yakın gelecekte bir ayrımcılık olgusu olarak önem taşıyacakları öngörülmektedir.

II.2. Örgütsel Ayrımcılığın Sonuçları

Hangi kritere göre yapılırsa yapılsın, ayrımcılık beraberinde “bireysel”, “örgütsel” “toplumsal” ve “evrensel” bazda ekonomik, sosyal ve psikolojik yönü ağır basan olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

• Ayrımcılığın en önemli bireysel sonuçları, motivasyonu düşürmesi ve çeşitli psikolojik sorunlara yol açmasıdır.

• Öte yandan ayrımcılığın örgütsel performans üzerindeki olumsuz sonuçlarından da bahsetmek gerekir. Örneğin bir araştırmada, ayrımcılığın, örgütlerin istenilen etkinlik düzeyine ulaşmasını engellediği ve önemli bir örgütsel çatışma kaynağı olduğu ortaya konulmuştur [1].

• Örgütsel anlamda ayrımcılık, örgütlerin sosyal sorumluluklarını yeterli ölçüde yerine getiremediğinin de bir göstergesi olarak görülebilir. Bu anlamda, örgütsel düzeyde ayrımcılık arttıkça, toplumda sosyal adalet olgusu daha fazla zedelenecek ve toplumsal çatışmalara neden olacaktır. Bu yönüyle örgütsel ayrımcılık, toplum düzeyinde sosyal maliyetleri de yükseltecektir.

• Ayrımcılık, en önemli evrensel ilkelere biri olan insan haklarına da tamamen ters bir uygulamadır. Dolayısıyla hangi sosyolojik birimde (aile, okul, işyeri gibi) uygulanırsa uygulansın kabul edilemez bir olgudur. İçinde faaliyet gösterdiği toplumsal yapının önemli bir yansıması olan “örgütlerdeki ayrımcılık” bu anlamda da evrensel barışı tehdit edebilecek düzeyde sonuçlar doğurabilir. Açıklamak gerekirse; toplumsal düzeyde yaşanan ayrımcılık örgütlere yansırken (bir dönem bazı ülkelerde toplumsal düzeyde yaşanan ırk ayrımcılığının aynen örgütlere yansıması gibi), örgütsel düzeyde yaşanan ayrımcılığın da topluma yansiyabildiği görülmektedir (örneğin, örgütlerde ayrımcılık nedeni olarak kabul edilebilen rüşvetin toplumda da yaygınlaşması gibi). Özellikle küreselleşme olgusu ile birlikte çok uluslu örgütlerin sayıca artması, bu tür uygulamaların yaygınlaşmasına neden olmakta ve bu da evrensel boyutta olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

II.3. Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli Ayrımcılığı

Örgütlerde BZE ayrımcılığını açıklamadan önce, BZE kavramının anlamını açıklamak yararlı olacaktır. Ancak bu noktada, BZE kavramının ilgili yazında farklı şekillerde ifade edildiğini –sakat, özürlü, yetersiz, engelli vb.- belirtmek gerekir. Aşağıdaki tanımlarda bu anlamdaşlık belirgin bir şekilde görülmektedir.

• ILO'nun yaptığı tanıma göre (1984) “engelli”, doğuştan (kalıtsal, akraba evliliği vb.) veya sonradan olma nedenlere (hastalık, kaza vb.) dayalı olarak, bedensel (görme, duyma, konuşma, el-kol-ayak-bacak aksaklıkları ve iç hastalıkları) ve/veya ruhsal yönden yetersiz hale gelmiş olan bireydir [20].

• Benzer şekilde Kutan (1978), “sakatlık” kavramını, doğuştan ya da sonradan olma herhangi bir hastalık veya kaza nedeniyle, kişinin, bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal fonksiyonlarında belirli bir oranda sürekli azalma ve kayıplara neden olan; ayrıca organ yokluğu veya bozukluğu sonucu normal yaşamın gereklerine uyum sağlamada ve günlük ihtiyaçlarını

karşılama güçlük yaratan durum olarak tanımlamaktadır. Bu düzeyde yetersizliği olan kişilere de “özürlü-sakat-engelli” denilmektedir [21].

• Bir başka açıdan BZE'ler, işitme, konuşma veya fiziksel engelleri ve zihinsel hastalıkları ile normal fonksiyonlarını yerine getiremeyen ve bu özellikleriyle diğerlerinden ayrılan kişilerdir [21].

• 13.08.1998 tarih ve 23432 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren “Özürlüler İçin Kimlik Kartı Hakkındaki Yönetmelik'te, “özürlü, doğuştan ya da kaza etkisi altı aydan fazla süren sağlık bozukluğu sonucunda, bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini %40 ve üstünde bir oranda kaybeden birey” olarak tanımlanmaktadır [21].

• 30.05.1997 tarih ve 572 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 5. maddesiyle değiştirilen 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'nun 3. maddesine göre, doğuştan veya sonradan herhangi bir kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle, normal yaşamın gereklerine uymama durumunda olup, korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyacı olan kişiye sakat (özürlü, engelli) denilmektedir [22].

• ABD'deki Engelli Ayrımcılığı Yasası'nın (Disability Discrimination Act) amaçları çerçevesinde, engelli olmak, bir kişinin normal günlük faaliyetlerini yerine getirmesinde önemli ölçüde ve uzun dönemli olumsuz etkisi olan fiziksel veya ruhsal rahatsızlığa (yetersizlik) sahip olması, şeklinde tanımlanmaktadır [3,23,24].

Çalışmanın bundan sonraki kısımlarında özürlü, sakat vb. ifadeler yerine “bedensel ve zihinsel engelli” kavramı kullanılacaktır. Yukarıdaki tanımlardan hareketle, BZE'ye ilişkin özellikler ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- BZE'ler, normal yaşamın gereklerine uyamama durumunda olup korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyarlar.

- BZE'ler, çalışma gücünü geçici veya sürekli olarak kaybedebilirler. Geçici kayıp, yaklaşık 6-18 ay içinde ortadan kaldırılabilir nitelikte olanlardır. Sürekli kayıp ise, insanın yaşadığı sürece engelli kalmasıdır. Çalışma gücünün %10'unun kaybı, çalışmayı engellemez; 2/3'ünü aşan kayıplar ise çalışmayı tamamen engeller. Kısmi sürekli kayıp ise %10- %66 oranındaki kayıplardır.

- BZE'lik doğuştan olabileceği gibi, sonradan olma herhangi bir hastalık veya kaza nedeniyle de ortaya çıkabilir.

- BZE'lik bedensel olabileceği gibi, zihinsel hatta her ikisi bir arada da olabilir [25]. Örneğin, kişi hem işitme engelli hem otistik olabilir. Ayrıca BZE'ler aşağıda Tablo.1 ve Tablo.2'de görüldüğü gibi sınıflandırılabilir:

Tablo.1. Bedensel Engelli Sınıflandırması

<p>• Yürüme Engelliler</p> <p>Bu kimseler, ya büyük güçlükler çekerek hareket edebilirler veya yürümelerine yardımcı olan araçlara bağımlıdır. Yaya olarak uzun mesafeler kat edemezler ve seviye farklarını aşarken büyük zorluk çekerler.</p> <p>• Tekerlekli Sandalyeye Bağımlı Engelliler</p> <p>Bu kimseler, sadece kol gücü ile veya elektrikle hareket eden tekerlekli bir sandalye yardımıyla hareket edebilirler.</p> <p>• Kolları veya Elleri Engelli Olanlar</p> <p>Bu kimseler, kollarını veya ellerini ya büyük zorluklarla kullanabilirler ya da hiç kullanamazlar.</p>	<p>• Görme Zorluğu Çekenler</p> <p>Bu kimseler ya çok zayıf bir görme kabiliyetine sahiptir ya da görüş alanları çok sınırlıdır. Sadece büyük kontrastları veya nesnelere dış hatlarını algılayabilirler.</p> <p>• Körler</p> <p>Bu kimseler işitme ve dokunma yoluyla elde ettikleri bilgilere bağımlıdır.</p> <p>• İşitme Zorluğu Çekenler</p> <p>Bu kimseler işitme cihazları, görsel bilgiler veren cihazlar ya da ortak dinleme donanımları gibi yardımcı araçlara bağımlıdır.</p> <p>• Sağırklar</p> <p>Bu kimseler sadece görsel bilgiler veren donanımlara bağımlıdır.</p>
--	--

Kaynak: Resmi Gazete. (18.03.1998). Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik. No: 23290 [26]

Tablo.2. Bedensel ve Zihinsel Engelli Sınıflandırması

<p>• Duyusal Özürlüler</p> <ul style="list-style-type: none"> - Görme Özürlüler - Duyuma Özürlüler <p>• Motorsal Özürlüler</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ortopedik Özürlüler <p>• Kolları veya Elleri Engelli Olanlar</p> <p>Bu kimseler, kollarını veya ellerini ya büyük zorluklarla kullanabilirler ya da hiç kullanamazlar.</p>	<p>• Bilişsel Özürlüler</p> <ul style="list-style-type: none"> - Öğrenme Yetersizliği - Algılama ve İşleme Hızının Azalması - Zeka Yetersizliği <p>• Psikolojik Rahatsızlıklar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fobiler - Mazozizm - Depresifler - Şizofren - Mani
--	--

Kaynak: Resmi Gazete. (18.03.1998). Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik. No: 23290 [26]; Öztürk, Y., & Günay, O. (2000). Sağlık 21 DSÖ Avrupa Bölgesi İçin Herkese Sağlık Politikası Çerçevesi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Yayınları No:126, s.107. [27]; Koptagel-İlal, G., (1991). Tıpsal Psikoloji Tıpta Davranış Bilimleri. 3.Baskı. Ankara: Güneş Kitabevi Ltd.Şti. ss.137-139. [28]

Örgütlerde çalışmakta /çalışacak olan bedensel ve zihinsel engelli işgörenlere yönelik ayrımcılık da varlığını korumaktadır. Bir işveren ve/veya işletme yetkilisi/yöneticisinin engelli bir işgören ya da işgören adayına diğerlerinden farklı -istenmeyen tarzda-davranması ve bu davranışın ya da tutumun haklı gösterilememesi "BZE Ayrımcılığı" olarak ifade edilebilir. Buna yakın bir başka tanımla ise BZE ayrımcılığı, bir işveren ve/veya işletme yetkilisi/yöneticisinin, BZE işgörenin durumuna uygun bir görev verme konusunda başarısız olması ve bu başarısızlığa da mazeret gösterilememesi halidir [3].

Öte yandan, sözü edilen ayrımcılık BZE'lerin lehine diğer işgörenlerin ise aleyhine de sonuçlanabilmektedir. Başka bir deyişle, örgütte yürütülen faaliyetlerde bazen BZE'lere öncelik tanınmakta diğer personel ise geri planda tutulabilmektedir. Örneğin; terfi, işten çıkarma, uygun olmayan koşullarda ve ortamlarda çalıştırma vb. örgütsel konularda acıma duygusundan hareketle BZE'lere öncelik tanınması ve diğer personelin aleyhine karar verilmesi.

Örgütlerde BZE ayrımcılığı ağırlıklı olarak insan kaynakları işlevleri ve uygulamaları boyutunda karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede, iş başvuru prosedürleri, iş alma, eğitim/yetiştirme ve geliştirme, ödeme ve tazminat, kariyer yönetimi, çalışma koşulları, işten çıkarma veya emeklilik, sosyal yardım ve hizmetler, disiplin uygulamaları, performans değerlendirme gibi konularda, örgütlerde BZE işgören ayrımcılığının yaşandığı görülmektedir [16,29,30]. İnsan kaynakları işlevleri boyutunda BZE bireylere ayrımcılık yapılmaması durumu ise, insan kaynakları uygulamalarında kararların sadece bireyin iş ile ilgili özelliklerine ve becerilerine dayandırılarak alınması, iş performansı ile ilgisi olmayan faktörlerin ya da kişisel farklılıkların dikkate alınmamasıdır [31].

III. UYGULAMALI ETİK YARDIMIYLA ÖRGÜTLERDE BZE İŞGÖREN AYRIMCILIĞININ ÖNLENMESİ

Bir bilim dalı/disiplin olarak etik, bireyler, toplum ve örgütler açısından, yarar, iyi ve kötü gibi kavramları inceleyen; başka bir deyişle bireysel ve grupsal davranışların ve ilişkilerin hangilerinin doğru, hangilerinin yanlış olduğunu belirleyen; böylece ahlaki değerleri, ilkeleri ve standartları tanımlayan bir disiplindir [32,33]. Öte yandan bir felsefe ya da ahlak felsefesi olarak etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları ve kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir [4].

Günümüzde felsefe ile uğraşan araştırmacılar, etik teorilerini dört genel konu başlığı altında incelemektedirler: Meta Etik, Betimleyici, Normatif Etik

ve Uygulamalı Etik. Etik ilkelerin nereden geldiğini ve ne anlam taşıdığını araştıran “Meta Etik” yardımıyla, bu ilkelerin yalnızca sosyal yenilikler mi yoksa bireysel duyguların ifadesi mi olduğu veya bunların ötesinde anlamlar taşıyıp taşımadığı değerlendirilir. “Betimleyici Etik”, toplum ya da toplumların, tutum ve davranışlarındaki ahlaki eğilimlerinin ne olduğunu araştıran ve davranışlarla ilgili olarak herhangi bir yargıda bulunmayan, yalnızca mevcut durumu bir anlamda fotoğraflayan etik dalıdır. “Normatif Etik”, neyin ahlaki bakımdan doğru ya da yanlış, neyin iyi ya da kötü olduğunu belirleyen ölçütler sunup, bu ölçütleri haklı kılma ve temellendirme işi ile uğraşan ve daha çok uygulamaya dönük bir etik alanıdır. Bu yönüyle normatif etik, örgütsel bazda yapılmakta olanın, aslında nasıl yapılması gerektiği üzerinde duran ve etiği “normlar” veya “standartlar” ile ilişkilendiren bir bakış açısı getirir [34,35]. Uygulamalı etik ise, spesifik olarak dünya ölçeğinde tartışılmalı olan –kürtaj, hayvan hakları, çevresel konular, eşcinsellik, küreselleşme, nükleer ve biyolojik silahlanma gibi- konuları inceler. Ancak uygulamalı etik, bu konuların incelenmesinde, meta etik, betimleyici etik ve normatif etiğin kavramsal araçlarından önemli ölçüde yararlanır [36,37].

Uygulamalı etik, etiğin sadece kavramsal bir bilim olarak değil, uygulamalı bir bilim olarak da ele alınabileceğini ifade eder. Buna göre, genel etik ilkelerin belirli yaşam ve eylem alanlarına uygulanmasıyla ortaya çıkan, özel ve somut bir “etik”ten söz etmek mümkündür. Bu çerçevede, tıbbi etik, bio etik, sosyal etik, iktisat etiği, bilim etiği, ekoloji etiği, barış etiği vb. uygulamalı etik türlerinden söz edilebilir. Örneğin sosyal etik, tek tek kişilerin yaşadıkları topluluğa karşı sahip oldukları hakları ve yükümlülükleri vurgulayan ve bu yönüyle bireysel etiği tamamlayan bir uygulamalı etik türüdür. Korff, “sosyal etiği, toplumun üstünde yükselen ve bireylerin hepsine uzanan normların, kurumların ve sosyal sistemlerin etiği” olarak ifade etmiştir [38].

Bu noktada, tartışılmalı konular kapsamındaki bazı örgütsel uygulamaları, “uygulamalı etik” çerçevesinde ele almak mümkündür. Örneğin, örgüt uygulamalarının getirdiği sosyal sorumluluklar, aldatıcı reklamlar, haksız rekabet, temel işgören hakları ve iş ayrımcılığı gibi konular, çeşitli açılardan tartışılabilir konulardır. Bu noktada BZE işgörenlere dönük uygulamalar, sosyal sorumluluklar, temel işgören hakları ve iş ayrımcılığı boyutunda ele alındığında, örgütler tarafından yapılan ayrımcılığın uygulamalı etiğin konusuna girip girmediği de anlaşılabilir. Aşağıda bu boyutlar ayrı ayrı değerlendirilmektedir.

III.1. Örgütlerin Sosyal Sorumlulukları ve Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığı

Sosyal sorumluluklar genel olarak, bir işletmenin ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına ve işletme

paydaşlarının istek ve beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi izlemesine ve genel olarak toplumu memnun etmesine yönelik örgütsel uygulamalardır [39,40].

Bazı örgütler, topluma çıkar sağlayan hemen her faaliyeti sosyal sorumluluk kavramı içine sokmaya çalışmaktadırlar. Bu görüşe göre, verimli ve etkin olarak mal ve hizmet üreten her örgüt, sosyal sorumluluğunu yerine getiriyor demektir. Ancak, günümüzün modern örgütlerinden bundan fazlası beklenmektedir. Bu sorumlulukların bir kısmı, kamu çıkarını korumak için hükümetlerin zorlaması ile gerçekleşirken; bir kısmı hatta çoğunluğu gönüllü olarak gerçekleştirilmektedir. Bu boyutta toplum, işletmelerden kıt olan kaynakları etkin ve verimli kullanmalarını, istihdam olanağı yaratmalarını, çevreyi tahrip etmemelerini ve sosyal aktivitelere yardımcı olmalarını beklemektedir. Örgütler bazı konularda sosyal sorumluluklarını yerine getirmekle aynı zamanda iyi bir imaj oluşturmuş olurlar.

BZE bireylerin fiziksel ve psiko-sosyal özellikleri nedeniyle, kendi yakın çevrelerinde ve toplum içinde bağımsız hareket edebilmeleri ve toplumun diğer bireyleri ile sağlıklı iletişim kurabilmeleri için uygun ortamlar hazırlanmalı ve onların yarınları güvence altına alınmalıdır. Bu amaçla BZE bireylere sosyal, kültürel ve ekonomik destek oluşturmak, toplumun tüm üyelerinin üzerinde durması gereken bir konudur [21]. Bu açıdan değerlendirildiğinde, BZE bireylerin diğer bireyler gibi yaşama ve çalışma hakları vardır. Bir işte çalışma, bireyin güven ve öz-saygı duygularını güçlendirmektedir. Öte yandan, sağlam ve esen sayılan insanlar gibi BZE bireyler de doğal, sosyal ve kültürel gereksinimlerini karşılayabilmek için çalışmak ve gelir sağlamak zorundadırlar. Toplumların BZE bireylere bakış açılarındaki tüm olumlu gelişmelere rağmen, BZE bireyler, kendilerine yeterli duruma getirilmeleri, topluma kazandırılmaları, çalışma yaşamına katılmaları, iş bulabilmeleri ve bu işi sürdürebilmeleri vb. konularda çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar [41-43].

Bu sorunlar etik açıdan incelendiğinde, “etik tavrın temelinde sorumluluk bilincinin yattığı” düşüncesi hareket noktası olabilir [44]. Sonuçta, özen gösterilmesi gereken bir toplumsal kesim olarak BZE bireyler ve bunlara yönelik örgütsel faaliyetler, uygulamalı etiğin inceleme alanına girer.

III.2. Temel İşgören Hakları ve Bedensel ve Zihinsel Engelli Bireyler

Gerek bir örgütte çalışan gerekse çalışmaya hazırlanan BZE bireylerin, işe girişten, işten ayrılış sürecine kadar geçen sürede bazı işgören haklarına sahip oldukları bilinmektedir. Bu haklar, işgörenin BZE olup olmamasıyla ilişkili değildir; dolayısıyla tüm işgörenleri ilgilendirir. Bu haklardan bir kısmı, kaynağını yasalardan -Anayasa, İş Kanunu vb.-, uluslar arası sözleşme ve

tavsiye kararlarından; bir kısmı da evrensel, toplumsal, sektörel ve hatta örgütsel norm ve değerlerden almaktadır. Örneğin, bir insan kaynakları yönetimi ilkesi olan “eşitlik ilkesi”, örgütlerde insan kaynakları uygulamalarında, dil, din, ırk, siyasal düşünce, inanç vb. farklılıkların dikkate alınmaması ve hiçbir kişiye, aileye, zümreye ayrıcalık tanınmamasıdır [45,46]. Buradan hareketle, temel işgören hakları kapsamında BZE bireylerin bir işgören olarak söz konusu haklardan diğer işgörenlerle birlikte yararlanıp yararlanmayacağı ya da ne ölçüde yararlanabileceği, uygulamalı etik çerçevesinde değerlendirilmesi ve yanıtlanması gereken bir konudur.

III.3. Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgörenlere Yönelik İş Ayrımcılığı

BZE bireylere yönelik iş ayrımcılığı ile kastedilen, işgörenlerin yalnızca BZE oldukları için uğradıkları yanlış ve haksız uygulamalardır. Örneğin, terfi kararlarının verilmesinde, BZE olmalarından dolayı kişilerin terfi ettirilmemeleri gibi. İş ayrımcılığı konusu ise, zaten uygulamalı etiğin ilgi alanlarından birini oluşturur [37].

Ayrıca, uygulamalı etiğin, Pieper [38] tarafından aşağıda belirtilen bazı ayırt edici özellikleri, bu konunun neden uygulamalı etik çerçevesinde ele alınması gerektiğinin anlaşılmasına yardımcı olacaktır:

- Uygulamalı etiğin kapsamına giren sorunların tümünde, bir açmaz, bunalım ya da kararsızlık durumunda kabul edilen değerlerin tartışılması ve neden belirli bir durumda bu değer, bir başka durumda ise diğer değer tercih edilme nedenlerinin belirtilmesi söz konusudur. Örneğin, genel olarak işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde, iş başvurusunda bulunanlar arasında BZE olmayanlara öncelik verilmiş olabilir. Bu eğilime gerekçe olarak da, “sağlıklı insanlar dururken BZE bireylerin istihdam edilmesinin gereksiz olduğu” düşüncesi gösterilebilir. Bu görüşü paylaşanların çıkış noktası, muhtemelen her iki gruptaki insanların da başka bir iş bulma şanslarının çok düşük olmasında yatmaktadır. Bu bakış açısı ile hareket eden yöneticilerin BZE bireylere yönelik bu ayrımcılığının “doğru ya da yanlış” olup olmadığının yanıtı, uygulamalı etik kapsamında verilebilir.

- Uygulamalı etiğe ilişkin sorunların çözümünde, çoğunlukla disiplinler arası bir bakış açısı gerekli olmaktadır. Yukarıdaki örnekte verilen durum incelendiğinde de bu sorunun sadece yönetim-organizasyon ve örgütsel davranışla sınırlı kalmayıp, hukuk, ahlak, sosyoloji, psikoloji, iktisat, çalışma ilişkileri vb. disiplinleri de kapsadığı görülmektedir.

- Uygulamalı etik, tartışmalı ve güncel nitelikli sorunların ve bunların nedenlerinin özenle incelenmesini; bunlara ilişkin eylemlerin “normatif hedefleri”nin saptanarak gerekçelerinin temellendirilmesini ve bu

hedeflere ulaşılmasını amaçlar. Dolayısıyla BZE işgörenlere yönelik ayrımcılığın nedenlerinin araştırılması ve buna yönelik normatif hedeflerin saptanması gerekir. Bu ise, meta etik ve normatif etiğin sonuçlarından da yararlanan uygulamalı etiğin kapsamını oluşturur.

- Uygulamalı etiğin görevlerinden biri de, sınırlı olanaklara sahip bir dünyada insanlığa yönelik bir adalet kavramı oluşturmaktır. BZE işgörenlere yönelik ayrımcılığın tartışılması da sosyal adaletin sağlanması ile ilgili adımları oluşturacaktır. Dolayısıyla bu konu, bu yönüyle de uygulamalı etiğin kapsamına girer.

IV. BEDENSEL VE ZİHİNSEL ENGELLİ İŞGÖRENLERE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÇERÇEVESİNDE UYGULANAN AYRIMCILIĞIN UYGULAMALI ETİK YARDIMIYLA ÖNLENMESİ

Bu bölümde BZE işgörenlere yönelik olarak, insan kaynakları yönetimi çerçevesinde uygulanan ayrımcılığın önlenmesinde, uygulamalı etikten nasıl yararlanılabileceği açıklanacaktır. Daha önce de belirtildiği gibi, uygulamalı etik, BZE işgörenlere yapılan ayrımcılığı inceleme konusu olarak değerlendirirken, normatif etikten ve betimleyici etikten önemli ölçüde faydalanabilir. Dolayısıyla; bu bölümde oluşturulacak modelde de bu iki etik teorinin bakış açısına başvurulacaktır. Öncelikle konu aşağıdaki gibi makro ve mikro olmak üzere iki boyutta incelenebilir.

IV.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığının Makro Boyutta İncelenmesi

Örgütlerde insan kaynakları yönetimi işlevleri yürütülürken, BZE işgörenleri kapsayan uygulamaların etiksel açıdan uygunluğu, uygulamalı etiğin inceleme alanlarından birini oluşturur. Bu nedenle, örgütlerde söz konusu uygulamaların gerçekten ayrımcılığa neden olup olmadığına ilişkin olarak makro düzeyde bir analiz yapılması gerekir. Makro boyutta incelemeyi kastedilen, BZE işgörenlere yönelik olarak yapılan uygulamaların, sektörel, bölgesel, ülkesel ve hatta küresel ölçekte değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmelerde yanıt aranan temel soru, “örgütlerde insan kaynakları yönetimi işlevleri çerçevesinde BZE işgörenlere yönelik uygulamaların ayrımcılığa neden olup olmadığıdır”. Bu ise, disiplinler arası ve kurumlar üstü, hatta devletler üstü bir çalışmayı gerektirir. Bu kapsamda, öncelikle örgütlerde bu konudaki mevcut durumun ne olduğu ortaya konulmalıdır. Örneğin, Türkiye’deki örgütlerde “işgören bulma, seçme ve yerleştirme işlevi” çerçevesinde BZE işgörenlere yönelik uygulamalar, bu bakış açısı ile aşağıdaki şekilde değerlendirilebilir:

Bilindiği gibi işgören bulma-seçme ve yerleştirme işlevi; örgütte işgören ihtiyacının belirlenmesi, adayların

araştırılması ve bulunması, adaylar arasından uygun işgörenlerin seçilmesi ve yerleştirilmesi süreci olarak tanımlanabilir [47]. Bu çerçevede, Türkiye'deki örgütlerde BZE işgörenlerin işe alınması sürecinde ayrımcılık yapıldığına ilişkin veriler mevcuttur. Türkiye'deki durum incelendiğinde, BZE işgörenlerin işe alınması açısından, sadece yasal düzenlemelerle sorunun çözülebileceği inancı hakimdir. BZE işgörenlerin istihdamından önce ve sonra yapılacak düzenlemeler üzerinde yeterince durulduğu söylenemez. Örneğin, yasal düzenlemeler açısından "kota" yöntemi öngörülmüş olup; BZE işgörenlerin istihdam edilmesinde yalnızca bu yöntemden yararlanılmaktadır. Kota yöntemi, özel ve kamu kesimi ayrımı yapılmaksızın, yasalarda saptanan oranlarda BZE işgören çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesine ilişkin bir istihdam tekniği olup; kota oranları, bir ülkenin endüstriyel yapısı ile BZE işgörenlerin istihdam edilebilirlik oranları göz önünde tutularak belirlenmektedir [48]. Bu çerçevede, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesine göre, 50 veya daha fazla işgören çalıştıran özel sektör ve kamu sektörü işverenleri, %3 oranında BZE işgören çalıştırmak zorundadırlar. Ayrıca, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesi gereği, kamu kurum ve kuruluşlarında, çalıştırdıkları personele ait kadrolarda, dolu kadro sayısının (taşra teşkilatı dahil) % 3'ü oranında BZE işgören çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Bahsedilen bu kanunlardan faydalanmak isteyenlerin, çalışma güçlerinin en az % 40'ını kaybetmiş olmaları koşulu aranmaktadır [49,50]. Bu zorunluluklara rağmen, kamu ve özel kesim kuruluşlarında yeterli ölçüde BZE işgören istihdamına gidilmediği çeşitli verilerle anlaşılmaktadır. Örneğin, Devlet Personel Başkanlığı yayınlarına göre, Nisan 2001 yılı itibariyle kamuda çalıştırılması gereken BZE işgören sayısı 47 bin 46 iken, çalışan BZE işgören sayısı yaklaşık 5 bindir [51]. Bunun nedenleri olarak şunlar gösterilebilir:

- BZE işgörenlerin örgütlere yüksek maliyet getirdikleri, ancak düşük üretimde buldukları kanısı yaygındır. Dolayısıyla, BZE bireylerin diğer işsizlere göre işe alınma şansları daha azdır. Yöneticilerde, BZE işgörenler ile ilgili olarak [20];

- çok mazeret izni aldıklarına,
- düzgün ve iyi çalışmadıklarına,
- daha çok kaza yaptıklarına,
- çabuk kızdıklarına ve alındıklarına,
- onlara ceza uygulamasının daha güç olduğuna,
- yükselme olanaklarının sınırlı olduğuna,
- diğer çalışanları olumsuz etkilediklerine,

- daha çok duygusal sorun yaşadıklarına,

- halkla ilişkiler açısından iyi bir izlenim bırakmadıklarına,

- işlerinde çok özel düzenlemelere gerek duyulduğuna ve

- emek arzının, BZE işgörenlerin istihdam edilmesine gerek olmayacak kadar çok olduğuna ilişkin ön yargılar vardır.

Oysa, yapılmış olan araştırmalar, BZE işgörenlerin de diğer işgörenler kadar iş başarımı gösterdiğini ve işteki tutum ve davranışlarının, en az diğer işgörenler kadar güvenilir olduğunu ve örgüte önemli katkılar sağladıklarını göstermektedir [20,52-54].

- Öte yandan, işsizliğin yüksek olduğu ortamlarda, sağlıklı kişiler yerine BZE işgörenlerin istihdam edilmelerinin doğru olmayacağı gibi bir düşünce de söz konusu olabilmektedir [41].

Bu verilerden hareketle, uygulamalı etik çerçevesinde önemli olan, BZE işgörenlere yönelik insan kaynakları yönetimi işlevleri boyutundaki uygulamaların ayrımcılığa neden olup olmadığıdır. Başka bir deyişle, mevcut uygulamaların doğru/yanlış, iyi/kötü tanımlamalarının yapılması ve örgütlere de bu noktada yol göstermesidir.

IV.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığının Mikro Boyutta İncelenmesi

Burada mikro inceleme ile kastedilen, örgütlerin ilgili süreç kapsamında BZE işgörenlere yönelik olarak kendi uygulamalarını mercek altına almalarıdır. Bu kapsamda aşağıdaki gibi beş adımdan oluşan bir süreç yol gösterici olabilir.

- İnsan kaynakları yönetimi işlevleri kapsamında BZE işgörenlere yönelik uygulamaların analiz edilmesi

- Elde edilen bilgilerin uygulamalı etik yardımıyla değerlendirilmesi

- Örgütün, bu değerlendirilmelerin ışığında, normatif etik çerçevesinde iyi/kötü, doğru/yanlış tanımlamalarını yapması

- Bu boyuttaki etiksel uygulamaların kurumsallaştırılması

- Bu yapının sürekli olarak değerlendirilmesi ve güncelleştirilmesi

IV.2.1.İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri Kapsamında Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgörenlere Yönelik Uygulamaların Analiz Edilmesi

Bu aşama, örgütte BZE işgörenlere yönelik insan kaynakları yönetimi işlevleri boyutundaki uygulamaların incelenmesi olarak ifade edilebilir. Bu çerçevede aşağıda belirtilen insan kaynakları yönetimi işlevlerinin ayrıntılı bir biçimde incelenmesi gerekir.

- İnsan kaynakları planlaması
- İşgören bulma, seçme ve yerleştirme
- Performans değerlendirme
- Maaş ve ücret yönetimi
- Kariyer yönetimi
- Mesleki sağlık ve güvenliğin sağlanması
- Çalışma ilişkileri yönetimi
- Sosyal yardım ve hizmetlerin sağlanması
- Özlük işleri ve disiplin

Bu kapsamda örneğin, işgören bulma, seçme ve yerleştirme işlevine ilişkin olarak aşağıdaki soruların yanıtı aranabilir [55-57]:

- İşe alma prosedürlerinde BZE olan veya olmayanlara eşit fırsatlar sunulup sunulmadığı;
- Buna yönelik olarak bir taahhütte bulunulup bulunulmadığı (BZE bireylere yönelik ayrımcılığı önlemeye dönük yazılı bir politikanın varlığı gibi);
- Bu süreçte BZE işgören istihdamı konusunda uzman kişilerden (yasal, tıbbi, psikolojik vb.) yararlanılıp yararlanılmadığı;
- İlgili giriş sınavlarında ve yapılacak iş görüşmelerinde BZE işgörenlere yönelik bir düzenlemenin yapılıp yapılmadığı;
- Yerleştirme sürecinde, iş gereklerine, yasal düzenlemelere, kişilerin ihtiyaç, istek ve beklentilerine uygun bir çalışmanın yürütülüp yürütülmediği.

Bu inceleme sırasında üst yönetim, insan kaynakları birimi ile işbirliği içerisinde hareket etmelidir. Öte yandan, insan kaynakları uygulamaları tüm örgütü ilgilendirdiği için, diğer birimlerden gerekli yardım alınmalıdır.

IV.2.2.Elde Edilen Bilgilerin Uygulamalı Etik Yardımıyla Değerlendirilmesi

Bir önceki aşamada elde edilen veriler ışığında, insan kaynakları yönetimi işlevleri boyutunda yapılan uygulamaların BZE işgörenler açısından bir ayrımcılığa neden olup olmadığı incelenmelidir. Bu inceleme ise, örgütte bu boyutta yapılan uygulamaların makro boyuttaki tartışmalarla karşılaştırılmasını içerir. Böylece, bu konuda makro düzeyde ortaya çıkmış olan doğru/yanlış, iyi/kötü tanımlamaları ile örgütün mevcut uygulamaları değerlendirilerek olası sapmalar tespit edilir. Örneğin, örgütlerde BZE işgörenlerin işe alınması sürecinde bazı olumsuz ön yargıların varlığından söz edilmişti. Örgüt, yaptığı incelemelerde bu aşama ile ilgili olarak BZE işgörenlerin daha çok duygusal sorun yaşadıklarına ilişkin olarak örgütsel bir ön yargıya sahip olduğunu tespit etmiş olabilir. Bu noktada önemli olan, bu ön yargının uygulamalı etik kapsamında haklı bir temele dayanıp dayanmadığıdır. Örneğin, bu alanda çalışma yapan psikologların kuramsal ve görgül araştırmaları, iş bulma sürecinde sadece BZE adayların değil, tüm adayların duygusal sorun yaşayabildiklerini gösterebilir. Yine benzer bir şekilde, bu sorunların BZE işgörenlere yönelik farklı tutum ve davranışlardan (acıma, yetersiz görme vb.) kaynaklandığı veya örgüt içerisinde bu durumun performans boyutunda bir sorun yaratmadığı görülebilir. Öte yandan bunların tersi bulgulara da ulaşılmış olabilir.

IV.2.3.Örgütün Bu Değerlendirilmelerin Işığında Normatif Etik Çerçevesinde İyi/Kötü, Doğru/Yanlış Tanımlamalarını Yapması

Örgüt, makro düzeyde uygulamalı etik boyutunda elde ettiği verilerden hareketle, insan kaynakları yönetimi işlevleri kapsamındaki uygulamalarını gözden geçirmeli ve bu uygulamalara ilişkin yol gösterici doğru/yanlış, iyi/kötü tanımlamaları yapmalıdır. Bunlar aynı zamanda etik ilkeler haline de dönüştürülmeli ve örgütün diğer etik ilkelerine ilave edilmelidir.

IV.2.4.Bu Boyuttaki Etiksel Uygulamaların Kurumsallaştırılması

Bu aşamada, örgütte BZE işgörenlere yönelik insan kaynakları yönetimi işlevlerinin yürütülmesinde etiksel değerlere uygun bir yapının oluşturulması gereklidir. Bu çerçevede, yürütülecek etiksel davranışların örgüt içerisinde kabul görmesi ve yaygınlaştırılması için, etkin bir liderliğin gerçekleştirilmesinde yarar vardır. Başka bir deyişle, örgüt yöneticilerinin bu konudaki uygulamaları çalışanlara aktarması ve örgütte örnek teşkil edecek tarzda davranışlar sergilemeleri gereklidir. Belirlenen etik ilkeler yazılı hale getirilerek örgüt içinde yaygınlaştırılabilir.

IV.2.5.Bu Yapının Sürekli Olarak Değerlendirilmesi ve Güncelleştirilmesi

Bu aşama, özellikle etik kurulları aracılığıyla mevcut uygulamaların etiksel boyutta değerlendirilmesidir. Bu noktada etiksel amaçlara ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığının belirlenmesi ve insan kaynakları yönetimi işlevleri boyutunda belirlenen etiksel ilkelere ne ölçüde uygun hareket edildiğinin tespit edilmesi önem kazanır. Öte yandan, uygulamalarda etiksel boyutta bir sapma söz konusu olduğunda, bunların nedenlerinin araştırılması ve bunları düzeltici önlemlerin alınması da gerekir.

V. SONUÇ

Örgütlerde, BZE bireylerin, örgütün diğer işgörenlerine sunulan haklardan ve olanaklardan aynı ölçüde yararlanmalarını önleyen her türlü tutum ve davranışı ayrımcılık olarak ifade etmek mümkündür. Sözü edilen ayrımcılık, insan kaynakları işlevlerinin çeşitli boyutlarında karşımıza çıkmakta olup; beraberinde bireysel, örgütsel, toplumsal ve evrensel bazda, ekonomik, sosyal ve psikolojik yönü ağır basan olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Öte yandan, etiğin bir alt dalı olan uygulamalı etik, spesifik olarak dünya ölçeğinde tartışmalı olan çeşitli konuları inceleyen bir bilim dalıdır. Bu noktada, tartışmalı konular kapsamındaki bazı örgütsel uygulamaları "uygulamalı etik" içinde ele almak mümkündür. Bunlardan biri de insan kaynakları yönetimi işlevleri çerçevesinde BZE işgörenlere yönelik uygulanan ayrımcılıktır. Dolayısıyla, bu ayrımcılığın önlenmesinde uygulamalı etik bir araç olarak kullanılabilir.

Bu çerçevede öncelikle İKY işlevleri kapsamında BZE işgörenlere yönelik uygulamalar analiz edilmelidir. Bu analiz sırasında, örgüt içerisinde uygulanan İKY işlevleri ayrıntılı bir şekilde ele alınmalı ve özellikle BZE işgörenlere yönelik takınılan tutum ve davranışlar ortaya konulmalıdır. Daha sonra, elde edilen bilgiler uygulamalı etik yardımıyla değerlendirilerek örgütsel anlamda mevcut durum ile makro düzeyde olması istenen durum karşılaştırılmalıdır. Bu karşılaştırma sonucunda ise, örgütte söz konusu işlevler ve bunlara ilişkin uygulamaları kapsayan doğru, yanlış, iyi, kötü tanımlamaları yapılmalıdır. Sonraki adımda, yapılan bu tanımlamalar örgüt içerisinde içselleştirilmeli ve örgütün etik yapısının bir parçası haline getirilmelidir. Son aşama ise, oluşturulan bu yapının sürekli gözden geçirilmesi ve değişen koşullara uygun hale getirilmesidir. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, örgütlerde salt insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ya da BZE işgörenlerin etiksel değerlendirmelere konu olması tek başına yeterli değildir. Burada önemli olan, örgütün tüm uygulamalarında etik kaygıyla hareket edilmesidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Kasımoğlu, M., & Halıcı, A. (2000). İnsan Kaynaklarına Yönelik Ayrımcılığa İlişkin Ölçek Geliştirilmesi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, 25-27 Mayıs, ss.373-383.
- [2] Tulloch, G. (1992). Equal Opportunity in Employment in Australia. *Social Alternatives*, 11(1), October, ss.1-12. (<http://www.acas.org.uk/faqs/discrimination.html>). [24.12.2002].
- [3] ACAS. Discrimination. ss.1-5. (<http://www.acas.org.uk/faqs/discrimination.html>). [26.12.2002].
- [4] Pehlivan, A.İ. (2001). *Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik*. 2. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- [5] Demircioğlu, M. Ayrımcılık ve Sakatlık Olgusu. (<http://www.cagridogan.com/ayrimcilik.htm>). [10.01.2003].
- [6] Cardinal, R.; Gordon, Z. (2001). Cliff Jumping: Empowering Actions for Disabled Women. *Equal Opportunities International*, 20(8), ss.17-24.
- [7] Leck, J.D. (2002). Making Employment Equity Programs Work for Women. in *Canadian Public Policy Supplement*, 28(1/1), ss.85-100..
- [8] Heide, I. (1999). Supranational Action Against Sex Discrimination: Equal Pay and Equal Treatment in the European Union. *International Labour Review* (Switzerland), 138 (4), ss.381-410.
- [9] Reid, L.L. (1998). Devolving Women and Minorities: The effects of Race/ Ethnic and Sex Composition of Occupations on Wage Levels. *Work & Occupations*, 25(4), ss.511-536.
- [10] Boyd, M. (1990). Sex Differences in Occupational Skill: Canada, 1961-1986. *Canadian Review of Sociology&Anthropology*, 27(3), ss.285-315.
- [11] Reed, V., & Buddeberg-Fischer, B. (2001). Career Obstacles for Women in Medicine: An Overview. *Medical Education*, 35(2), ss.139-142.
- [12] Colin, H. (2002). Diversity Needs Worker Support. *Personnel Today*, 23.07.2002, ss.1-2. (http://web18.epnet.com/citation.asp?tb=1&_ug=dbs+2+In+en%2Dus+sid+66F6EA88...). [26.12.2002]
- [13] Gröschl, S., & Doherty, L. (1999). Diversity Management in Practice. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 11/6, ss.262-268.
- [14] Çetık, M., & Akkaya, Y. (1999). *1990'lı Yıllarda Türkiye'de Endüstri İlişkileri Araştırma Raporu*. Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını.
- [15] Yaffe, J. (1995). Latina Managers in Public Employment: Perceptions of Organizational Discrimination. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 17(3), ss.1-11.
- [16] Dibben, P., James, P., & Cunningham, I. (2001). Senior Management Commitment to Disability – The Influence of Legal Compulsion and Best Practice. *Personnel Review*, 30(4), ss.454-467.

- [17] Weech-Maldonado, R., Dreachslin, J.L., Dansky, K.H., Souza, G.D., & Gatto, M. (2002). Racial/Ethnic Diversity Management and Cultural Competency: the Case of Pennsylvania Hospitals. *Journal of Healthcare Management*, 47(2), March-April, ss.1-17. (http://infotrac.london.galegroup.com/itw/infomark/468/394/32204312w4/purl=rcl_E...). [17.01.2003].
- [18] Equity Research Center. Managing Diversity. (<http://www.equityresearch.org.au/md.htm>). [21.11.2002].
- [19] Combs, G.M. (2000). Meeting the Leadership Challenge of a Diverse and Pluralistic Workplace: Implications of Self-Efficacy for Diversity Training. *Journal of Leadership*, 8(4), ss.1-16. (http://infotrac.london.galegroup.com/itw/infomark/468/394/32204312w4/prul=rcl_E...). [17.01.2003].
- [20] TİSK. (1999). *Türk-İş Yıllığı'99 1997'den 1999'a Değişimin Dinamikleri*. 1.Cilt. Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Türk-İş Araştırma Merkezi.
- [21] Aytaç, S. (2000). Özürlülerin Rehabilitasyonunun Artan Önemi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), ss.54-75.
- [22] Seymen, O.A. (2002). Turizm İşletmelerinde Oryantasyon Eğitiminin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi ve Buna Yönelik Program Modelinin Oluşturulması, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13(1), Bahar, ss.15-26.
- [23] CSU Office of Equal Opportunity, Definitions, ss.1. (http://www.colostate.edu/Dept/OEO/dis_def.htm). [26.12.2002].
- [24] Moss, J. (2002). When is a Progressive Condition a Disability? *Personal Today*, 25.06.2002, ss.1-2. (<http://web18.epnet.com/citation.asp?tb=1&ug=dbs+2+In+en%2Dus+sid+66F6EA88...>). [26.12.2002].
- [25] Woodhams, C., & Danirli, A. (2000). Disability and Diversity- A Difference Too Far?. *Personnel Review*, 29(3), ss.402-416.
- [26] Resmi Gazete. (18.03.1998). Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik. No: 23290.
- [27] Öztürk, Y., & Günay, O. (2000). *Sağlık 21 DSÖ Avrupa Bölgesi İçin Herkese Sağlık Politikası Çerçevesi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Yayınları No:126.
- [28] Koptagel-İlal, G., (1991). *Tıpsal Psikoloji Tıpta Davranış Bilimleri*. 3.Baskı. Ankara: Güneş Kitabevi Ltd.Şti.
- [29] Bolat, T. (2002). SA 8000 Standardının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi. *Standard Ekonomik ve Teknik Dergi*, 482, Şubat, ss.24-32.
- [30] Davidovich, N. (1996). Disability Discrimination in the Workplace. January, ss.1-5. (<http://independentliving.org/docs/EmployDiscrim.html>). [26.12.2002].
- [31] University Of Michigan. (1993). Non-Discrimination/Affirmative Action Statement. *Staff Handbook*, (<http://www.umich.edu/~hrra/staffhandbook/statement.htm>). [26.12.2002].
- [32] Schulze, N. (1997). İşletme Etiği Konusuna Kavramsal Bir Yaklaşım. *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4), ss.35-41.
- [33] Yurtseven, H.R. (2000). İşletme Yönetiminde Etik-Toplum ve İşletmeler Açısından Çanakkale Kenti'nde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler*, Nevşehir, ss.249-261.
- [34] Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [35] Chryssides, G., & Kaler, J. (1996). *Essentials of Business Ethics*. Berkshire: McGraw-Hill International (UK) Ltd.
- [36] Cevizci, A. (1997). *Felsefe Sözlüğü*. 2. Baskı. Ankara: Ekin Yayınları.
- [37] Applied Ethics. *The Internet Encyclopedia of Philosophy*. (<http://www.utm.edu/research/iep/e/ethics.htm>). [01.11.2002].
- [38] Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*. (Çev. Atayman, V. & Sezer, G.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- [39] Demir, H., & Songür, N. (1999). Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), ss.150-168.
- [40] Halıcı, A. (2001). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1-2), ss.1-14. (<http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/09-ali/ali.htm>). [26.02.2003].
- [41] Özmen, Ö.T., Katrinli, A., Arbak, Y., & İshakoğlu, G. (1997). Özürlü Bireylerin İstihdam Edilmelerini Etkileyen Faktörlere İlişkin Bir Model Analizi. 3. *Verimlilik Kongresi 14-16 Mayıs 1997 Bildiriler*, Ankara: MPM. ss.506-519.
- [42] Schur, L. (2002). The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities. *Journal of Economic Issues*, XXXVI(2), June, ss.339-347.
- [43] ILO. (1998). *Proceedings of the International Symposium on Job Retention and Return to Work Strategies for Disabled Workers*, Washington D.C., 20-21 May. (<http://www.gladnet.org/infobase/return%20to%20work/wa shingt.htm>). [09.01.2003].
- [44] Demirkan, M. (1997). Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Etik Tavrı ve Sorumluluk Bilinci. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 24-26 Aralık, Adapazarı, ss.265-272.
- [45] Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- [46] Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- [47] Acar, A.C. (2000). 4. Bölüm: İnsan Kaynakları Temin ve Seçimi, *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Baskı, İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, ss.113-164.
- [48] Ünal, A. (1999), Özürlülerin İstihdamı. 17(3), ss.1-4. (<http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/6/unal/unal.html>). [30.09.2002].
- [49] 1475 Sayılı İş Kanunu. (http://yargitay.gov.tr/bilgi/kanun_liste/PC1475.HM5.frameset.html). [30.08.2000].
- [50] 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. (http://yargitay.gov.tr/bilgi/kanun_liste/PC1657.HM5.frameset.html). [30.08.2000].

- [51] Zaman Gazetesi. (2002). Özürlü İstihdamı Kamuda Az 22 Haziran. (<http://www.zaman.com.tr/2002/06/22/haberler/h16.htm>). [10.01.2003].
- [52] ILO. Disability & the World of Work. (<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/diswork.htm>). [08.01.2003].
- [53] Anderson, K. (1993). Hiring the Disabled: Theory into Practice. *Journal of Property Management*, 58(5), ss.40-43.
- [54] Campbell, I. (1996). Cases in Disability. *Management Developmet Review*, 9(5), ss.22-24.
- [55] ILO. (2001). *Code of Practice on Managing Disability in the Workplace*. Geneva. October.
- [56] Frazee, V. (1996). Focusing Your Recruiting Efforts on Disabled Workers. *Personnel Journal*, 75(8), ss.1-5. (<http://infotrac.london.galegroup.com/itw/infomark/537/250/56154349w3/purl=rcl E...>). [09.01.2003].
- [57] Dibben, P., James, P., Cunningham, I., & Smythe, D. (2002). Employers and Employees with Disabilities in the UK. *International Journal of Social Economics*, 29(6), ss.458-459.

Tamer BOLAT (tamer_bolat@yahoo.com) is an associate professor of Management and Organization at Balıkesir University Occupational High School. His research areas include human resource management, organizational behavior, contemporary management approaches and business ethics.

Oya AYTEMİZ SEYMEN (seymenoy@yahoo.com) is an associate professor of Management and Organization at Balıkesir University School of Tourism and Hotel Management. His research areas include human resource management, organizational behavior, contemporary management approaches and business ethics.