



**ÜNİVERSİTELERDE ENGELLİ ÇALIŞANLARA
KARŞI MOBBİNG VE SONUÇLARI.
ESKİŞEHİR İLİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Shafag Abdullayeva

Eskişehir 2025

**ÜNİVERSİTELERDE ENGELLİ ÇALIŞANLARA KARŞI MOBBİNG VE
SONUÇLARI.**

ESKİŞEHİR İLİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA.

Shafag ABDULLAYEVA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Danışman: Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eskişehir

Haziran 2025

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Shafag ABDULLAYEVA'nın “Üniversitelerde Engelli Çalışanlara Karşı Mobbing ve Sonuçları, Eskişehir İlinde Nitel Bir Araştırma” başlıklı tezi 10 Haziran 2025 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri programında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	<u>Ünvanı Adı Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Üye (Danışman)	: Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL	
Üye	: Prof. Dr. Yener ŞİŞMAN	
Üye	: Prof. Dr. Özlem ATALIK	

Prof. Dr. Nafiz Öncü CAN

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

Özet

ÜNİVERSİTELERDE ENGELLİ ÇALIŞANLARA KARŞI MOBBİNG VE SONUÇLARI: ESKİŞEHİR İLİNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Shafag ABDULLAYEVA

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Haziran 2025

Danışman: Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL

Bu araştırmanın amacı, üniversitede çalışan engellilerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını derinlemesine incelemektir. Araştırma, Eskişehir ilinde yer alan üç üniversitede çalışan engellilerin iş yerlerinde mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını, maruz kaldıkları durumlarda hangi tür mobbingin uygulandığını ve kimler tarafından uygulandığını ortaya koymayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, mobbingin engelliler üzerinde fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan ne gibi sonuçlar doğurduğunu, bu bireylerin mobbinge karşı hangi bireysel mücadele yöntemlerini tercih ettiklerini, kurumlar tarafından mobbinge karşı hangi önlemlerin alındığı ve ne kadar etkili olduğu da değerlendirilmektedir. Araştırma, nitel yöntemle ve durum çalışması (case study) deseniyle gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında, araştırmacı tarafından literatür taramasına dayanılarak hazırlanan “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” kullanmıştır. Eskişehir ilindeki üç üniversitede istihdam edilen 18 engelli birey, araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya katılan engelli bireylerin, iş yerlerinde karşılaştıkları mobbing davranışlarına ilişkin beş temel kategori ve bunların alt kategorileri belirlenmiştir. Araştırma bulguları, katılan her üç üniversitede çalışan engelli bireylerin farklı düzeylerde mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, mobbinge mücadeleyle yönelik daha etkili ve kapsayıcı bir yaklaşım geliştirilmesine katkı sağlamak, engelli çalışanların haklarını koruyarak, çalışma hayatına diğer çalışanlarla birlikte eşit ve adil katılmalarına yönelik öneriler sunmak hedeflenmiştir.

Anahtar sözcükler: Engelliler, engelli çalışanlar, mobbing, engellilere karşı mobbing.

ABSTRACT

MOBBING AGAINST DISABLED EMPLOYEES IN UNIVERSITIES AND ITS RESULTS: A QUALITATIVE RESEARCH IN ESKİŞEHİR PROVINCE

Shafag ABDULLAYEVA

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Program of Labor Economics and Industrial Relations

Anadolu University, Institute of Graduate Education, June 2025

Supervisor: Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL

The purpose of this research is to deeply examine the mobbing behaviors experienced by disabled university employees. The research aims to reveal whether disabled employees working at three universities in Eskişehir are exposed to mobbing at their workplaces, what type of mobbing is applied in cases where they are exposed, and who applies it. At the same time, it evaluates the physical, psychological and social consequences of mobbing on disabled individuals, which individual methods of struggle these individuals prefer against mobbing, what measures are taken by institutions against mobbing and how effective they are. The research was conducted using qualitative methods and a case study design. In collecting data, the researcher used a “Semi-Structured Interview Form” prepared based on a literature review. 18 disabled individuals employed at three universities in Eskişehir were included in the study. Five basic categories and their subcategories were determined regarding the mobbing behaviors encountered by the disabled individuals participating in the study at their workplaces. The research findings revealed that disabled individuals working at all three participating universities were exposed to mobbing behaviors at different levels. In this context, it was aimed to contribute to the development of a more effective and inclusive approach to combating mobbing, to offer suggestions for the equal and fair participation of disabled employees in working life together with other employees by protecting their rights.

Keywords: Persons with disabilities, disabled employees, mobbing, mobbing against disabled individuals.

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında desteklerini esirgemeyen pek çok değerli kişiye teşekkür etmek isterim.

Öncelikle, bilgi, birikim ve rehberliğiyle tezimin her aşamasında bana yol gösteren, değerli danışmanım Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL'e en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Kendisinin akademik desteği ve yapıcı geri bildirimleri bu çalışmanın şekillenmesinde büyük rol oynamıştır.

Çalışmam boyunca bana destek olan, anlayış ve sabırla yanımda bulunan sevgili annem Ruksare ABDULLAYEVA'ya, babam Abdulla ABDULLAYEV'e, erkek kardeşim Eşgin ABDULLAYEV'e ve özellikle yüksek lisans eğitimimde başından beri desteğini esirgemeyen kız kardeşim Selminaz ABDULLAYEVA'ya şükran borçluyum. Varlıkları, motivasyonumu diri tutmamda en büyük güç olmuştur.

Eğitimimin mimari olduğunu düşündüğüm ilkokul, ortaokul ve lise yıllarımın güzel öğretmenleri Naile SAFARALIYEVA, Nüşabe AĞAKİŞİYEVA, Arzu MUXTAROVA ve Yevlax Şehri Şıxeli KURBANOV adına 8 No'lu Okul'un tüm kıymetli öğretmenlerine teşekkür ederim.

Lisans eğitimimi aldığım Bakü Devlet Üniversitesi'nin değerli akademik personeli Gülnar ABBASOVA, Terlan TAĞIYEVA, Tamilla ALİZDE, Ayşem BALAYEVA, Vüsale MUSAYEVA, Fidan ADIGÖZELLİ ve Elvir MURADOV'a; yine bu süreçte bana eşlik eden değerli sınıf arkadaşlarıma; yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini gördüğüm Anadolu Üniversitesi'nin tüm akademik personeline, bu hayatta bana kattıkları her şey için bir ömür boyu minnettarım.

Türkiye'ye geldiğim ilk günden bu yana maddi ve manevi desteğini esirgemeyen Rasima MEMMEDOVA'ya, Salih KOÇYİĞİT'e ve değerli eşi Hüsnüye KOÇYİĞİT'e, Aylin ALTINSOY'a; rahmetle andığım kıymetli hocam Ramazan TÜRKOĞLU'na ve değerli eşi Ayla TÜRKOĞLU'na, Şükrü ÖZER ve Dursun ÖZER'e, Allahverdi SİRAÇLI ve değerli ailesine, Reyhan BOZTAŞ'a, Resul DADAŞOV'a ve eşi Gülqedem FERMANLI DADAŞOVA'ya, Zehra Betül ARAS'a, güzel arkadaşlarım Emine NECEFOVA'ya, Lale

JAFARZADE'ye, Sakina MEHDİLİ'ye ve Nermin SEYFULLAYEVA'ya hayatıma kattıkları tüm güzellikler için gönülden teşekkür ederim.

Ayrıca, araştırma sürecinde katkı sağlayan ve görüşmelerime katılan tüm katılımcılara da içten teşekkür ederim.

Son olarak, bu zorlu süreçte manevi desteğini hiç eksik etmeyen, güzel gülüşüyle her zaman yanımda olan sevgili eşim İstiklal İBRAHİMOV'a ve yeni aileme; ve elbette, her şeye rağmen vazgeçmeyen kendime teşekkür ederim.

Bu çalışma, yalnızca bireysel bir çabanın değil, aynı zamanda birçok kişinin emeğinin ve desteğinin ürünüdür.

Shafag ABDULLAYEVA

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Shafag ABDULLAYEVA

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI

Bu tezi hazırlarken ChatGPT üretken yapay zekâ programlarından destek aldığımı beyan ederim. Tezin hazırlığı aşamasında üretken yapay zekâ programlarından örneğin çeviri, bilimsel makale desteği aldım. Üretken yapay zekâ programlarından aldığım bilgilerin doğruluğunu kontrol ettiğimi bildiririm.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Shafag ABDULLAYEVA

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
Özet.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vii
ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xvi
1 GİRİŞ.....	1
1.1 Sorun.....	2
1.2 Amaç.....	3
1.3 Önem.....	4
1.4 Varsayımlar	5
1.5 Sınırlılıklar.....	5
1.6 Tanımlar.....	6
2 ALAN YAZIN.....	8
2.1 Kavramsal Çerçeve.....	8
2.1.1 Türkiye’de engelli kavramının tarihsel süreci	8

2.1.1.1 Engellilik kavramının 5378 sayılı engelliler hakkında kanun kapsamında tanımlandırılması	10
2.1.1.2 Engellilik kavramının uluslararası kuruluşlar tarafından sözleşmeler kapsamında tanımlandırılması	10
2.1.2 Engelliliğin nedenleri	13
2.1.2.1 Engelliliğin doğum öncesi nedenleri	13
2.1.2.2 Engelliliğin doğum sırasında oluşan nedenleri	13
2.1.2.3 Engelliliğin doğum sonrası nedenleri	14
2.1.3 Engellilik çeşitleri	14
2.1.4 Engelliliği açıklayan modellerin tarihsel gelişimi	19
2.1.4.1 Ahlaki (geleneksel) model	20
2.1.4.2 Tıbbi (medikal) model	21
2.1.4.3 Sosyal model	22
2.1.4.4 İnsan hakları modeli	23
2.2 Türkiye’de Engelli İstihdamı. İstihdama İlişkin Yasal Çerçeve ve İstihdam Modelleri	24
2.2.1 İstihdam kavramı	24
2.2.1.1 Engelli istihdamı	25
2.2.2 Engelli istihdamına ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuata bakış	27
2.2.2.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	28
2.2.2.2 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	29
2.2.2.3 4857 sayılı İş Kanunu	32
2.2.2.4 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun	34
2.2.2.5 Uluslararası mevzuat	36
2.2.3 Engelli istihdam modelleri	37
2.2.3.1 Kota yöntemi	38
2.2.3.2 Kişisel çalışma yöntemi	39

2.2.3.3 Evden çalışma yöntemi	39
2.2.3.4 Kooperatif çalışma yöntemi.....	40
2.2.3.5 Korumalı iş yerleri	41
2.2.3.6 Gönüllü olarak engelli istihdamı sağlayan işverenler	42
2.2.3.7 Sadece engellilerin çalıştığı özel iş alanları	43
2.2.3.8 Destekli istihdam yöntemi.....	44
2.3 Engellilerin İstihdamda Karşılaştıkları Mobbing ve Sonuçları.....	46
2.3.1 Mobbing'in tanımı ve evrimi	46
2.3.1.1 Engelli bireylerin mobbinge maruz kalma durumu: tarihsel gelişim.....	49
2.3.2 Mobbing'in oluşum süreci ve aşamaları	50
2.3.3 Mobbing'in tarafları ve türleri	52
2.3.3.1 Engelli bireyler için mobbing türleri: fiziksel, psikolojik, sözlü taciz ve özel mobbing türleri.....	55
2.3.4 Mobbing kavramına benzer kavramlar.....	57
2.3.4.1 Örgütlerde şiddet.....	58
2.3.4.1.1 Engelli çalışanlar üzerinde şiddet ve ayrımcılık.....	58
2.3.4.2 Örgütlerde çatışma.....	59
2.3.4.2.1 Engelli bireyler ve diğer çalışanlar arasındaki çatışmalar.....	59
2.3.4.3 Örgütlerde kabalık.....	60
2.3.4.3.1 Engelli çalışanlara yönelik kabalık.....	61
2.3.4.4 Örgütlerde cinsel taciz	61
2.3.4.4.1 Engelli bireylerin cinsel tacizle karşılaşma olasılığı ve engelli çalışanların cinsel taciz karşısında yaşadıkları zorluklar	63
2.3.4.5 Örgütlerde stres.....	64
2.3.4.5.1 Engelli çalışanların iş yerinde karşılaştıkları stres faktörleri.....	66
2.3.5 Mobbing'in oluşmasına sebep olan faktörler	67

2.3.5.1 Bireysel faktörler	68
2.3.5.1.1 Engelli bireylerin kişisel özelliklerinin mobbing sürecine etkisi.....	69
2.3.5.2 Örgütsel faktörler	70
2.3.5.2.1 Engelli çalışanlar açısından örgütsel faktörlerin mobbing sürecine etkisi.....	71
2.3.5.3 Sosyal faktörler	72
2.3.5.3.1 Engelli çalışanlar açısından mobbinge zemin hazırlayan sosyal faktörler.....	73
2.3.6 Mobbing'in sonuçları.....	73
2.3.6.1 Birey üzerindeki sonuçları.....	74
2.3.6.1.1 Engelli çalışanlar açısından mobbingin bireysel sonuçları	75
2.3.6.2 Örgüt üzerindeki sonuçları.....	76
2.3.6.2.1 Engelli çalışanlar açısından mobbingin örgütsel sonuçları.....	77
2.3.6.3 Toplum üzerindeki sonuçları	78
2.3.6.3.1 Engelli çalışanlar açısından mobbingin toplumsal sonuçları.....	78
3 YÖNTEM.....	79
3.1 Araştırma Modeli	79
3.2 Evren ve Örneklem.....	80
3.3 Veri Toplama Tekniği ve Aracı.....	80
3.4 Veri Analizi	83
4 BULGULAR.....	83
4.1 “Çalışma Hayatına İlişkin Genel Bilgiler” Temasına İlişkin Bulgular	90
4.1.1 İş yerinde başlangıçta yaşanan zorluklar	91
4.1.2 Çalışma ortamında destekleyici faktörler.....	93
4.1.3 Çalışma arkadaşlarıyla etkileşimde karşılaşılan zorluklar.....	95
4.2 “Karşılaşılan Mobbing Türleri ve Uygulayıcılar” Temasına İlişkin Bulgular	97
4.2.1 Mobbing türleri	98

4.2.1.1 Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek.....	98
4.2.1.2 Sosyal ilişkilere saldırı.....	99
4.2.1.3 İtibara saldırı	101
4.2.1.4 Kişinin yaşam kalitesi ve meslek durumuna saldırılar	103
4.2.1.5 Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar	107
4.2.2 Mobbing uygulayıcıları.....	109
4.2.2.1 Hiyerarşik mobbing	109
4.2.2.2 Yatay mobbing.....	110
4.3 “Mobbingin Sonuçları” Temasına İlişkin Bulgular	112
4.3.1 Fiziksel etkileri	112
4.3.2 Psikolojik etkileri	113
4.3.3 Sosyal hayata ve aileye etkiler.....	115
4.3.4 İş performansı üzerindeki etkiler	118
4.4 “Bireysel Mücadele Teknikleri ve Bireysel Çözüm Önerileri” Temasına İlişkin Bulgular.....	121
4.4.1 Bireysel mücadele teknikleri	122
4.4.2 Bireysel çözüm önerileri	124
4.5 “Kurum İçinde Alınan Önlemler” Temasına İlişkin Bulgular	130
5 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	133
5.1 Sonuç ve Tartışma	133
5.2 Öneriler	141
KAYNAKÇA.....	144
EKLER	
ÖZ GEÇMİŞ	

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1. Engel Türlerine Göre Dağılım.....	17
Tablo 2.2. Engelli Bireylerin Yaş Gruplarına ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	18
Tablo 2.3. Kamu Kurumlarında Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurların Yıllara Göre Dağılımı.....	30
Tablo 2.4. Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İş Yeri Sayısı.....	33
Tablo 4.1. Engelli Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	84
Tablo 4.2. Engelli Katılımcıların Çalışma Hayatına İlişkin Bilgileri.....	87

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1. Engelli ve Genel Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları.....	27
Şekil 2.2. Engelli Memurların Cinsiyete Göre Dağılımı	32
Şekil 4.1. Temalar.....	90
Şekil 4.2. “Çalışma Hayatına İlişkin Genel Bilgiler” Temasına İlişkin Kategoriler.....	90
Şekil 4.3. “Karşılaşılan Mobbing Türleri ve Uygulayıcılar” Temasına İlişkin Kategoriler..	98
Şekil 4.4. “Mobbingin etkileri” Temasına İlişkin Kategoriler.....	112
Şekil 4.5. “Bireysel Mücadele Teknikleri veBireysel Çözüm Önerileri” Temasına İlişkin Kategoriler.....	121

KISALTMALAR DİZİNİ

ASHB	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DSM-V	: Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı
EHK	: 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun
EKPSS	: Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı
EyDer	: Engelsiz Yaşam Derneği
ICF	: İşlevsellik, Engellilik ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması
İK	: 4857 Sayılı İş Kanunu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
m	: Madde
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOHAD	: Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği
TÖA	: Türkiye Özürlüler Araştırması
TSSB	: Travma Sonrası Stres Bozukluğu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UN Women	: Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women)
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

1 GİRİŞ

Engellilik, insan hayatının doğal bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Neredeyse herkes, hayatının bir döneminde, geçici veya kalıcı şekilde, fiziksel ya da zihinsel olarak güçsüz düşebilmektedir. Özellikle yaşlılıkla birlikte kişilerin, farklı işlevleri yerine getirme güçleri azalmaya başlar. Dünya Sağlık Örgütü [WHO] (2011)'nın değerlendirmesine göre engellilik, oldukça karmaşık bir kavramdır ve bu durumla ilgili dezavantajların giderilmesi, çok çeşitli ve bağlama özgü, süreklilik arz eden müdahaleler gerektirir.

Engelli nüfusa ilişkin Türkiye'deki en kapsamlı bilgilerden biri, Devlet İstatistik Enstitüsü ile Başbakanlık Özürllüler İdare Başkanlığı'nın 2002 yılında gerçekleştirdiği "Türkiye Özürllüler Araştırması" ile elde edilmiştir. Araştırmada engellilik; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engellilik ve süreğen (kronik) hastalık olmak üzere, altı farklı türde sınıflandırılmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre engelliler, Türkiye nüfusunun %12,29'unu oluşturmaktadır. Bu verilerde engellilerin %2,58'i ortopedik ya da zihinsel engele, %9,70'i ise süreğen (kronik) hastalığa sahip kişilerden oluştuğu görülmektedir (Türkiye Özürllüler Araştırması, 2002).

Engelliler, sadece sağlıklarındaki sorunlarla değil, sosyal ve ekonomik alanlarda karşılaştıkları eşitsizliklerle de mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Dünyada yapılan araştırmalara göre, engellilerin çalışma hayatında çok daha dezavantajlı durumda oldukları ifade edilmiştir. WHO (2011) tarafından yayımlanan "Dünya Engellilik Raporu"na göre, engelli erkeklerin %53'ü, engelli olan kadınların ise sadece %20'si istihdama katılırken; bu rakamlar engelli olmayan kişiler açısından sırasıyla %65 ve %30'dur. Rapordaki bu veriler, engellilerin iş gücüne katılma olasılığının düşük olduğunu ve genellikle çalışma hayatında da daha düşük gelir elde ettiklerini göstermektedir.

İstihdama katılan engellilerin karşılaştıkları sorunlardan biri de mobbingdir. Günümüzde bu sözcük, kişiyi sıkıştırmak, etrafını kuşatmak, rahatsızlık ve sıkıntı vermek anlamlarında ifade edilmektedir. Çalışma hayatında yaşanan mobbing, bireylerin iş yerinde sorun yaşamalarına, örgütten uzaklaşmalarına ve yabancılaştırmalarına sebep olmaktadır. Engellilerin ise diğer çalışanlara göre daha çok ve daha sık mobbinge maruz kaldığı görülmektedir (Tınaz, 2006; Yılmaz, 2011). Karşılaşılan bu mobbing davranışları, engelli çalışanların iş yerinde uzaklaşmalarına,

bıkkınlık yaşamalarına, motivasyon kaybı ve performans düşüşü gibi sonuçlara yol açmaktadır. Bu doğrultuda mobbing kavramı, detaylı olarak incelenmesi gereken konu olarak görülmektedir. Aynı zamanda, iş yerlerinde karşılaşılan mobbinge ilişkin konuların konuşulmaması, çalışanların bu alanda yeteri kadar bilgilendirilmemesi veya yanlış bilgilerin varlığı, korku, utanma ve suçluluk hissinin olması, mobbing konusunda engellilerin sorunlar yaşamasına zemin oluşturmaktadır. Bu sebeple de engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukların tanımlanması ve çözüm önerilerinin hazırlanması gerektiği vurgulanmaktadır.

Yapılan bu araştırma, Eskişehir ilinde bulunan üç üniversitede gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın alan yazın kısmında; engelliliğin kavramsal çerçevesi, Türkiye’de engelli istihdamı, yasal çerçeve ve istihdam modelleri, engellilerin karşılaştıkları mobbing ve sonuçları incelenmiştir. Yöntem bölümünde, üniversitede çalışan engellilerin mobbinge ilişkin deneyimlerini belirlemek amacıyla Eskişehir ilindeki üç üniversitede çalışan engelli bireylerle yapılacak görüşmenin ve toplanacak verilerin incelemesi için tercih edilecek modele ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde, toplanan verilere ilişkin bulgular ifade edilmiştir. Sonuç, tartışma ve öneriler bölümüyle araştırma sonlandırılmıştır.

1.1 Sorun

Çalışma hayatında engellilerin istihdam edilmeleri yasal düzenlemeler çerçevesinde güvence altına alınmış olsa da, uygulamada bu kişilerin çeşitli engellerle karşılaştıkları görülmektedir. Engelli çalışanlar, özellikle iş yerlerinde fiziksel, psikolojik ve sosyal baskılara maruz kalmakta, bu tür davranışlar onların sosyal ve mesleki yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. İş hayatında engellilere yönelik uygulanan mobbing, yalnızca bireyleri değil, onlarla birlikte ailelerini, sosyal çevrelerini ve iş hayatlarını da doğrudan etkilemektedir.

Hem kamu hem de özel sektör iş yerlerinin belirli sayıda engelli çalışan istihdam etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Fakat literatürdeki araştırmalara baktığımızda, işverenlerin çoğunun bu yasal zorunluluğu bir yük olarak gördüğünü ve engelli bireyleri işe almaktan kaçındığını görülmektedir. Bazı işverenler, yalnızca kanunun düzenlediği cezai yaptırımlardan kaçınmak için engelli bireyleri istihdam etmekte, ancak onların iş

yerinde aktif olarak çalışmalarını istememektedir. Bazı işverenler ise cezai yaptırımını ödemeyi tercih etmektedir.

İstihdama katılan engelli kişiler, çoğu zaman eğitim ve niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmamaktadır. Nitelikli ve eğitilmiş olsalar bile, engel durumlarına uygun olmayan işlerde çalışmaya zorlanmaktadırlar. Çalışma hayatında hem işverenler hem de çalışma arkadaşları, engelli kişileri "normal" bireylerle aynı iş gücü ve beklentiyle değerlendirmekte, bu da onlar için fiziksel ve psikolojik sınırlarını zorlayan bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Bu tür yaklaşımlar, engelli çalışanlar için ciddi bir mobbing riskini beraberinde getirmektedir.

Engelli kişilerin istihdam edilmesi, yalnızca bir yasal zorunluluk olarak görülmemeli, onların toplumsal hayata katılımlarını sağlayacak ve bireysel kapasitelerini geliştirecek bir vasıta olarak görülmelidir. Fakat mevcut duruma bakıldığında, özellikle özel sektör iş yerlerinde, bu ilkenin göz ardı edildiği görülmektedir. Engelli bireylerin, engel durumlarına ve mesleki yeterliliklerine uygun işlerin verilmemesi, bu kişilerin iş yerinde dezavantajlı duruma düşmesine ve mobbinge sistematik olarak maruz kalmalarına sebep olmaktadır. Bu sebeple, engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları mobbing sorununun detaylı bir şekilde araştırılması, hem akademik literatüre katkı sunmak hem de bu alandaki politikaların uygulanmasındaki eksikliklerin görülmesi ve giderilmesine yardımcı olmak açısından önemli görülmektedir.

1.2 Amaç

Bu çalışmanın temel amacı, üniversitelerde çalışan engelli kişilerin karşılaştıkları mobbing davranışlarını detaylı bir şekilde incelemektir. Özellikle Eskişehir il sınırlarındaki her üç üniversitede görev yapan engellilerin, iş yerlerinde mobbing nitelikli davranışlarla karşılaşp karşılaşmadıkları, karşılaştıkları durumlarda mobbingin hangi türlerinin görüldüğü ve hangi aralıklarla uygulandığı araştırılacaktır. Aynı zamanda, mobbinge hedef olan engelli çalışanların, bu davranışlarla başa çıkabilmek için hangi mücadele yöntemlerini seçtikleri de çalışma kapsamında ele alınacaktır.

Araştırmada, engelli çalışanların karşılaştıkları mobbingin, psikolojik, fiziksel ve sosyal açıdan ne gibi sonuçlar yarattığına odaklanılacaktır. Ayrıca, iş yerinde mobbingi engellemek maksadıyla üniversite tarafından alınan önlemlerin neler olduğu ve bu

önlemlerin etkinliği sorgulanacaktır. Bu alışma, engelli kişilerin yaşadıkları mobbinge karşı duydukları çözüm ihtiyaçlarını, kendi deneyimlerinden yola çıkarak belirlemeyi de amaçlamaktadır.

Son olarak, engelli çalışanların, iş yerlerindeki mobbingi önlemek adına önerdikleri çözüm yolları ve kurumların bu konuda nasıl bir politika geliştirebileceği üzerine odaklanılacaktır. Çalışmanın nihai amacı, mobbinge mücadele alanında daha etkili ve kapsayıcı bir yaklaşım geliştirilmesine katkıda bulunmak, engelli kişilerin iş yerindeki haklarını koruyarak, iş hayatında daha eşit ve adil bir ortamın yaratılmasına yönelik öneriler sunmaktır.

1.3 Önem

Bu alışma, üniversitelerde çalışan engelli bireylere yönelik uygulanan mobbingi ve bunun kişisel, kurumsal ve sosyal etkilerini incelemektedir. Engelli kişilerin çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar üzerine farklı araştırmalar yapılmakla birlikte, üniversitede çalışan engelli bireylere ilişkin sorunlar bazında yapılan çalışmalar sınırlıdır. Bu doğrultuda, araştırma, literatüre ve uygulamaya katkı sağlamaya yönelik önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

Çalışma, üniversitelerdeki engelli bireylerin maruz kaldıkları mobbingin niteliğini, nedenlerini ve sonuçlarını anlamaya ilişkin veriler sunarak, ilgili kurum ve politika yapıcılar için yol gösterici nitelikte olacaktır. Bununla birlikte, engellilere yönelik ayrımcılık ve psikolojik baskıların bireyler üzerindeki psikolojik, fiziksel ve sosyal etkilerini de ortaya çıkarak, bu konuda farkındalık düzeyini artırmayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma, engelli bireylerin daha adil ve eşit şartlarda çalışma koşullarına ulaşabilmesi adına bireysel, kurumsal ve hukuki zeminde gereken adımların atılması için yardımcı olacaktır. Sonuç olarak, bu çalışma engellilere yönelik mobbingi azaltmaya ve daha destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkısı olabilecek önemli bir kaynak niteliğindedir.

1.4 Varsayımlar

Bu çalışmada, üniversitelerde çalışan engelli kişilerin mobbinge maruz kaldığı ve bu davranışların bireyler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu varsayılmaktadır. Çalışmanın temel varsayımları aşağıda sıralanmıştır:

1. Üniversitelerde çalışan engelli çalışanlar, iş yerlerinde mobbinge maruz kalabilmektedir.
2. Mobbing davranışlarının, engelliler üzerinde psikolojik, fiziksel ve sosyal açıdan olumsuz etkiler yarattığı düşünülmektedir.
3. Engelli kişilerin maruz kaldığı mobbing davranışları, iş tatminlerini ve verimliliklerini düşürmektedir.
4. Üniversitelerde uygulanan mevcut hukuki ve idari mekanizmaların, engellilere yönelik mobbing davranışlarını önleme konusunda yetersiz kaldığı düşünülmektedir.
5. Engellilerin, mobbing ile mücadelede yeterli bireysel ve kurumsal desteği alamadıkları varsayılmaktadır.

Bu sayılan varsayımlar kapsamında, araştırmada engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları mobbing deneyimlerine ilişkin nitel veriler toplanarak, konunun daha iyi anlaşılması hedeflenmektedir.

1.5 Sınırlılıklar

Bu çalışmanın kapsamı, belirli metodolojik tercihler, zaman aralığı ve coğrafi sınırlarla şekillenmiş olup; söz konusu sınırlılıklar, elde edilen bulguların genellenebilirliği ve yorumlanabilirliğini belirli ölçüde etkilemektedir.

Metodolojik Sınırlılıklar: Çalışmada nitel yöntemin tercih edilmiş olması, verilerin araştırmacı görüşleri doğrultusunda yorumlanmasını gerektirmektedir. Bu durum, elde edilen verilerin nesnellikten uzaklaşma riskini doğurabilir. Aynı zamanda, veri toplama sürecinde katılım sağlayan kişilerin samimi yanıt verme oranları araştırmanın güvenilirliğini etkileyebilecek faktörler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, örneklem sayısının sınırlı olması, çalışma bulgularının farklı kurum ve çalışan gruplarına genellenmesini güçleştirebilir.

Zaman ve Coğrafi Sınırlıklar: Çalışma, belirli bir zaman aralığında gerçekleştirildiği için, elde edilen bulguların zaman içerisinde değişebilecek dinamiklere duyarlı olmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda, sadece Eskişehir ilinde gerçekleştirilen bu çalışmada, diğer üniversitelerde çalışan engellilerin deneyimlerine dair bilgilerin olmaması genel bulguları sınırlamaktadır.

Katılımcı Sınırlıkları: Çalışma, Eskişehir il sınırındaki 3 devlet üniversitesinde çalışan engellilerle sınırlı olup, bu çalışanların çeşitliliği tüm engelli bireylerin çalışma hayatındaki deneyimlerini temsil etmeyebilir. Bununla birlikte, görüşülen kişilerin demografik ve mesleki farklılıkları, bulguların genellenebilirliğini etkilemektedir.

Sayılan bu sınırlılıklar nedeniyle, çalışmanın farklı bölgelerde ve değişik kurumsal yapılara sahip üniversitelerde daha geniş bir katılımcı grubuyla gerçekleştirilmesi, çalışmanın kapsamlılığını arttırmakla birlikte daha geniş bir bakış açısı kazandırabilir. Bu sınırlılıklar araştırma kapsamında elde edilen bulguların dikkatle yorumlanması gerektiğini göstermektedir. Aynı zamanda, ilerleyen çalışmalarda bu kısıtlamaların giderilmesi için daha geniş çaplı araştırmalar yapılması önerilmektedir.

1.6 Tanımlar

Bu bölüm kapsamında, araştırmada sıkça kullanılan ve çalışmanın temelini oluşturan kavramlar tanımlanmaktadır. Tanımlar, ulusal ve uluslararası hukuki çerçeveler, akademik kaynaklar ve ilgili literatür doğrultusunda açıklanacaktır.

1. Engelli Birey

WHO'ya göre engellilik, kişinin fiziksel, zihinsel, duyuşal veya psikososyal durumundan kaynaklanan ve toplumsal yaşama tam ve eşit katılımını sınırlayan uzun süreli bozukluklar olarak nitelendirilmektedir (WHO, 2001). Birleşmiş Milletler [BM] Engelli Hakları Sözleşmesi'nde ise engelliliği, bireyin toplumsal ve sosyal bariyerlerle etkileşimi sonucunda oluşan bir durum olarak değerlendirilmektedir (BM, 2006). Türkiye'de ise 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun [EHK] engelli olan kişiyi, "Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey" olarak tanımlamaktadır (EHK. Resmî Gazete, 2005).

2. Engelli Çalışan

Engelli çalışan, fiziksel, zihinsel, duyuşal veya psikososyal bir engeli bulunan ve özel ya da kamu sektöründe istihdam edilen kişileri ifade eder. Türkiye’de engellilerin istihdamı 4857 sayılı İş Kanunu [İK] ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında düzenlenmektedir. 4857 sayılı Kanun 30. madde kapsamında, özel sektör işverenlerine belirli sayıda engelli çalıştırma zorunluluğı getirmektedir (İK. Resmî Gazete, 2003). Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO] de engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları gidermek ve iş yerinde eşit fırsatlar yaratmak adına çeşitli düzenlemeler yapmıştır (ILO, 2010).

3. Mobbing (Psikolojik Taciz)

Leymann’a (1996) göre mobbing, bireyin iş yerinde uzun süreli, sistematik ve kasıtlı bir şekilde psikolojik baskıya maruz kalması olarak tanımlanabilir (Leymann, 1996). Türkiye’de ise bu kavram, Borçlar Kanunu’nun 417. maddesi ve İş Kanunu’nun 24. maddesi kapsamında düzenlenmiş olup, işverene çalışanları psikolojik tacizden koruma yükümlülüğü getirmektedir (Borçlar Kanunu, Resmî Gazete, 2011, İK. Resmî Gazete, 2003). Mobbing, bu davranışlara maruz kalan kişiler üzerinde psikolojik, fiziksel, sosyal ve mesleki açılardan ciddi sorunlara yol açabilmektedir (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2011).

4. Engellilerde Mobbing

Engelli çalışanlar, çalışma hayatında ayrımcılığa uğrama riski taşıyan gruplardan biridir ve bu durum, onların iş yerlerinde mobbing için daha açık hedef haline gelmelerine sebep olmaktadır (G. Namie, ve R. Namie, 2000). Engelli kişilere karşı uygulanan mobbing, genellikle yetersiz görülme, dışlanma, işten soyutlanma, küçük düşürme, fiziksel veya sözlü taciz gibi farklı şekillerde görülmektedir (Hoel ve Salin, 2003). Engelli çalışanlarda mobbingin etkileri, kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığına zarar vermesinin yanı sıra, mesleki motivasyon kaybına ve çalışma hayatından çekilmesine de neden olabilir.

5. Engelli Hakları ve Hukuki Çerçeve

Engellilerin çalışma hayatındaki hakları, ulusal ve uluslararası düzenlemeler kapsamında güvence altına alınmıştır. Türkiye’de 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu engelli bireylerin çalışma hayatına katılımına ilişkin düzenlemeler içermektedir. Uluslararası düzeyde ise Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi (BM, 2006) ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) engellilerin istihdamına yönelik düzenlemeleri bu bireylerin eşit ve adil çalışma koşullarına erişimini sağlamayı amaçlamaktadır (ILO, 2010).

2.1 Kavramsal Çerçeve

2.1.1 Türkiye’de engelli kavramının tarihsel süreci

Engelli bireylerle ilgili toplumsal algı, tarihsel süreçte hem söylem düzeyinde hem de kavramsal çerçevede önemli değişiklikler göstermiştir. Türkiye’de bu değişim, kullanılan terimlerin zamanla farklılaşmasıyla birlikte, bu kişilere yönelik toplumsal ve hukuki anlayışın da dönüşümünü beraberinde getirmiştir.

Toplumun engelli bireylere karşı tutumu, tarihi süreç içerisinde sert ve acımasız olmuştur. Bu bireyler, toplum tarafından farklı oldukları için dışlanarak lanetli, işe yaramaz, kusurlu, hasta bireyler olarak nitelendirilmişlerdir. Toplum, zamanla bu bireylere alışmış ve onları tanımlamak için çeşitli kavramlar kullanmaya başlamıştır. Bu süreçte kullanılan terimler, sosyal algının ve engelli bireylere yönelik yaklaşımların değişimine paralel olarak evrilmiştir (Bilsin ve Başbakkal, 2014).

Engellilik kavramının kesin ve evrensel bir tanım, ne Türkiye’de ne de dünya genelinde net bir şekilde belirlenmiş değildir. Bu tanım, ülkeden ülkeye ve zaman içinde farklılık gösterebilir. Söz konusu tanımlar, her ülkenin yasal düzenlemelerinde olduğu gibi, aynı ülkenin farklı mevzuatlarında da farklılık gösterebilir ve tek bir tanım üzerinde uzlaşmak zor olabilir. Bu tanımların önem kazanmasının sebeplerinden biri, tanımın dışlayıcı bir etki yaratabilmesidir. Engellilik tanımları oluşturulurken, bu tanımın kimleri kapsadığı ve kimlerin dışarıda kaldığı konusu kritik bir unsur olarak öne çıkar ve dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi gerekir (Gül, 2015). Türkçe literatüre baktığımızda da bu farklılıkları görmekteyiz. Çünkü karşımıza çıkan ‘sakat’ ve ‘özürlü’ kavramları, genel olarak birbirinin yerine kullanılan ve eş anlamlı olarak

nitelendirilen kavramlar olsalar da, 1990'lı yılların sonlarına doğru, ağırlıklı olarak doktrinde karşılaştığımız 'sakat' sözcüğü, yerini 'özürlü' sözcüğüne bırakmıştır. 2006 yılından itibaren ise, bu kişileri nitelendirmek için 'engelli' kavramı, ilk kez resmi olarak BM'in Genel Kurulu tarafından kabul edilen sözleşmenin çevirisi zamanı kullanılmaya başlanmıştır (Şişman, 2012).

Engellileri tanımlamak amacıyla sayılan bu kavramlar arasında, 2013 yılına kadar Türkiye'de net sınır çizilmemiştir. İlk olarak, 'sakat' terimi, 'ortopedik özürlü' gibi ifade edilmiştir. Bu terimler, kişinin vücut yapısındaki bozukluk veya eksikliklerin, bireyin hareket kabiliyetini engellediği ya da tamamen yok ettiği durumları ifade etmektedir. 'Özürlü' kavramı ise, literatürde, kişinin doğuştan veya sonradan oluşan sebeplerden dolayı fiziksel, psikolojik, zihinsel ve duyuşsal yeteneklerinde yaranan eksiklikler nedeniyle rehabilitasyona, başkasının yardımına veya bakımına gerek duyan bireyi tanımlamak için kullanılan kavramdır (Şişman, 2011). Kullanılan kavramlar arasında, ilk iki kavramda olumsuz anlamların varlığı görülmektedir. Bu sebeple, günümüz toplumunda söz konusu olumsuzluğu yok ettiği için, aynı zamanda 'hareket yetenekleri kısıtlı' olan kişileri tanımladığı için, daha çok 'engelli' kavramı tercih edilmektedir. Bu doğrultuda, ülkemizde 25.04.2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanun çerçevesinde 'çürük, özürlü, sakat' gibi terimlerin yerine, hepsini kapsamak amacıyla 'engelli' kavramının kullanılması benimsenmiştir (Resmi Gazete, 2013, Sayı: 28636). Nitekim, literatüre de bakıldığında 'engelli birey'; hareket yeteneği doğuştan veya sonradan herhangi bir sebepten dolayı sınırlanmış kişi olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2011). Görüldüğü gibi engelli bireylerin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri, kavramsal düzeyde kullanılan farklı ifadelerin ve dil birliği sağlanamamasının yarattığı iletişim engelleridir. Bu durum, toplumsal algıyı olumsuz etkileyerek engelli bireylerin haklarına ve fırsatlara erişimini kısıtlayabilir.

Literatüre baktığımızda kullanılan kavramların zamanla değişiklik gösterdiğini ve bu değişikliklerin toplumsal algı, hak temelli yaklaşımlar ve dilin evrimi gibi etkenlerle birlikte geliştiğini görmekteyiz. Çalışma kapsamında, engelli kavramı, literatürde yer alan diğer terimlere kıyasla daha yaygın olarak kullanılacak ve alıntılarda geçen "özü", "özürlü", "sakat" gibi ifadelerin (geçmiş çalışmalara ait başlıklar dışında) bu bölümden itibaren kullanılmamasına dikkat edilecektir.

2.1.1.1 Engellilik kavramının 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun kapsamında tanımlandırılması

2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, zamanla topluma uyum sağlaması amacıyla bazı güncellemeler geçirmiştir. Bu değişikliklerden biri, Kanun'un 3. maddesinde yer alan engellilik (özürlülük) tanımına ilişkindir. Düzenlemeden önce, söz konusu maddede 'özürlü' tanımı yapılmıştır; fakat yapılan değişiklikten sonra, kanunda 161 kez geçen 'özürlü' kelimesi 'engelli' ifadesi ile değiştirilmiş ve kanunda 126 kez kullanılmıştır (Pakkan, 2021).

Yapılan bu değişikliğe göre, üçüncü maddede engelli tanımı: "Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen kişi" olarak yapılmıştır (EHK, 5378, 2005, m.3). Bir diğer tanım Türk Dil Kurumu [TDK] tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre engelli birey, "vücudunda eksik veya kusuru olan, özürlü" şeklinde ifade edilmiştir (Zaim-Gökbay, Ergen ve Özdemir, 2011). Kanun çerçevesindeki tanım, TDK tarafından yapılan tanımdan farklı olarak sadece bireyin fiziksel, zihinsel ve ruhsal kayıplarına değil, toplumsal yaşama katılımındaki kısıtlamaları da dikkate almakta ve kişinin sosyal yaşamda karşılaştığı engellere vurgu yapmaktadır.

2.1.1.2 Engellilik kavramının uluslararası kuruluşlar tarafından sözleşmeler kapsamında tanımlandırılması

Uluslararası düzeyde engellilik olgusunun daha çok dikkat çekecek, 'tartışılır' sorun konumuna gelmesi 1950'li yıllardan başlamaktadır. Toplumda her zaman var olan engelli bireylere karşı geçmiş zamanlardaki tutumun değişmesinin başlıca sebeplerinden biri; I. ve II. Dünya Savaşları'nın tarafı olan gelişmiş ülkelerde, savaştan dolayı engelli bireylerin sayısının artması ve savaş zamanı kadınlarla, yaşlılarla birlikte arka cephede çalışan engellilerin aslında toplumda var olan onlara karşı "eksik, işe yaramaz" düşüncelerinin yanlış olduğunu göstermiştir. Söz konusu durum, engelli bireylerin iş hayatının hangi alanlarında daha rahat çalışabileceklerine ilişkin önemli deneyim olmuştur. Gelişmiş ülkelerin savaşta var olmaları, engelli bireyleri 'daha görünür' duruma getirmiş; nüfus içerisinde artan engellilerin sağlığa ve psikolojik yardıma olan ihtiyaçları, dünya ülkelerinin söz konusu alanda gerekli düzenlemeleri oluşturmaya teşvik etmiştir. Bu

düzenlemelerin oluşmasında ABD, Fransa, İngiltere gibi dünya ülkelerine, uluslararası arenaya etki edebilen ülkeler özellikle BM'nin vasıtasıyla, toplumun bu kesimine ilişkin ekonomik ve sosyal alandaki yükümlülükleri azaltmak amacıyla birlikte çalışmayı ve gerekli bilincin oluşturulması gerektiğini benimsemişlerdir. BM'nin söz konusu alana ilişkin yaptıkları ilk çalışmaların amacı, bu bireylerin yaşam kalitelerini yükseltmek; aynı zamanda onların eğitimlerine ve rehabilitasyonlarına ilişkin düzenlemeler öncelikli kılmak olmuştur. Engelli kesimin vatandaşlık hakları, II. Dünya Savaşı'ndan sonra eski döneme nazaran daha çok dikkate alınmaya başlanmıştır. Bu dönemde birçok ülkelerin anayasalarında engelli bireylerin hakları güvenceye alınarak yasalarla düzenlenmiştir. Fakat bu düzenlemeler çoğu zaman kağıt üzerinde kalmıştır. Söz konusu eksikliklerin giderilmesi için atılan en temel adım, gelişmiş ülkelerde engelli bireylerin oluşturdukları örgütler tarafından Engelli Hakları Harekatı'nın başlaması olmuştur (Gökmen, 2007). Bu hareket engelli bireylerin bazı haklar kazanmasının yanı sıra, 1992 yılında BM tarafından 3 Aralık gününün 'Uluslararası Engelliler Günü' olarak kabul edilmesine temel olmuştur (Pakkan, 2021).

2006 yılında BM Genel Kurulu tarafından Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) kabul edilmiş ve 2008 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmenin "amaç" niteliği taşıyan ilk maddesinde engellilik (özürlülük) tanımı verilmiştir. Söz konusu tanıma göre: "Engelli birey; toplumun diğer bireyleri gibi toplumda tam ve etkili şekilde var olmalarına engel olan uzun süreli fiziksel, duygusal, zihinsel ve ruhsal bozukluğu olan insanlardır" (BM, 2006, md.1).

Engellilik kavramının tanımlanmasına ilişkin bir diğer yaklaşım, ILO tarafından geliştirilmiştir. ILO'nun bugüne kadar kabul ettiği sözleşme ve tavsiye niteliği taşıyan kararlarına bakıldığında, söz konusu alana ilişkin yaklaşımını ilk kez 1955 yılında kabul ettiği 99 sayılı "Mesleki Rehabilitasyon (Engelliler) Tavsiyesi" (Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation) ile belirttiği görülmektedir. Kuruluş tarafından, 159 sayılı "Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesi" (Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention) 1983 yılında kabul edilmiştir. Fakat kabulünden iki yıl sonra, yani 1985 yılında yürürlüğe girmiştir. Söz konusu sözleşme kapsamında da ilk olarak

engellinin tanımına yer verilmiştir. Tanıma göre, “engelli birey”, fiziksel veya zihinsel sorunlardan kaynaklanan sebeplerden dolayı çalışma hayatında güvence ve beklediği kariyer yükselmesinin önemli ölçüde kısıtlanan kişi olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2008). Maddeden de görüldüğü gibi, ‘engellilik’ kavramına ilişkin ILO’nun tanımı, kuruluş amacı baz alınarak şekillendirilmiştir.

WHO, ise engellilik kavramını ele alırken geliştirdiği özel bir sınıflandırmayı kullanmaktadır. 2001 yılında WHO tarafından yayımlanan “İşlevsellik, Yeti Yitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması” [ICF], işlevsellik ve yeti yitimini; sağlık durumu ile kişisel ve çevresel faktörlerin etkileşim halinde olduğu bir süreç olarak tanımlar. Bu sınıflandırma, biyo-psiko-sosyal model temel alınarak, medikal ve sosyal yaklaşımlar arasında bir denge kurar ve engelliliği açıklamak için ortak bir zemin oluşturur. Bu bağlamda, engellilik; işlevsel bozukluklar, aktivite kısıtlamaları ve toplumsal katılım sınırlılıklarını içeren geniş kapsamlı bir kavram olarak değerlendirilir (WHO Dünya Engellilik Raporu, 2011).

Bu sınıflandırmanın, aşağıda tartışılacak tıbbi ve sosyal model yaklaşımları arasında "biyo-psiko-sosyal model" olarak adlandırılan dengeli bir perspektifi yansıttığı ve politika geliştirme süreçlerine yönelik bir bakış açısı sunduğu belirtilmektedir (WHO, 2001; Gül, 2006; WHO Dünya Engellilik Raporu, 2011; Association, 2018). Bu yaklaşıma göre, "işlev ve yapı farklılıkları" gündeme geldiğinde "tedavi" önerilebilirken, etkinlik kısıtlamaları için rehabilitasyon veya gözlük, protez, tekerlekli sandalye gibi destek araçlarının kullanımı önerilmektedir. Engellilerin tam katılımını ve toplumla eşitlik içinde yaşamalarını sağlamak için sosyal yapıdaki düzenlemeler büyük önem taşır. Bu doğrultuda, dezavantajların giderilmesine yönelik önlemler arasında engellilerin erişimini kolaylaştıracak bina ve hizmet düzenlemeleri, ulaşım, bilişim ve iletişim teknolojilerine erişim sağlanması gibi adımlar yer alır. Örneğin, film ve dizilere sesli betimleme eklenmesi, işaret dili eğitimlerinin yaygınlaştırılması gibi çabalar, katılım kısıtlılıklarını önemli ölçüde azaltabilir (Gül, 2006).

Genel olarak değerlendirmek gerekirse, engellilik kavramının uluslararası kuruluşlar tarafından yaptıkları tanımlara baktığımızda, aralarındaki benzerliklerin ve farklılıkların, kavramın çeşitli boyutlarını yansıttığını görmekteyiz. İlk olarak, üç tanım da engelli bireylerin toplumsal yaşamda var olma haklarını vurguladığı görülmektedir. BM’nin tanımı, engelli bireylerin topluma entegre olamadığını belirtirken; ILO da bu bireylerin iş yaşamındaki fırsatlarının kısıtlanmasından

bahsetmektedir. WHO ise toplumsal katılımın sınırlı kaldığını belirterek benzer bir noktaya değinmektedir. Diğer bir taraftan, her üç tanım engelliliği bir tür bozukluk veya kısıtlama olarak ele almaktadır. BM, fiziksel, duygusal, zihinsel ve ruhsal bozuklukları tanımlarken; ILO, fiziksel veya zihinsel sorunları; WHO ise işlevsel bozuklukları ifade eder. Dolayısıyla, BM ve WHO toplumsal bütünlüğe yönelik bir yaklaşım sergilerken, ILO'nun tanımı daha spesifik olarak iş gücü ve kariyer alanına odaklanmaktadır. Bu durum, engelli bireylerin istihdam ve kariyer gelişimindeki zorlukları ön plana çıkarmaktadır.

2.1.2 Engelliliğin nedenleri

Engellilik, kişilerin işlevsel kapasitesini etkileyen çeşitli bozukluklar ile çevreleri arasındaki etkileşimin sonucunda meydana gelmektedir (Abay-Alyüz, 2022). Bu durum, anne ile kurulan ilişkiler de dahil olmak üzere, bireylerde farklı nedenlerden kaynaklanarak doğum öncesinde, doğum sırasında ya da doğum sonrası dönemlerde ortaya çıkabilmektedir.

2.1.2.1 Engelliliğin doğum öncesi nedenleri

Doğum öncesi engelliliğe sebep olabilecek etkenler arasında, annenin beslenme alışkanlıkları, yaşı, hamilelik döneminde kullandığı ilaçlar ve zararlı maddeler (alkol, sigara, uyuşturucu gibi) gibi faktörler bulunmaktadır. Bununla birlikte, annenin psikolojik durumu, akraba evliliği, hamileliğin erken evrelerinde yaşanan hastalıklar (örneğin, rubella, frengi, toksoplazma gibi) ile kaza ve travmalar da bu etkenler arasında sayılabilir. Ayrıca, kan uyuşmazlığı ve genetik olarak aileden miras kalan bazı özelliklerin aktarılması da doğum öncesinde engelliliğe neden olabilen etkenlerdir (Güven, 2003).

2.1.2.2 Engelliliğin doğum sırasında oluşan nedenleri

Doğum anında bebeğe geçebilecek hastalıklar, örneğin frengi, verem ve çeşitli mikroorganizmalar, engelliliğin oluşumunda önemli bir etken olabilir. Aynı zamanda erken veya geç doğum, düşük doğum ağırlığı ve göbek kordonunun bebeğin boynuna dolanması gibi durumlar da bu süreci etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Ayrıca doğum sırasında bebeğin pozisyonundaki anomaliler, yetersiz oksijen (anoksiya) durumu ve doğum esnasında beklenmeyen basınç uygulamaları gibi etmenler, engelliliğe neden olabilecek diğer etkenlerdendir. Bununla birlikte güç

doğum sırasında kullanılan müdahale araçlarının (forseps, çengel, vakum gibi) bebeğe zarar verme potansiyeli, doğum anındaki riskleri artırmaktadır (Ataman, 2003).

2.1.2.3 Engelliliğin doğum sonrası nedenleri

Doğum sonrası engelliliğe yol açan nedenleri arasında, enfeksiyona maruz kalma, çocuğun geçirdiği hastalıklar (örneğin, menenjit ve beyin iltihabı) önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca, hastalıklara yönelik yanlış veya geç müdahaleler, beslenme bozuklukları (yetersiz ve dengesiz beslenme) ve çeşitli kazalar ya da travmalar da bu durumu etkileyen faktörlerdendir. Ayrıca, çocuk istismarı ve yetersiz çevresel koşullar da doğum sonrası engellilik riskini artıran unsurlar arasında sayılabilir (Güven, 2003).

2.1.3 Engellilik çeşitleri

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın iş birliği ile gerçekleştirilen (2004) “Türkiye Özürlüler Araştırması 2002” [T.Ö.A] engelli gruplarını çeşitli kategorilerde sınıflandırarak önemli veriler sunmaktadır. Bu çalışma, engellilik çeşitlerini sistematik bir şekilde incelemiştir. Raporda engellilik türlerinin meydana geliş nedenlerine göre altıya ayrılması, toplumsal farkındalığın artırılmasına katkıda bulunur. Bu sınıflandırma, engelli bireylerin karşılaştıkları zorlukları ve bu zorlukların kökenlerini daha iyi anlamamıza yardımcı olmaktadır. Engellilik türleri arasında yer alan zihinsel engelliler, ortopedik engelliler, süreğen engelliler, dil ve konuşma engellileri, görme (sürekli hastalık) ve işitme engelliler, her birinin kendine özgü özellikleri ve zorlukları olan çeşitli gruplardır (DİE, 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması [T.Ö.A]).

Zihinsel engelli bireylerin sınıflandırılması, ilk olarak engelin biyolojik nedenlerine dayandırılmıştır. Zeka testlerinin etkili bir şekilde uygulanması, sınıflamanın artık zihinsel işlevlerin seviyelerine göre yapıldığını göstermiştir. 1992 yılı tanımında, zihinsel engelli bireylerin hafif, orta ve ağır derecelerdeki zihinsel işlevlerine göre gruplandırılması gerektiği vurgulanmıştır (Sucuoğlu, 2013).

Zihinsel engellilik, DSM-V (Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı) içinde anlık gelişimsel bozukluk olarak tanımlanmaktadır. DSM-V'ye göre,

zihinsel engellilik, kişilerin kavramsal, toplumsal ve uygulamalı alanlarda anlıksal ve uyumsuz işlev eksikliklerini içeren bir gelişimsel bozukluktur. Bu bağlamda zihinsel engelli bireyler, ağır olmayan, orta derece, ağır ve çok ağır şeklinde gruplara ayrılmıştır (Amerikan Psikiyatri Birliği, 2013). Zihinsel yetersizlik, doğuştan ya da çocukluk döneminde gelişim sürecinde ortaya çıkan bir engellilik durumudur (Atasoy, 2016).

Ortopedik engel, kas ve iskelet sistemindeki eksiklikler, yetersizlikler ve işlev kayıplarını tanımlar. Bu grup, el, kol, bacak, parmak ve omurga gibi bölgelerdeki kısalık, eksiklik, fazlalık, şekil bozukluğu ve kas zayıflığı gibi durumları kapsamaktadır. Aynı zamanda Serebral Palsi (beyin felci), spastik hastalıklar ve spina bifida (bel açıklığı) gibi rahatsızlıklar da ortopedik engel kategorisine girmektedir (Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi [ATA-AÖF], 2019). Genel olarak, kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve işlev kaybı yaşayan bireyler, ortopedik engelli bireyler olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2011). Görüldüğü gibi, ortopedik engelli bireyler genel anlamda, vücudun hareketle ilişkili organlarında çeşitli sebeplerden kaynaklanan yetersizlikleri olan kişiler olarak tanımlanabilir. Eğitimsel bağlamda ise, bu durum bireyin performansını olumsuz etkileyen bir yetersizlik olarak değerlendirilmektedir (Cavkaytar ve Diken, 2012).

Süreğen engelli grubu, oldukça geniş bir yelpazeye yayılan engelli bireyleri kapsamaktadır. Sürekli bakım ve tedavi gerektiren süreğen hastalıklar, kişinin iş gücünü ve günlük işlevlerini yerine getirmesini engelleyen sağlık durumlarıdır. Bu hastalıklar arasında kalp-damar hastalıkları, sindirim sistemi bozuklukları, kan hastalıkları, idrar yolu ve üreme organı hastalıkları, kanser türleri, endokrin rahatsızlıkları, cilt ve deri hastalıkları ile metabolik hastalıklar, sinir sistemi hastalıkları ve ruhsal davranış bozuklukları, ayrıca HIV gibi durumlar yer almaktadır (Öztürk, 2011).

Dil ve Konuşma engeli bulunan bireyler, konuşma veya işitme yetilerini kaybetmiş, bu yetileri elde edebilmek için medical cihazlara ihtiyaç duyan, ya da dil ve damak yapısında sorun yaşayan kişileri kapsamaktadır. Bu gruptaki bireyler, çeşitli nedenlerden dolayı konuşma yetisinde kısıtlılıklar yaşamakta veya konuşmanın hızı, akıcılığı, ses ya da ifade yapısında bozukluklara sahip olabilmektedir.

Aynı zamanda, konuşmak için cihaz kullanmak zorunda olan, gırtlığı alınmış veya çene, damak, dil yapısında bozukluk bulunan kişiler de bu engel grubuna dahildir (T.Ö.A., 2002).

Görme engelli bireylerin görme kapasitesinin normal seviyeden düşük olduğunu ifade eder. Görme engelli bireyler genellikle 'kör' ve 'az gören' olarak iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Bu sınıflandırma, yaygın olarak benimsenen 'yasal' ve 'eğitsel' olmak üzere iki farklı tanım çerçevesinde yapılmaktadır (Cavkaytar ve Diken, 2012). Görme engeli, kişilerin görme yetisi kaybının oranına ve bu kaybın ne zaman başladığına bağlı olarak çeşitli sınıflara ayrılır. Görme yetisini doğumdan bir süre sonar kaybeden bireyler, görme deneyimlerine dayanan anı ve izlenimlerini kullanarak çevrelerini daha kolay tanıyabilme ve görsel olarak hayal kurabilme avantajına sahip olmaktadır. Bu durum, sonradan görme yetisini kaybeden engelli bireylere önemli bir kolaylık sağlarken, doğumdan itibaren görme engeli olanların, etrafındaki nesneleri ve sosyal çevreyi zihninde canlandırmakta zorlanabileceği bilinmektedir (Yanık, 2020). Görme engelinin dereceleri, orta düzeyde görme kaybı ile tam körlük arasında değişiklik gösterir. Orta dereceli görme kaybında, göz keskinliği 70/200; ciddi görme kaybında 20/70 aralığındayken; körlük, göz keskinliğinin 20/200 veya daha düşük olması ya da görme açısının 20 dereceden az olması durumu olarak tanımlanır. Aynı zamanda, gözlük veya ilaç tedavisi ile düzeltilmeyen ve günlük yaşama etki eden görme kabiliyeti azalmaları da görme engeli kapsamına girer (Engelsiz Yaşam Derneği [EyDer], 2022).

İşitme engelli bireyler, belirli frekanslardaki sesleri algılayamayan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Karakullukçu, 2020). Bu kavram, hafif işitme kaybindan ciddi kayıplara kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. İşitme engelli bireyler, işitme yetisini tamamen kaybeden (sağır) ve işitme yetisi az olan (ağır işiten) olarak iki ana gruba ayrılmaktadır (Cavkaytar ve Diken, 2012). İşitme kaybı, bir veya her iki kulakta kısmi veya tam işitme kaybıyla kendini göstermektedir. Bununla birlikte, işitme cihazı kullanan bireyler de işitme engelli kategorisine dâhil edilmektedir (Öztürk, 2011).

Engellilerin sayısının idari kayıtlardan belirlenmesi, ülkemiz ve özellikle engelli bireylere ilişkin politika geliştiren kurumlar için oldukça önemlidir. Engelli nüfusla ilgili veri ihtiyacını karşılamak amacıyla, Bakanlık bünyesinde kamu kurum ve

kuruluşlarındaki Engelli Sağlık Kurulu Raporlarına dayanan "Ulusal Engelli Veri Sistemi" geliştirilmiştir. Bu sisteme kayıtlı, hayatta olan engelli sayısı 2.511.950 kişidir; bu sayının 1.414.643'ü erkek, 1.097.307'si kadındır. Ağır engele sahip kişilerin sayısı ise 775.012 olarak kaydedilmiştir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı [ASHB], 2023).

Yukarıda belirtilen engelli bireylerin sayısının engel türlerine göre dağılımı ise aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 2.1

Engel Türlerine Göre Dağılımı

Engelli Çeşidi	Kişi Sayıları	Oranları (%)
Görme	215.076	9,53
İşitme	179.867	7,97
Dil ve Konuşma	33.686	1,49
Ortopedik	311.131	13,78
Zihinsel	385.313	17,07
Ruhsal ve Duygusal	170.927	7,57

Süreğen Hastalık	917.259	40,63
Diğer	44.248	1,96

[Tablo 2.1 (Devam) *Engel Türlerine Göre Dağılımı*].

Kaynak: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, nisan 2023, s.17.

Tablo 2.1’de yer alan rakamlar, resmi verilere dayanmaktadır ve Engelli Sağlık Kurulu Raporu almak üzere yetkili hastanelere başvurmayan veya devletle hizmet almak için iletişime geçmeyen kişileri kapsamamaktadır. Bu durum göz önüne alındığında, gerçek engelli sayısının daha yüksek olabileceği anlaşılmaktadır.

Verileri incelediğimizde, süreğen hastalığı olan engellilerin diğer engelli gruplarına kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Bu grubu ise sırasıyla zihinsel ve ortopedik engelliler takip etmektedir.

Söz konusu engellilerin yaş gruplarına göre dağılımları ise aşağıdaki tabloda detaylı şekilde sunulmuştur.

Tablo 2.2.

Engelli Bireylerin Yaş Gruplarına ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.

Yaş grupları	Erkek	Kadın	Toplam
0-4	19.304	13.881	33.185
5-9	56.267	34.792	91.059
10-14	74.525	48.282	122.807
15-19	79.897	54.181	134.078
20-24	87.544	59.814	147.358

25-29	82.604	50.870	133.474
30-34	86.314	53.293	139.607
35-39	102.437	67.865	170.302
40-44	123.124	82.976	206.100
45-49	134.400	85.994	220.394
50-54	118.951	75.202	194.153
55-59	116.897	84.962	201.859
60-64	91.731	68.522	160.253
65-69	81.101	67.703	148.804
70-74	55.913	57.412	113.325
75-79	42.871	53.899	96.770
80-84	31.629	55.967	87.596
85+	36.374	89.420	125.794

[Tablo 2.2 (Devam) *Engelli Bireylerin Yaş Gruplarına ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı*].

Kaynak: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, nisan 2023, s.18.

Yukarıdaki tabloda yer alan veriler, resmi kaynaklardan elde edilen istatistiklere dayanmaktadır ve Engelli Sağlık Kurulu Raporu almak üzere yetkili hastanelere başvurmayan ve hizmet almak için devletle iletişime geçmeyen bireyler bu kapsamda yer almamaktadır.

Tabloya bakıldığında, ülke genelinde her yaş grubunda engelli bireylerin bulunduğunu görülmektedir. Bu kişilerin topluma ve istihdama dahil olmaları, hem toplum hem de engelli bireyler açısından büyük bir önem arz etmektedir.

2.1.4 Engelliliği açıklayan modellerin tarihsel gelişimi

Engelliliğe yönelik geliştirilen modeller, tarihsel süreç içerisinde beden ve engelliliğin insanlar tarafından nasıl algılandığını, engellilikle ilgili problemlere nasıl yaklaşıldığını ve bu problemlere sunulan çözümleri anlamak açısından önemli bir role sahiptir (Metin, 2017; Orhan ve Özkan, 2020). Günümüzde bu kavram, halen net ve kesin sınırlarla tanımlanamayan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanı

sıra engelliliği tanımlayan modellerin, genel olarak iki ana eksenle şekillendiği söylenebilir. İlk eksen, engelliliği bireylerin işlevsel kayıpları veya bozuklukları temelinde ele alarak açıklayan; “bireysel model”, “tıbbi model” veya “biyomedikal model” olarak bilinen modeldir. İkinci eksen ise engelliliği, bireylerin işlevsel sınırlılıklarının ötesine geçerek, çevresel ve toplumsal engelleyici faktörlerle açıklayan sosyal model bulunmaktadır (J. Smart ve D. Smart, 2006; Palmer ve Harley, 2012; Zajadacz, 2015; Scotch, 2000; Albert, 2004; Oliver, 2004; Oliver, 2013). Ayrıca, bu iki temel modelin özelliklerini bir araya getiren ve “hibrit model” olarak tanımlanan yaklaşımlar da bulunmaktadır. Hibrit modellere örnek olarak, engelliliği çalışma alanındaki bir sorun olarak ele alan ekonomik model ve engelliliği mekânsal dışlanma perspektifinde inceleyen coğrafi model verilebilir (Zajadacz, 2015). Medikal ve sosyal modellerin yanı sıra, 2001 yılında Dünya Bankası’nın geliştirdiği ve ICF kapsamında ele alınan biyo-psiko-sosyal model de önemli bir yer tutmaktadır. Bu model, engelliliği biyolojik, psikolojik ve toplumsal engelleyici unsurları bir arada değerlendirerek, daha kapsayıcı bir yaklaşım sunmaktadır (WHO, 2001).

Görüldüğü gibi, tarih boyunca engellilik kavramı, farklı şekillerde tanımlanan değişken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu farklı tanımlar, engelliliğin çeşitli bakış açılarıyla ele alınmasından kaynaklanmaktadır. Ahlaki (moral) model, tıbbi model, sosyal model ve insan hakları modeli gibi çeşitli yaklaşımlar, engelliliğe yönelik yapılan tanımlara yansımaktadır (Karçkay, 2002).

2.1.4.1 Ahlaki (geleneksel) model

Engelliliğe dair bilinen en eski modelin ahlaki model olduğu belirtilmiştir (Çalık, 2008). Ahlaki veya moral model olarak adlandırılan bu yaklaşım, feodal dönemle birlikte ortaya çıkmış ve engelliliği dini ve manevi perspektiflerle açıklamıştır (Okur ve Erbil-Erdugan, 2010). Orta Çağ Avrupası’nda yaygın bir anlayış olarak kabul edilen ahlaki model, engelliliğin ilahi bir güç tarafından kişilerin günahkâr veya kötü ruhlu olmaları nedeniyle bir tür cezalandırma olarak görüldüğünü savunur (Çalık, 2008). Bu model, toplumun ahlaki ve dini değerlerine dayalı bir açıklama sunmuş ve Orta Çağ’ın sonlarına dek güçlü bir etki göstermiştir. Günümüzde bile bu anlayışın izlerine rastlanabilmektedir (Oran, 2012). Ahlaki modele göre, engelli bireylerin bu durumları kendileri ya da ailelerinin işlediği

günahlardan kaynaklanmaktadır (Aykara ve Çelik, 2011). Bu model, engelliliği kaderle ilişkilendirerek açıklamakta ve bu nedenle engelliliği bilimsel bir inceleme alanı olarak görmemektedir (Okur ve Erbil-Erdugan, 2010). 18. yüzyılın sonlarına kadar varlığını sürdüren bu model, engellilikle ilgili bilinen en eski modeldir (Samava-Cantürk, 2017).

2.1.4.2 Tıbbi (medikal) model

Engellilik kavramının açıklanmasına ilişkin literatürde var olan başlıca yaklaşımlardan biri olan tıbbi (medikal) model, 1800'lü yılların ortalarından şekillenmeye başlamış ve sosyal modelin yaratılmasına ihtiyaç duyulana kadar, yani 1970'li yılların başlarına kadar baskın yaklaşım olarak varlığını sürdürmüştür. Bu modelin temel yönelimi, bireyin engellilik durumuna odaklanmış olması ve onu tıbbi alanda değerlendirerek hasta gibi görmesidir; bundan dolayı da literatürde eleştiriye maruz kalmıştır. Bu yaklaşım, engelli bireylerin sosyal yaşamda damgalanmasına ve diğer bireylere göre kendilerini daha az değerli hissetmelerine yol açmıştır (Zajadacz, 2015). “Eksiklik modeli” olarak da bilinen tıbbi model, engelliliği düzeltilmesi gereken bir durum olarak değerlendirir ve engelli bireyi sağlıklı ya da hasta olarak kabul eder (Renko; Harris ve Caldwell, 2015).

Tıp alanındaki gelişmelerin sonucunda, engelli kişiler ‘hasta insanlar’ gibi değerlendirilmiş ve bu kişiler için uygun tedavi yöntemleri geliştirilmeye başlanmıştır. Bu yeniliklerin sonucudur ki, tıbbi (medikal) model çerçevesinde engelli kişilerle birlikte, onların aileleri için de tedavi, önleme gibi programlar oluşturularak, bu bireylerin yaşam kalitelerinin yükselmesi için adımlar atılmıştır (Arıkan, 2002’den aktaran Pakkan, 2021).

Ancak, bu modelde engellilerin yalnız hastalığı odak noktası olduğundan, bu hastalığın tedavi edilmesi ön planda olmuştur. Tıbbi (medikal) model, bu kişileri tıbbi ve/veya rehabilite edici yardımlara ihtiyaç duyan, normal insanlardan farklı, hasta ve başkalarının yardımına muhtaç insanlar olarak görülmesine neden olmuştur. Engellilerin tedavi edilmesi, rehabilite olunması gereken kişiler gibi yaklaşılmasının sonucudur ki, tıbbi (medikal) model çerçevesinde bu kişilerin bazı durumlarda toplumdan izole edilerek özel kurumlarda tutulmasına yol açmıştır (Albert, 2004).

Görüldüğü gibi, söz konusu model çerçevesinde engellilik yalnız tıbbi sorun olarak görülmüş ve onun sosyal boyutu değerlendirilmemiştir. Söz konusu modelin engelli bireyleri “normal” ve “anormal” şekilde nitelendirmesinin sonucudur ki, bu bireylere karşı toplumun ayrımcı yaklaşımları daha da güçlenmiştir. Aynı zamanda bu model, engellileri ‘tam’ olarak değil ‘daha az’ benimsemesi, insanların bir birlerinden farklı yaratılmış olması gerçeğiyle zıtlasmaktadır. Tıbbi (medikal) modelin bu yaklaşımı, bazı bilim adamlarının bu modeli bir nevi ‘sosyal ırk ayrımı’ kapsamında değerlendirmesine yol açmıştır (Shakespeare, 2006; Arıkan, 2002). Bu eleştiriler, zamanla tıbbi (medikal) modelin yetersizliklerinin daha belirgin hale gelmesine ve engelliliği farklı boyutlarıyla ele alan yeni modellerin geliştirilmesi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.

2.1.4.3 Sosyal model

Engellilik kavramına karşı literatürde var olan ikinci ana yaklaşım, sosyal modeldir. Söz konusu modelin oluşumu, 1976 yılında Ayrımcılığa Karşı Fiziksel Engelliler Birliği’nin (The Union of the Physically Impaired Against Segregation) yayımladığı Engelliliğin Temel İlkeleri (The Fundamental Principles of Disability) isimli çalışması olmuştur. Burada, engelli bireylerin sosyal dışlanması asıl sebebi gibi onların fiziksel ve zihinsel farklılıkları değil, bu farklılıklara yönelik toplumun gösterdiği olumsuz tutumlardan kaynaklandığı vurgulanarak engellilik kavramına farklı yaklaşım benimsenmiştir (Oliver, 2004).

Tıbbi modelden farklı olarak, bu model kapsamında engelli bireyin toplumun diğer üyelerinden farklı olmasına sorun niteliğinde yaklaşılmamakta; sorunun, bu bireylere uyum sağlayamayan toplumlarda olduğu vurgulanmaktadır (Karçkay, 2002). İki yaklaşımı da birbirinden ayırarak sınırlarını keskin olarak belirtmek kolay değildir, çünkü sosyal model, tıbbi modelin yaklaşımını reddetmiyor, sadece onun eksik yönlerini tamamlıyor. Bir nevi, aynı madalyonun iki yüzü gibi birlikte var oluyorlar. Bu şekilde bakıldığında, engellilik, bireyle onun çevresi arasında oluşan karmaşık ilişki gibi değerlendirilmektedir. Böylelikle, bu kişiler toplumun diğer üyeleri gibi ekonomik, politik faaliyetlere, bir dizi toplumsal aktivitelere yeterli düzeyde katılamamaktadırlar. Farklı bir dille ifade etmek gerekirse, söz konusu model kapsamında engellilik, bireyle var olduğu toplum arasında iç içe geçmiş şekilde var olmaktadır (D. Marks, 1999’tan aktaran Haegele ve Hodge, 2016).

Sosyal model, engelli bireylerin yalnız var olan fiziksel ve zihinsel durumlarından dolayı karşılaştıkları engellere dokunmakla kalmamış, bu engelliliklerinden dolayı yaşadıkları ekonomik sıkıntıların hangi kapsamda olduğunun araştırılmasına da yardımcı olmuştur (Vernon, 1998'den aktaran Orhan ve Özkan, 2020). Söz konusu model çerçevesinde, engelliliğin tıbbi model kapsamında eksik yönü olan sosyal/toplumsal tarafı da vurgulanmıştır. Tıbbi (medikal) modelin ana prensipi olan 'tıbbi müdahaleler' ile birlikte, sosyal modelin ana prensipi olan 'sosyal ve çevre ile bütün' karma şekilde kullanılmıştır.

Tarihi süreç içerisinde, engelliliği değerlendiren kuramsal yaklaşımlar, yenilenen dünyaya uyum sağlayarak daha insani ve bütüncül anlayış benimsedikleri görülmektedir. Özetlemek gerekirse, iki yaklaşım arasında temel ayrım, engellilik kavramına karşı yaklaşımlarından kaynaklanmaktadır. Örneğin, tıbbi modele göre engelli bireyin işe gidememesinin sebebi onun engellilik durumudur, fakat sosyal modele göre engelli bireyin çalışamaması, toplumda var olamaması, bağımsız birey olamamasının sebebi toplumdaki eksikliklerdir; yani toplumun, engelli bireyin işlevlerine uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, tıbbi (medikal) model engelliliği hastalık, farklılık, ayırım gibi değerlendirirken, bu yaklaşımı da inkar etmeden fakat daha geniş yelpazeden değerlendiren sosyal model, söz konusu durumu bütünleşme, kaynaşma gibi değerlendirmektedir (Arıkan, 2009).

2.1.4.4 İnsan hakları modeli

İnsan hakları modeli, sorunun kaynağını yalnızca bireyde ya da toplumda görmeyip daha geniş bir bakış açısı sunar. Bu modele göre, asıl sorun; engelli bireylerin, diğer insanlarla eşit hak ve özgürlüklere sahip olduğunun hukuki düzenlemelere yeterince yansımamış olmasıdır. Bu anlamda insan hakları modeli, konuyu hukuki bir çerçeveye taşır (Gül, 2012). Engelliliği insan hakları perspektifinden değerlendiren bu model, tıbbi ve sosyal modellerin temel argümanlarını da içerir. Modeli savunanlara göre, engelli bireylerin karşılaştığı sorunlar sadece onların bireysel durumlarından ya da toplumun olumsuz tavırlarından ve erişim kısıtlarından kaynaklanmaz. Esas olarak, bu bireylerin de diğerleri gibi haklara sahip olduğunun ve bu haklardan doğal olarak yararlanmaları gerektiğinin toplumda henüz yeterince benimsenmemiş olması bir

problem yaratmaktadır. Bu yüzden, bu perspektiften bakanlar için, engelli bireylerin herkes gibi temel hak ve özgürlüklerden yararlanabileceğini hukuki yollarla göstermek büyük bir önem taşır. Albert ve Hurst (2008)'e göre, engellilik insan haklarıyla ilgili bir konudur; engelli bireylerin eşitlik ve adalet taleplerinde karşılaştıkları engellerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu temel engellilik modellerinin yanı sıra, İnsan Hakları Modeli (Engelli Hakları Modeli) kapsamında, Birleşmiş Milletler insan hakları yaklaşımını temel alarak engelli bireylere yönelik ayrımcılığın kaldırılmasına odaklanmaktadır. İnsan hakları modeli, tüm insanların eşit olduğunu ve bu eşitliğin doğuştan geldiğini vurgulamaktadır (Okur ve Erbil-Erdugan, 2010).

WHO'nun yaklaşımını içeren ve "biyo-psiko-sosyal model" olarak adlandırılan model, bu bölümün başında "Engellilik Kavramının Uluslararası Kuruluşlar Tarafından Sözleşmeler Kapsamında Tanımlandırılması" başlığı altında ele alınmıştır. Dolayısıyla, bu modelin detaylarına burada tekrar değinilmeyecektir.

2.2 Türkiye’de Engelli İstihdamı. İstihdama İlişkin Yasal Çerçeve ve İstihdam Modelleri

2.2.1 İstihdam kavramı

Engelliliğe ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelerde yer alan tanımlar, engelliliğin nedenleri ve türleri ile bu duruma yönelik farklı yaklaşımlar açıklandıktan sonra, bu bölümde engellilerin istihdam edilme şekilleri ele alınmıştır.

İstihdam, temelde emek arzı ile talebi arasındaki dengesizlikten kaynaklanan sosyo-ekonomik bir olgudur. Bu dengesizlik; nüfus artışı, mevcut nüfus büyüklüğü ve toplumsal yapının dinamikleri gibi çeşitli sosyal ve ekonomik etkenlere dayanır. İşgücü talebi ise, ekonomik faaliyetlerin genişlemesine bağlı olarak ortaya çıkar; bir ülkede bu faaliyetler genişledikçe ve yeni iş alanları arttıkça, iş gücü talebinde de artış görülür (Şahin, 2001).

İstihdama katılım, birey açısından yalnızca ekonomik bir zorunluluk değil; aynı zamanda bireysel gelişimin ve toplumsal bütünleşmenin de temel koşullarından biridir. Her bireyin, kendi potansiyelini gerçekleştirebilmesi ve özgüven kazanabilmesi açısından çalışma hayatında yer alması büyük önem taşımaktadır. İşgücü piyasasında yer almak, sadece ekonomik bağımsızlığın bir göstergesi değil; bireye, toplumsal

yaşamın diğer alanlarında da var olabilmenin kapılarını açar. İstihdam, bireylerin toplumsal yaşama aktif bir şekilde katılmasını sağlayarak hem bir hak hem de bir ihtiyaç olarak öne çıkar. Bu bağlamda, toplumsal yaşama katılımı teşvik eden alanlardan biri olarak istihdam, engelli bireyler için de son derece önemli bir fırsat sunmaktadır (Erkan, 1991; Özgüven, 2000).

2.2.1.1 Engelli istihdamı

Engelli bireylerin istihdama katılımı, onlara yalnızca ekonomik bir güvence sunmakla kalmaz, aynı zamanda ruhsal doyum sağlar, özgüven kazandırır ve topluma aidiyet duygusu geliştirmelerine yardımcı olur. Bireyin toplumsal yaşamda kendini gerçekleştirme fırsatına erişmesi temel bir haktır ve bu hak sağlanmadığında, engelliler yetersizlik hissi yaşayabilir (Karataş, 1998).

Tarihsel olarak, engelliler sınırlı ölçüde çalışma hayatına katılmış ve ailelerinin geçimlerine katkıda bulunmuşlardır. Ancak, Sanayi Devrimi ve tıbbi anlayışın etkisiyle engellilerin çalışma hayatından uzaklaştığı görülmüştür. Sosyal modelin getirdiği yeni bakış açısıyla birlikte çalışma, temel bir hak olarak kabul edilmeye başlanmış ve engellilerin de diğer bireylerle eşit fırsatlara sahip olması gerektiği anlaşılmıştır (Seyyar, 2001). Toplumsal açıdan değerlendirildiğinde, kişinin çalışarak toplumda değer yaratması sadece bireysel bir kazanım değil, aynı zamanda sosyal gelişim açısından da önem taşımaktadır. Engellilerin iş gücüne katılması, toplumsal gelişmeye katkı sunar ve aidiyet duygusunu pekiştirir (Altan, 2007). Ancak, bu olumlu düşüncelerin günlük yaşama yansımaları sınırlıdır. Birleşmiş Milletler verilerine göre, dünya genelinde engelli bireylerin işsizlik oranı hâlâ yüksektir ve bu oran gelişmekte olan ülkelerde %80-90, gelişmiş ülkelerde ise %50-60 civarındadır (BM, 2019'dan aktaran Erten ve Ataş, 2019). Engellilerin eğitim, istihdam ve sosyal hayata katılımını zorlaştıran önyargılar ve ayrımcılık gibi olumsuz tutumlar, bu bireylerin çalışma hayatına entegrasyonunu sınırlamaktadır (Mamatoğlu, 2015). Engelliler, istihdam süreçlerinde çeşitli zorluklarla karşılaşmakta; işe alım öncesinde ve sonrasında olumsuz tutumlara maruz kalmaktadırlar (Kayacı, 2007). İstihdam öncesinde çoğu engelli bireye yeterli eğitim ve deneyim fırsatı sunulmazken, istihdam sürecinde ise işverenlerin ve çalışma arkadaşlarının olumsuz davranışlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. İşe alım sürecinde yaşanan diğer engeller de dikkate değerdir. İşyerinde engelli çalışanlar

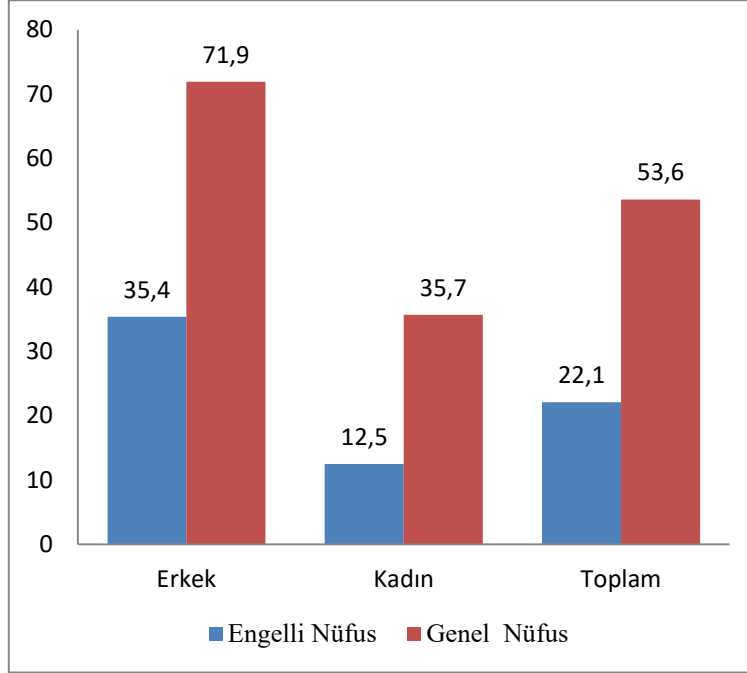
çoğunlukla özellikleri, yetenekleri ve eğitimlerine uygun işlerde istihdam edilmemekte; bu durum, onları gerekli iş eğitiminden mahrum bırakmaktadır. Çoğunlukla vasıfsız veya düşük statülü pozisyonlarda çalıştırılmakta ve potansiyellerini ortaya koymaları engellenmektedir (Yılmaz, 2004).

Engelli bireylerin çalışma hakkının korunması, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak öne çıkar. Sosyal devlet anlayışı, bireylerin yalnızca temel haklarının sağlanması değil, aynı zamanda toplumsal ve ekonomik refahlarının da gözetilmesi esastır (Şen, 2018). Söz konusu devlet anlayışı, engelli bireylerin yaşam koşullarını iyileştirmeyi, onlara insan onuruna yaraşır bir hayat sunmayı ve sosyal güvence sağlamayı amaçlayan bir sorumluluk ve bilinç çerçevesinde hareket eder. Engellilik türü ne olursa olsun, sosyal devletin temel amacı, engelli vatandaşlarına yaşanabilir bir dünya sunmaktır. Bu anlayış, vatandaşların yalnızca temel hak ve özgürlüklerine erişim sağlamayı değil, aynı zamanda onların sosyal durumlarını iyileştirmeyi de kendine görev bilir (Bilgen, Berk, Giritli ve Akgüner, 1998).

Son yıllarda yayınlanan istatistiklere bakıldığında, engelli bireylerin Türkiye'deki genel nüfus içindeki iş gücüne katılım oranlarının değerlendirilmesi, engelli istihdamının mevcut durumunu anlamak açısından önemli bir zemin sunmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] tarafından 2023 yayımlanan veriler incelendiğinde, Türkiye'de iş gücüne katılma oranının erkeklerde %71,9, kadınlarda %35,7, toplamda ise %53,6 olduğu görülmektedir. Bu oran, genel nüfusta iş gücüne katılım düzeyini gösterirken, engelli nüfusa ilişkin özel veriler ise farklı bir tablo ortaya koymaktadır. TÜİK'in, Avrupa Birliği üye ülkeleri ile eş zamanlı olarak 2011 yılında gerçekleştirdiği geniş kapsamlı Nüfus ve Konut Araştırması'na göre, en az bir engeli olan bireylerin iş gücüne katılım oranı erkeklerde %35,4, kadınlarda %12,5 ve toplamda %22,1 düzeyindedir (ASHB, 2023). Bu veriler, engelli bireylerin iş gücüne katılımında engelli olmayan bireylere göre belirgin bir düşük katılım oranı olduğunu ortaya koymaktadır.

Şekil 2.1.

Engelli ve Genel Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları.



Kaynakça: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Nisan 2023, s. 22.

2.2.2 Engelli istihdamına ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuata bakış

Türkiye’de engelli bireylerin istihdamına ilişkin çalışmaların tarihsel sürecine bakıldığında, bu konunun ilk kez 1950’li yılların başlarında, sivil toplum kuruluşlarının toplumsal hayata daha aktif katılmasıyla gündeme geldiği görülmektedir. Bu bireylerin iş gücüne katılımı, 1961 Anayasası ile benimsediğimiz sosyal devlet anlayışı çerçevesinde şekillenmeye başlamıştır. Engelli istihdamına yönelik ilk yasal düzenleme ise 1967 yılında çıkarılan 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile gerçekleştirilmiştir. Bu Kanun’un 13. maddesi, "Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma" başlığı altında ele alınarak, engelli ve eski hükümlülerin istihdamına dair düzenlemeler içermiştir. 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu’nun 25. maddesi de benzer şekilde, engellilerin çalışma yaşamındaki haklarını düzenleyen hükümler sunmuştur. Bu düzenlemeler, hangi tür engelli ve eski hükümlülerin hangi iş kollarında çalıştırılabileceği gibi detayları içermekte, iş yerlerindeki görev ve sorumlulukları ile ücret ve özel çalışma koşullarını yönetmeliklerle belirlemekteydi. Sonraki yıllarda, kamu sektöründe engelli istihdamı için kota sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu bağlamda, 1999 yılında düzenlenen

1. Özürlüler Şurası, ilerleyen yıllarda kaydedilen gelişmeler açısından temel bir referans noktası olmuştur. Şurada alınan kararlar doğrultusunda, 2005 yılında engelli hakları açısından büyük önem taşıyan ve kapsamlı düzenlemeler içeren “Engelliler Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiştir (Hüseyinli, Göçmen ve Nasibov, 2017; Tellioğlu, 2019).

Engelli bireylerin çalışma hakkının korunması, sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesi açısından da önem taşır. İşgücü piyasasında engellilerin, engelli olmayan bireylere kıyasla daha zor yer edinebilmesi, istihdamın işverenlerin inisiyatifine bırakılmadan, düzenli ve yapısal bir çerçeveye korunmasını gerektirir. Bu, sosyal devletin etkinliğini göstermesi açısından önemlidir (Şen, 2018). Türkiye’de engellilerin istihdamı için anayasa ve diğer ilgili kanunlar çerçevesinde sağlam bir yasal zemin oluşturulmuştur (Çarkçı, 2011).

Bu bölümde, engellilerin istihdamına ilişkin düzenlemeler ulusal ve uluslararası mevzuatlar çerçevesinde detaylı olarak incelenecektir.

2.2.2.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Engellilerin istihdamına ilişkin yasal düzenlemeleri incelemeden önce, bu düzenlemelerin temel dayanağını oluşturan Anayasa hükümleri üzerinde durulması gerekmektedir. Anayasa’nın çeşitli maddeleri, engelli bireylerin istihdamına doğrudan ya da dolaylı şekilde zemin hazırlamakta ve bu alandaki düzenlemeler için anayasal bir dayanak oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, ilk olarak Anayasa’nın 17. maddesinde yer alan "Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" hükmü dikkat çekicidir. Bu madde, tüm temel hakların bir sonucu olarak kişilerin maddi ve manevi varlıklarının korunmasını ve geliştirilmesini güvence altına almakta; bu kapsamda, engellilerin de bu haklardan yararlanması gerektiği ortaya konmaktadır (Akpulut, 2019).

Bunun ardından, Anayasa’nın 3. bölümünde yer alan sosyal ve ekonomik haklara ilişkin düzenlemeler gündeme gelmektedir. Anayasa’nın 49. maddesinde belirtilen çalışma hakkı, sosyal ve ekonomik hakların temel unsurlarından biridir. Bu maddede, çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu, devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek amacıyla çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye uygun ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmektedir.

Burada, çalışma hakkı her birey için güvence altına alınmış olmakla birlikte, engellilerin özel ihtiyaçları ve korunmaları göz önünde bulundurularak, istihdam süreçlerine dair düzenlemeler yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, Anayasa'nın 50. maddesinde, hiçkimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçüklerin, kadınların, bedeni ve ruhi yetersizliği olan kişilerin, çalışma şartları açısından özel olarak korunacağı belirtilmiştir. Bu ifade, engelli bireylerin istihdamının özel düzenlemelerle korunması gerektiğini açıkça vurgulamaktadır. Anayasa'nın bu düzenlemesi, engelli bireylerin çalışma hayatında özel haklara ve korumalara sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca, 61. maddenin 2. fıkrasına da bakıldığında, "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır"¹ ifadesi yer almaktadır. Bu hüküm, engellilerin yalnızca korunmalarını değil, aynı zamanda toplumsal hayata etkin bir şekilde katılımlarını sağlamak amacıyla devletin gerekli tedbirleri almasını öngörmektedir. Bu da engellilerin istihdamına yönelik bir düzenlemenin, toplumsal entegrasyonun bir parçası olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Belirtilen bu düzenlemeler, engellilerin istihdamını güvence altına almak ve onların çalışma hayatına etkin bir şekilde katılımını sağlamak amacıyla anayasal temeli oluşturmaktadır.

2.2.2.2 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin en az %3'ünün engellilerden oluşması gerektiği belirtilmektedir. Bu oran, ilgili kurum veya kuruluşun toplam çalışan sayısına (yurt dışı teşkilatındaki çalışanlar hariç) göre hesaplanır. Ayrıca, kamu kurumlarının günlük çalışma saatleri, öğlen arası dinlenme süreleri ve bölgelerine göre belirlenen çalışma

¹Hemen açıklamak gerekir ki, Hukukumuzda, 572 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname (RG 6.6.1997/23011 Mükerrer) ile, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin de aralarında bulunduğu bazı düzenlemelerde yer alan "sakat" ibaresi, "özürlü" olarak değiştirilmiştir. Daha sonra, 2013 yılında kabul edilen 6462 sayılı Kanun (RG 3.3.2013/28636) ile, kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde yer alan "özürlü" ibaresi "engelli" olarak düzeltilmiştir. Ancak, Anayasa'nın ilgili maddesinde yer alan "sakat" ifadesi, bu değişikliklere rağmen hala varlığını sürdürmektedir.

şartları; merkezi düzeyde Cumhurbaşkanı, illerde ise mülki amirler tarafından düzenlenir (Çubuk, 2017).

Kanunu'nun 53. maddesi, engellilerin kamuda istihdamına ilişkin düzenlemeler içermektedir. Bu maddeye göre, "Engelli personel çalıştırma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetimi ile engellilerin Devlet memurluğuna yerleştirilmesinden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur" denilmektedir. Aynı zamanda, maddenin devamında:

Engellilerin memurluğa alınma şartlarına, merkezi sınav ve yerleştirmenin yapılmasına, eğitim durumu ve engel grupları dikkate alınarak kura usulü ile yapılacak yerleştirmelere, engellilerin görevlerini yürütmelerinde hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarınca temin edileceğine, kamu kurum ve kuruluşlarınca engelli personel istihdamı ile ilgili istatistiksel verilerin bildirilmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Özürlüler İdaresi Başkanlığının görüşü alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 53.m) ifadesi yer almaktadır.

Engellilerin iş gücüne katılımı, karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılmasında büyük bir öneme sahiptir (Kesgin, 2014). Bununla birlikte, engelli bireylerin istihdam hakları hakkında yeterince bilgi sahibi olmaları gerektiği de vurgulanmalıdır. Orhan (2015) tarafından yapılan bir araştırma, bu bireylerin istihdam haklarının tamamını bilmediklerini ve bu konuda bütüncül bir anlayışa sahip olmadıklarını ortaya koymuştur.

Aşağıdaki tabloda, 2002 yılından itibaren kamu kurumlarında engelli kotasına göre memur olarak istihdam edilen engelli bireylerin yıllık dağılımı yer almaktadır.

Tablo 2.3

Kamu Kurumlarında Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurların Yıllara Göre Dağılımı.

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2022 (Nisan)	65.662
2021	62.356
2020	57.408
2019	55.196

2018	51.814
2017	49.873
2016	48.134
2015	40.655
2014	34.078
2013	32.787
2012	27.314
2011	20.829
2010	18.787
2009	10.357
2008	9.966
2007	9.193
2006	8.915
2005	8.717
2004	8.717
2003	6.727
2002	5.777

[Tablo 2.3 (Devam) Kamu Kurumlarında Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurların Yıllara Göre Dağılımı].

Kaynak: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Nisan 2023, s. 29.

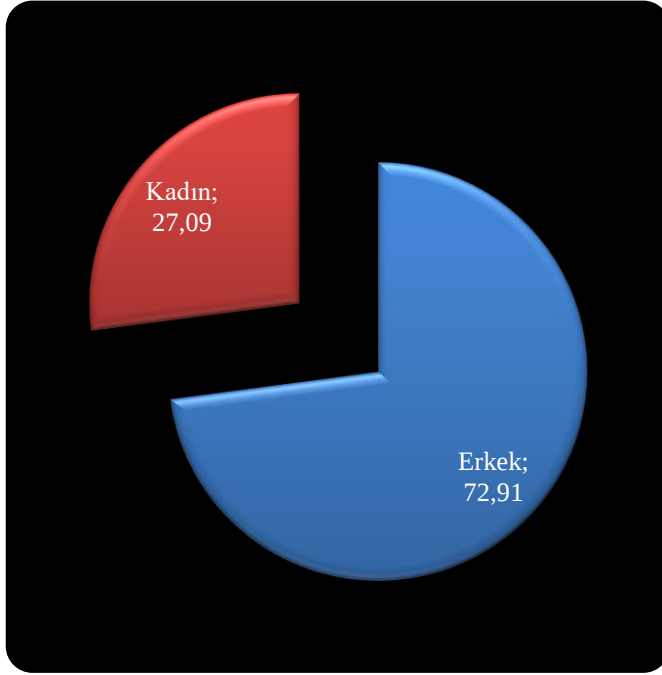
Tablodan da görüldüğü gibi, engellilerin istihdama katılımı zaman geçtikçe artış göstermiştir. Bu artış, engelli bireylerin çalışma hayatına katılımının desteklendiğini göstermektedir.

Şekil 2.2’de ise kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan engelli memurların cinsiyetlere göre dağılımı sunulmaktadır. Verilere göre, bu memurların %27’si kadın, %73’ü ise erkektir. Engelli bireyler arasında kadınların kamuda memur olarak istihdama katılım oranı (Şekil 2), erkeklere göre daha düşüktür. Bu durum, Şekil 1’de yer alan (Engelli ve Genel Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları) verilerle paralellik göstermektedir. Hem genel nüfusta hem de engelli nüfus arasında kadınların iş gücüne katılım oranı, erkeklere kıyasla düşük

olmuştur. Aynı zamanda, engelli kadınların ve erkeklerin kamuda memur olma oranlarının düşük olması, toplumsal cinsiyet rollerine dair bakış açısının güçlü bir şekilde var olduğunu ortaya koymaktadır.

Şekil 2.2

Engelli Memurların Cinsiyete Göre Dağılımı.



Kaynak: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Nisan 2023, s. 30.

2.2.2.3 4857 sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu [İK], 2003 yılında yürürlüğe girmiştir ve bu kanun çerçevesinde engelli kişilerin istihdamına ilişkin hükümler düzenlenmiştir. 5. maddede, işverenler tarafından işe alım sürecinde, kişinin engellilik durumunun ayrımcılık gerekçesi olarak kullanılamayacağı açık olarak ifade edilmiştir. Kanun'un 30. maddesinde, düzenlenen "Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" başlığında altında, bu bireylerin hangi işlerde ve hangi şekilde istihdam edileceği açıklanmıştır. Söz konusu maddeye göre:

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21'inci

maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır denilmektedir (4857 sayılı İK, 30. m).

Söz konusu maddenin devamında, hesaplanacak olan toplam işçilerin içinde belirli ve belirsiz iş sözleşmeleriyle istihdam edilen tüm işçilerin baz alınacağı; kısmi süreli olarak istihdam edilen kişilerin çalışma süreleri, tam süreli çalışmaya dönüştürülerek işçi sayısına ekleneceği belirtilmiştir. Aynı zamanda, kısmi süreli olarak istihdam edilen engelli işçiler varsa, bu çalışanların çalışma süreleri de tam süreye dönüştürülerek hesaplanır ve toplam işçi sayısından düşülür.

İş yerlerindeki toplam işçi sayısının tespiti sırasında, bazı işçiler hesaba alınmaz. Bunlar, yer altı ve su altı işlerde çalışanlar, güvenlik görevlisi olarak istihdam edilenler ve özel güvenlik şirketlerindeki çalışanlar. Ayrıca, engelli bireyler talep ederse, kısmi süreli iş sözleşmesiyle de çalışmaları mümkündür.

Son olarak, bu yasal zorunluluğun ihlaline ilişkin cezai yaptırımlar ve ilgili düzenlemeler, kanunun 101. ve 108. Maddelerinde “Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık” ve “İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar” başlıkları altında yer alır.

Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), Türkiye İş Kurumu'ndan aldığı verilere dayanarak Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni'ni oluşturmuştur. Bu bültende yer alan istatistikler, Tablo 2.4 'de sunulmaktadır.

Tablo 2.4

Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İş Yeri Sayısı.

Yıllar	Kamu	Özel	Toplam
2023 (Mart)	1.323	16.646	17.969
2022	1.443	20.175	21.618
2021	1.440	18.695	20.135
2020	1.167	15.266	16.433

2019	1.320	18.029	19.349
2018	1.352	17.826	19.178
2017	782	19.957	20.739
2016	806	18.332	19.138
2015	844	17.144	17.988
2014	809	17.773	18.582
2013	890	17.596	18.486
2012	979	16.980	17.959
2011	1.004	15.118	16.122
2010	1.084	14.511	15.595
2009	1.096	12.847	13.943
2008	1.126	13.268	14.394
2007	1.613	17.864	19.477
2006	1.507	13.593	15.100
2005	1.567	11.517	13.084
2004	1.674	10.145	11.819
2003	1.593	8.427	10.020
2002	1.609	8.121	9.730

Kaynak: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Nisan 2023, s. 23.

Tablodan görüleceği üzere, 2002 yılı itibarıyla engelli bireyleri çalıştırmakla yükümlü olan işyeri sayısı kamu sektöründe 1.609, özel sektörde ise 8.121 olarak belirlenmiştir. Ancak, 2023 yılı Mart ayı itibarıyla bu sayı, kamu sektöründe 1.323'e, özel sektörde ise 16.646'ya yükselmiştir.

2.2.2.4 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun

Engellilerin, insan olarak sahip oldukları temel hak ve özgürlüklerden faydalanmalarını temin etmek ve bu bireylerin sosyal hayata, diğer bireyler gibi eşit ve etkin bir şekilde katılımlarını teşvik etmek, büyük bir önem taşımaktadır. Bu kapsamda, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun; bu bireylerin haklarını koruma altına alarak, söz konusu

alanda gerekli çalışmaların yapılmasına zemin oluşturmak amacıyla yürürlüğe girmiştir ve bu doğrultuda, ülke mevzuatında çok önemli bir yere sahiptir (EHK, 1.m). Kanun'un mesleki habilitasyon ve rehabilitasyonu düzenleyen 13. maddesi,

Engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli tedbirler alınır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan iş ve meslek analizleri doğrultusunda engelliler için Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mesleki habilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirilir. Engellilerin mesleki habilitasyon ve rehabilitasyon hizmetleri, kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler ve diğer gerçek veya tüzel kişiler tarafından da gerçekleştirilebilir... (EHK, 13.m) şeklinde bir düzenleme içerir.

Maddede bahsedilen habilitasyon, engellilerin bireysel ve toplumsal açıdan ihtiyaçlarını, kimseye bağımlı olmadan, tek başlarına karşılayarak bağımsız bir yaşam sürdürebilmeleri için gereken becerileri kazandıran hizmetleri ifade eder. Bu kapsamda, engelli gençlerin meslek seçimlerinde gereken adımların atılması ve yeterli eğitimi almaları amacıyla; kamu kurumları, belediyeler ve ilgili özel kuruluşlar tarafından yaşam alanlarının bu bireyler için düzenlenmesi sağlanmalıdır. Aynı zamanda, İŞKUR tarafından gerekli mesleki eğitimler verilmeli, rehabilitasyon ve iş danışmanlığı gibi hizmetler sunulmalı, süreç sonunda ise istihdam sağlanmalıdır (Güneri, 2014).

Engellilerin istihdamına ilişkin düzenlemeler Kanun'un 14. maddesinde yer almaktadır. Bu hükümlerde:

- Engelli istihdamının sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla gerekli tedbirlerin alınması,
- İş başvuru süreçlerinden çalışma koşullarına kadar her aşamada engellilere ayrımcılık yapılmaması ve güvenli, sağlıklı bir iş ortamı sunulması,
- Diğer çalışanların engelli bireylere yönelik olumsuz tutum ve davranışlarının önlenmesi,
- Engelli çalışanların karşılaştıkları zorlukların giderilmesi amacıyla iş yerlerinde makul düzenlemelerin yapılması öngörülmektedir (Akpulat, 2019).

Bunun yanı sıra, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği gibi çeşitli

mevzuatlarda da engelli istihdamına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerle engelli bireylerin istihdamı teşvik edilmekte ve desteklenmektedir.

2.2.2.5 Uluslararası mevzuat

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, ulusal hukukla birlikte, engellilerin istihdama katılmasında önemli yer tutmaktadır. Bu doğrultuda, Anayasa'nın 90. maddesinde, yürürlüğe girmiş olan uluslararası anlaşmaların da ulusal kanunlarla aynı hukuki etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler hem iç hukuk hem de uluslararası hukuk açısından bağlayıcı niteliklere sahiptir (Erten ve Ataş, 2019). Engellilere ilişkin sosyal politikaların dayanağı olan uluslararası düzenlemeler, genel olarak iki temel grupta incelenmektedir: evrensel düzeyde geçerli olanlar ve özellikle Avrupa ile sınırlı kalan düzenlemeler (Şişman, 2022). Çalışmanın kapsamı ve konunun evrensel boyutu dikkate alınarak, bu bölümde yalnızca BM ve ILO tarafından kabul edilen temel belgeler incelenecektir.

İlk olarak, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler arasında, BM in 2006 yılında kabul ettiği ve 2008 yılında yürürlüğe giren “Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Uluslararası Sözleşme” yer almaktadır. Bu sözleşme Türkiye tarafından 2007 yılında imzalanmış ve 2009 yılında herhangi bir çekince koyulmadan yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede engelli bireylerin istihdam hakkının, diğer bireylerin sahip olduğu temel haklardan biri olduğu 27. maddede belirtilmiştir. Madde çerçevesinde, bu bireylerin açık, erişilebilir ve bütünleştirici bir çalışma hayatında, serbest bir şekilde tercih yaparak istihdam hakkına sahip olmalarını garanti altına alınmaktadır. Bu sözleşmeye taraf olan devletler, engellilerin istihdam haklarını güvence altına almak için gereken yasal temeli oluşturmakla yükümlüdür. Aynı zamanda, bu kişilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonlarına katılımı, eşit iş-eşit ücret uygulamaları, insana yakışır çalışma şartlarının oluşturulması, sendikal hakların güvence altına alınması ve kamu sektöründe de engelli bireylerin istihdam edilmesi gibi yükümlülükler sözleşme kapsamında düzenlenmiştir. Ayrıca, engellilerin özel sektörde istihdamını teşvik etmek için gerekli eylem programları ve teşvikler gibi araçlar da öngörülmektedir. Bununla birlikte, sözleşmede engellilerin girişimcilik faaliyetlerini destekleyen düzenlemeler de yer almaktadır. Sözleşmede düzenlenen yükümlülükler, bu bireyleri zorla veya mecburi olarak çalıştırılmalarına karşı da korunmalarını içerir (B.M, 2006). Türkiye tarafından

da onaylanan bu sözleşme, engelliler için istihdam politikaları gibi çeşitli hükümleriyle taraf devletlere önemli yükümlülükler getiren kapsamlı bir belgedir (Akpulat, 2019).

3 Aralık 1981 yılı, BM Genel Kurulu tarafından “Uluslararası Engelliler Yılı” olarak ilan edilmesi, 1982'de 'Engelliler İçin Dünya Eylem Programı'nın kabul edilmesi ve 1983 yılında, birçok ülkede engellilere ilişkin yasa ve uygulamalarda yapılan olumlu ilerlemeler dikkate alınarak, ILO tarafından engelli bireylerin topluma entegrasyonu ve istihdam olanaklarının artırılması amacıyla 159 sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi (Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention) kabul edilmiştir. Türkiye tarafından bu sözleşme 1999 yılında onaylanmış ve 20 Haziran 2000 yılında yürürlüğe girmiştir. Söz konusu sözleşme, engellilerin iş piyasasında daha çok fırsat bulmalarını ve topluma entegrasyonlarını teşvik etmeyi hedeflemektedir. Bu sözleşmeye taraf olan devletler, kendi imkanları doğrultusunda engellilerin mesleki rehabilitasyonunu sağlamak ve onlara uygun iş imkanlarını yaratmak için gereken tedbirleri almakla yükümlüdürler. Sözleşmenin temel ilkesini fırsat eşitliği oluşturur ve bu ilke, engelliler arasında cinsiyete göre eşitsizlikleri gidermeyi de amaçlamaktadır. Sonuç olarak, 9 maddeden oluşan bu sözleşme, engellilerin istihdama katılması için ulusal sosyal politikaların temel dayanağı olmuştur (Şişman, 2022; ILO, 1983).

Yukarıda bahsedilen BM'in, yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren engellilere yönelik birçok önemli düzenlemenin ardından, 1983'te başlatılan "Engelliler On Yıllı Programı"nın tamamlanmasıyla 3 Aralık, "Dünya Engelliler Günü" olarak anılmaya başlanmıştır.

2.2.3 Engelli istihdam modelleri

Engellilerin istihdamda yer alması, sosyal ilişkiler kurmaları ve kimseye bağımlı olmadan kendi hayatlarını sürdürebilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Günümüzde, bu kişilerin toplumun bir parçası olabilmesi amacıyla çalışma hayatına katılmalarını teşvik eden politikalar yürütülmektedir (Genç ve Çat, 2013). Bu istihdam politikalarının etkili bir şekilde hazırlanması ve uygulanması, engellilerin istihdamda daha aktif olmalarına olanak sağlarken, kendi emeklerinin karşılığında aldıkları gelir sayesinde bağımsız bir hayat sürmelerini kolaylaştırır. Ulusal çerçevede bu politikaların

başarılı bir şekilde uygulanması, bu bireylerin toplumdan dışlanmasını önlemede ve istihdam sorununun çözümünde önemli bir rol oynamaktadır (Orhan, 2013).

Türkiye’de, bu bireylerin istihdamına ilişkin kamu politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında uluslararası kuruluşların rehberliği, ulusal ve bölgesel sosyal politikalar, sivil toplum kuruluşlarının çabaları ve kişilerin istekleri önemli yer tutmaktadır (Bezmez, Yardımcı ve Şentürk, 2011). Ayrıca, engelli bireylerin istihdamı genel olarak devletin yasal düzenlemeleri ile desteklenmekte ve hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkeler söz konusu alanda farklı politikalar kullanmaktadır. Engellilerin çalışma hayatına katılabilmeleri için onlara özel istihdam modelleri geliştirilmiştir. Bu modeller; kota, kişisel çalışma, evden çalışma, kooperatif çalışma yöntemleri, korumalı işyerleri, gönüllü olarak engelli istihdamı sağlayan işverenler, sadece engellilerin çalıştığı özel iş alanları, destekli istihdam gibi yöntemleri kapsamaktadır (Selek-Öz ve Orhan, 2013).

2.2.3.1 Kota yöntemi

Kota sistemi, engelli çalıştırmanın işverenlere zorunlu kılan bir uygulamadır. Bu yöntemde göre, işverenler işyerlerinde belirli sayıda ve oranda engelli istihdam etmekle yükümlü kılınmışlardır. Engellilerin istihdam sürecinde karşılaştıkları engelleri azaltmak için bu sistem geliştirilmiştir. Aynı zamanda, sosyal devlet kavramının bir sonucu olarak, engellilerin istihdamında devletin sorumluluğunu belirtmektedir (Orhan, 2013). II. Dünya Savaşı’ndan sonra, özellikle Avrupa’da daha çok önem kazanmış ve savaştan dönen gazilerin istihdamı için kullanılmıştır. Zaman içerisinde, bu yöntemin kapsamı genişletilmiş ve sivil engellileri de içermeye başlamıştır (Waddington, 1996). Bu yöntem, ilk kez 1919 yılında Almanya’da uygulandı; daha sonra, bu ülkeyi sırasıyla 1920’de Avusturya, 1921’de İtalya ve 1923’te Fransa takip etti (Çiftçi, 2013).

Günümüzde, kota sistemi engellilerin istihdama katılımını sağlamak için kullanılan en yaygın yöntemlerden biridir ve dünya genelinde 103 ülkede uygulanmaktadır (ILO, 2019). Türkiye’de ise, bu yöntem ilk kez 1967 yılında Deniz İş Kanunu’ndaki düzenlemeyle yürürlüğe girmiş ve 2003 yılında yürürlüğe giren İ.K. çerçevesinde yeniden tanımlanmıştır (Şişman, 2011). Engellilerin istihdama katılmasında kota yöntemi önemli bir araçtır. Aynı zamanda, engelli bireyler için ayrımcılıkla mücadele politikalarının geliştirilmesine rağmen, bu sistem hala en yaygın kullanılan yöntemdir. Ancak kanunlar çerçevesinde düzenlenen bu zorunluluk, bazı durumlarda işverenler

tarafından bir yük olarak görülebilir ve işyerinde çalışan engellilere karşı olumsuz tutumlar sergilenmesine yol açabilir (Orhan, 2013; Şahsuvaroğlu, 2015). 4857 sayılı İş Kanunu'nda kota sistemi ile ilgili ayrıntılı bilgiler “Engelli İstihdamına İlişkin Ulusal ve Uluslararası Mevzuata Bakış” bölümde detaylı olarak incelendiği için burada kısa bilgi verilmekle yetinilmiş, kanunun ilgili maddesi detaylı olarak belirtilmemiştir.

2.2.3.2 Kişisel çalışma yöntemi

Kişisel çalışma yöntemi, engellilerin işveren konumunda yer aldığı bir istihdam modelini ifade etmektedir (Alkan-Meşhur, 2004). Türkiye’de bu yöntem, engelli istihdamını artırma konusunda yeterince değerlendirilmemiş ve uygulanmamıştır. Engelliler, çoğunlukla kendi olanaklarıyla daha basit ve niteliksiz işlerde çalışmayı tercih etmektedir. Ancak dijitalleşmeyle birlikte engellilerin istihdamı açısından kişisel çalışma yöntemi, önemli bir fırsat olarak görülmeye başlanmıştır (Selek-Öz ve Orhan, 2012). Engellilerin bu yöntemi kullanarak çalışabilmeleri, genellikle ailenin desteğiyle ortak bir iş düzeninin kurulmasını içermektedir. Kişisel çalışma yönteminin uygulanmasında başarıya ulaşabilmek için engellilerin bazı temel özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu gereksinimler dört başlık altında sınıflandırılabilir:

- Engellilerin temel eğitim almış olmaları,
- Ülkenin ekonomik durumu ve kaynaklara erişim olanağı,
- Engellilere mesleki eğitimin sağlanması,
- Girişimciliğin teşvik edilmesi (Orhan, 2013).

Engelliler için kişisel çalışma yönteminin başarılı olabilmesi, bu şartların sağlanmasıyla mümkün olacaktır. Ayrıca, devletin bu yöntemin etkin bir şekilde uygulanmasında izleyeceği yol da büyük öneme sahiptir (Orhan, 2013).

2.2.3.3 Evden çalışma yöntemi

Evde çalışma yöntemi, 1970’li yıllarda yaşanan petrol krizinin etkisiyle, özellikle Batı ülkelerinde üretimin azalması, enflasyonun çoğalması ve işsizliğin rekor seviyelere ulaşması sonucunda yaranan ekonomik kaosun bir ürünü olarak gelişmiştir (Çarhoğlu, 2011). Fiziksel açıdan sınırlılıkları olan engellilerin çalışma hayatına katılımını destekleyen bu yöntem, günümüzde hızla gelişen teknolojinin sunduğu imkanlarla daha

yaygın hale gelmiştir. Teknolojinin gelişmesi sayesinde, bu çalışma yönteminin daha ulaşılabilir olması, onu cazip kılmaktadır (Berkün, 2013).

Bu istihdam yöntemi, özellikle hareket kısıtlılığı yüksek olan ve evden çıkmakta zorluk yaşayan engellilerin iş gücüne katılmasına yönelik tasarlanmış bir modeldir. Uygulamada, işlerin fiziksel engeli ağır olan bireylerin evlerine götürülüp iş bittikten sonra geri alındığı bir sistemden söz edilmektedir. Ancak, bu yöntemin Türkiye’de yaygın olarak uygulandığını söylemek güçtür. Bu yöntemi teşvik edici ve destekleyici düzenlemelere yasalar çerçevesinde rastlansa da, pratikte kamu ve özel sektörde uygulamalar yetersiz kalmaktadır (Ölmezoğlu, 2015).

Eğitim, bu yöntemde büyük öneme sahiptir. İstihdam edilen engellilere teknolojik yeniliklerden haberdar olabilmeleri için işverenler tarafından mesleki eğitimler sunulmalıdır (Şen, 2018). Öte yandan, bu yöntemin eleştirilen yönlerinden biri, engellileri doğal çalışma ortamından ve sosyal iletişimden uzaklaştırma potansiyeline sahip olmasıdır (Berkün, 2013). Evde çalışma yöntemi, esnek çalışma uygulamalarının bir çeşidi olarak değerlendirilir. Günümüzdeki çalışma modellerine bakıldığında, esnek çalışmanın daha da yaygınlaştığı görülmektedir. Özellikle neoliberal politikaların etkisiyle çalışma hayatında artan rekabet, yeni ve farklı iş türlerinin yaranmasına zemin oluşturmuştur (Çarkçı, 2011).

2.2.3.4 Kooperatif çalışma yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi, temelinde dayanışma ve iş birliği fikrini barındırır. Bu sistem, engellilerin kendi çabalarıyla kurulabileceği gibi; ailelerinin, çevrelerinin, toplumun veya devletin desteğiyle de oluşturulup sürdürülebilir. Engellilerin yetenek ve kapasitelerinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi açısından bu modelin önemli olmasının yanı sıra, sosyal iletişim açısından da yararlı bir örgütlenme şekli olarak kabul edilir (Alkan-Meşhur, 2006; Haykır, 2020). Bu çalışma yöntemi, engellilerin çeşitli iş alanlarında istihdam imkanı bulmasını sağlar ve iş birliğinin önemini vurgular. Aynı zamanda engelliler, potansiyellerini daha iyi bir şekilde ortaya koyabilir; ilgi alanlarına uygun işleri, bağımsız kuruluşlar olarak gerçekleştirebilecek kapasiteye ulaşabilirler (Genç ve Çat, 2013).

2.2.3.5 Korumalı iş yerleri

Engellilerin engel durumları ve oranları, iş gücüne katılmalarında bazı zorluklara yol açmaktadır. Bu bireyler için istihdam olanakları ve mesleki rehabilitasyon sağlamak amacıyla, devletin teknik dodanım ve ekonomik destekleriyle kurulan işletmelere “korumalı iş yeri” adı verilmektedir (Kayacı, 2007). Türkiye’de korumalı iş yerine ilişkin hukuki zemin, 5378 sayılı EHK’nın 14. maddesi ve 30.05.2006 tarihli, 26183 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik ile oluşturulmuştur (Genç ve Çat, 2013).

Korumalı iş yerleri, devletin, özel sektörün ve sivil toplum kuruluşlarının desteğiyle kurulabilmektedir. Bu iş yerlerinin amacı, engellilik oranı yüksek bireylerin mesleki rehabilitasyonlarını sağlamak ve çalışma hayatına katılmalarını teşvik etmektir (Makas, 2011). Engellilerin istihdamı, genellikle devletin hukuki düzenlemeleri çerçevesinde gerçekleşmekte olup, literatürde “korumalı istihdam” olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram, engellilik oranı ağır olan bireyler için iş yerlerinde sağlanan istihdam fırsatlarını ifade etmektedir. Yasal olarak bu bireylerin işe yerleştirilmeleri gerekmesine rağmen, uygulamada çeşitli zorluklarla karşılaştıkları görülmektedir (Toplu, 2009).

Korumalı iş yerlerinin uygulamada çeşitli modelleri görülmektedir. Terapötik korumalı iş yeri, engellilerin çalışmaktan ziyade rehabilitasyonunun ön planda olduğu bir modeldir ve genellikle zihinsel engelli bireyler için uygundur. Ara modelde ise engelli bireyler yarı işçi statüsündedir ve istihdama ilişkin sorumlulukları, yükümlülükleri bulunmaktadır. Karışık model, korumalı istihdamın değişik modellerini birleştirildiği bir yapı sunmaktadır. Ücrete dayalı istihdam modeli ise engelli bireylerin bütün sorumluluklara ve yükümlülüklere tabi oldukları bir modeldir (Çavuş ve Tekin, 2015).

İşverenlerin bazı engellileri işe almasını engelleyen durumlar nedeniyle, bu bireylerin normal iş yerlerinde çalışmaları zorlaşmaktadır. Korumalı iş yerlerinin oluşturulması, bu sorunun çözülmesine yönelik önemli bir katkı sunmaktadır. Korumalı iş yerlerinde istihdam edilen engelliler, çalışma hiyerarşisinde engelli olmayan diğer bireylerin emrinde çalıştıkları görülmektedir (Arıkan, 2018). Korumalı iş yerleri, engellilik oranı %40 ile %80 arasında olan ağır engellilerin istihdamı konusunda avantajlar sağlamaktadır. Ayrıca, bu iş yerlerinde çalışanların büyük bir kısmı engellilerden oluştuğundan, bu çalışanlar arasında uyum problemi de görülmemektedir. Ancak, sadece engellilerin çalıştığı bu gibi ortamlarda sosyal yaşamla bütünleşememe riski de

bulunabilir (Orhan, 2013). Korumalı iş yerleri, engellilerin normal rekabet şartlarındaki çalışma hayatına hazırlanmalarına olanak tanır ve böylece bu kişilerin, rekabetçi iş piyasalarına geçiş yapabilmeleri sağlanabilir (Gökmen, 2013; Orhan, 2013).

Görüldüğü gibi, kooperatif istihdam modeli ile korumalı iş yerleri arasında benzerlikler olsa da, birbirlerinden farklı istihdam modelleridir. Örneğin, korumalı iş yeri modelinin temel amacı rehabilitasyon ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmakken, kooperatif çalışma yöntemi, engellilerin ekonomik bağımsızlık kazanmalarını ve toplumda diğer bireylerle eşit olarak yer almalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Korumalı iş yerleri, daha çok destekleyici bir ortam sağlayarak engellilerin çalışma hayatına adapte olmalarını kolaylaştırır. Kooperatif çalışma yönteminde ise engelliler, kendi işlerini kurarak ve gelir elde ederek bağımsız bir şekilde ekonomiye katılırlar. Bu gibi farklılıklar, her iki modelin engellilerin istihdama katılımını desteklemek için farklı yöntemler sunduğunu göstermektedir. Korumalı iş yeri, daha çok destekleyici ve rehabilitasyon odaklı bir istihdam modeliyken, kooperatif çalışma yöntemi, engelli bireylerin ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına ve topluma entegre olmalarına olanak tanır

2.2.3.6 Gönüllü olarak engelli istihdamı sağlayan işverenler

Literatürde, engellilerin kota sistemi veya korumalı iş yeri modelleri dışında, yalnızca işverenin tercihiyle istihdam edilebildiği bir yöntem de bulunmaktadır. Bu model, işverenlerin herhangi bir yasal zorunluluk olmadan engellileri istihdam etmelerini ifade etmektedir. Ancak, pratikte söz konusu yöntemin uygulanmasında çeşitli zorluklar görülmektedir. İşverenler, çoğu zaman işlerin aksamaya uğrayacağı, engelli çalışanlardan beklenen verimliliğin alınamayacağı ve ek sağlık giderleri gibi sebeplerden dolayı kaygı duyarlar. Finansal kaynaklara ulaşımında zorluklar da bu kaygıları artırarak, işverenlerin ek maliyetlerden çekinmelerine yol açmaktadır. Karşılaşılan bu zorluklar, engellilerin istihdam edilmesine yönelik olumsuz tutumların ve sıcak bakmama eğilimlerinin yaranmasına zemin hazırlamaktadır (Şen, 2018; Poyraz ve Eyidiker, 2021).

Devlet tarafından uygulanan teşvikler ve farkındalık artırma politikalarına rağmen, bir kısım işveren, isteğe bağlı olarak engelli çalıştırmak istemedikleri ve bu yöntemi tercih etmekte tereddüt ettikleri görülmektedir. Örneğin, Türkiye’de uygulanan teşvik mekanizmalarından biri olan 4857 sayılı İ.K.’nın 30. maddesindeki düzenlemeye göre,

kontenjandan fazla engelli birey istihdam eden veya yükümlü olmamasına rağmen engelli birey istihdam eden işverenlerin, bu şekilde çalıştırdıkları her engelli birey için, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır. Bu hükme göre, işverenlerin kontenjandan fazla engelli istihdam etmeleri durumunda, prim teşviki sağlanmaktadır. Ancak, bu gibi yasal düzenlemelerin varlığına rağmen, işverenlerin isteğe bağlı engelli çalıştırmak istemedikleri belirtilmektedir (Şen, 2018).

Bu istihdam modelinin güçlü taraflarından biri, işverenlerin bir zorunluluk olmadan engelli istihdam etmesinin, toplumun engellilik konusunda bilinçlenmesinin bir göstergesi olacağı ifade edilmektedir. İşverenlerin bu tutumu, engelli çalışanların iş tatmini yaşamalarına ve kendilerine güven duymalarına sebep olabilir. Engelli çalışanlar, iş yerinde performanslarını gösterme, kabul görme ve iletişim kurma konularında çaba sarf ettikleri ve bunun sonucunda da iş motivasyonlarının arttığı görülmektedir. Ancak, bu süreç içerisinde engelli çalışanlar, kendilerini kanıtlamak için çoğu zaman diğer çalışanlara göre daha fazla emek harcamak zorunda kaldıkları vurgulanmaktadır (Orhan, 2013).

Bu istihdam yönteminin işverenler tarafından yaygın olarak tercih edilmesi için, engellilerin mesleki eğitim almaları ve işverenlerin ön yargılarını kırmak için bilinçlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilmektedir (Poyraz ve Eyidiker, 2021). Ancak, bu bilinç oluşmadığı durumda, engellilerin istihdamı, çoğunlukla işverenlerin tutumuna ve bireylerin kendi çabalarına bağlı kalacağı ifade edilmektedir (Alkan-Meşhur, 2004). Türkiye’de uygulanan teşvik mekanizmalarına rağmen, yükümlülüğü olmadan engelli çalıştıran iş yerlerinin sayısı hala beklenen düzeyde değildir. Bu doğrultuda, hem engellilerin istihdama katılmasını sağlamak hem de toplumun bilinçlendirilmesi için yasal düzenlemelerin yanı sıra, farkındalık yaratacak adımların atılması gerektiği görülmektedir.

2.2.3.7 Sadece engellilerin çalıştığı özel iş alanları

Literatürde, engellilerin engelli türüne göre belirlenmiş çalışma alanlarında öncelikli olarak istihdam edilmesi, “tahsis yöntemi” olarak adlandırılmaktadır. Örnek olarak, Avrupa’nın bazı ülkelerinde görme engellilerin telefon santral operatörü olarak istihdam edildiği sayılabilir. Benzer olarak, Türkiye’de de kamuya ait iş yerlerinde bu tür uygulamalara rastlanmaktadır. Ancak bu istihdam modelinin etkin bir şekilde

uygulanabilmesi için, engelli bireylerin çalışabilecekleri işlerin ayrıntılı analizinin yapılması ve iş tanımlarının açık bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Selek-Öz ve Orhan, 2012).

Tahsis yöntemi, pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirilen ve “rezerve edilmiş istihdam modeli” olarak da bilinen bir uygulamadır. Bu yöntem kapsamında, bazı işler sadece engelliler için ayrılmaktadır. Ancak bu süreçte, engelli bireylerin engellilik türü ve derecesi, algılama yetenekleri ile bağımsız hareket kabiliyetleri gibi faktörlerin dikkate alınması büyük önem taşımaktadır (Şişman, 2022; Eren, 2010).

Aynı zamanda, “seçilmiş iş modeli” olarak da bilinen bu yöntem, çoğu zaman engelliler tarafından verimli bir istihdam modeli olarak değerlendirilmediği görülmektedir. Çünkü engelli çalışanlar, diğer çalışanlardan tamamen izole bir çalışma ortamında yer almak yerine, onlarla birlikte çalışmayı tercih ettiklerini belirtmektedirler. Bu sebeple, tahsis yönteminin uygulanmasında kişisel tercihlere ve iş yerlerinin sosyal entegrasyon politikalarına daha fazla önem verilmesi gerekmektedir (Ölmezoğlu, 2015).

Ayrıca, engelliler için tahsis edilen işlerin düşük statülü olduğu ve bunun kişiler üzerinde olumsuz etkilere yol açabileceği belirtilmektedir. Örneğin, daha önceleri yaygın olarak engelli bireyler için tahsis edilen “asansör operatörlüğü” ve “santral operatörlüğü” gibi işler, günümüzde daha az önemli hale gelmiş ve bu işler için artık daha az personele ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum, dünya genelinde tahsis yönteminin sınırlı bir uygulama alanı bulmasına sebep olmaktadır (Thornton ve Lunt, 1995).

2.2.3.8 Destekli istihdam yöntemi

Temel prensibi, “sosyal model” ile uyumlu olan ve engelliler için “insan hakları” ile “tam katılım” ilkelerine dayanan destekli istihdam modeli, ilk olarak ABD’de 1970’li yıllarda yaranmıştır. Bu model, İngiltere de dahil birçok ülkede, ilk olarak projeler vasıtasıyla yaygınlaştırılmış, daha sonra ise ana akım politika halini almıştır (Karaaslan, 2020; Önaçan-Uzun, 2020).

Destekli istihdam, engellilerin bir iş koçu vasıtasıyla çalışma hayatının ihtiyaçlarını karşılayacak beceriler edinmesini, kendi ilgi, yeterlilik ve tercihlerine göre iş sahibi olmalarını ve çalışma hayatında yoğun şekilde desteklenmelerini içeren bir yöntem olarak ifade edilebilir. Nihai amaç, engelliye sürdürülebilir bir biçimde açık iş gücüne dahil etmek ve bağımsız hayata hazırlamaktır (Cavkaytar ve Artar, 2019). Bu istihdam

modeli, engellilerin eşit işe eşit ücret alabileceği, toplumla bütünleşebileceği ve çalışma hayatında yer alabileceği bir ortamı ifade eder. Destekli istihdam modelinin amacı, engelli bireylerin üretken kişiler statüsüne sahip olmasına yardımcı olmaktır. Bu hedef doğrultusunda engelliler, hem fiziksel hem de sosyal açıdan topluma katılabileceklerdir. Destekli istihdam modelinde “eğit ve yerleştir” yaklaşımından ziyade “yerleştir ve eğit” yaklaşımının benimsendiği görülmektedir (Arıkan, 2018). Bu model, boş olan pozisyonlara engelli bireyleri yerleştirmek yerine, bu bireylerin yeteneklerini ve özelliklerini temel alan “kişi odaklı” bir istihdam yöntemidir. Amaç, bireyin işi benimsemesini sağlamak ve aynı işte daha uzun süre kalarak kendini ve kariyerini geliştirmesidir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu [TİSK], 2013).

Destekli istihdam modelinde iş koçlarının sağladığı destek, beş ana alanı kapsamaktadır:

- Engelliye uygun işlerin bulunması.
- İşe yerleştirme.
- İş başı eğitim.
- Performansın sürekli değerlendirilmesi.
- Engellinin sürdürülebilir şekilde çalışma hayatında yer alması için gereken prosedürlerin yerine getirilmesi.

Sağlanan destek; yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin geliştirilmesi, onlara eğitim verilmesi, engellilerin çalışma arkadaşlarıyla sosyalleşmesinin teşvik edilmesi gibi alanları da kapsayabilir. Gereken desteğin derecesi ve türü, engellinin ihtiyaçlarına göre şekillenir (Karaaslan, 2019).

Destekli istihdam modelinin temel unsurları:

- Ücretli iş (eşit işe eşit ücret).
- Açık iş gücü piyasası (rekabetçi ve düzenli iş alanları).
- Sürekli destek (işe yerleştirme öncesi ve sonrası).

Destekli istihdam modeli, sadece bir kişiyi belirli bir işte çalıştırmak anlamına gelmemektedir. Aynı zamanda, engellilerin ilgi alanları, yetenekleri, kariyer ve yaşam hedefleriyle uyumlu olması gerektiği için, örgütlerin sürece dahil edilmesi ve destekli

istihdam uzmanlarının veya iş koçlarının eğitilmiş olması büyük önem taşımaktadır (Arıkan, 2018).

2.3 Engellilerin İstihdamda Karşılaştıkları Mobbing ve Sonuçları

2.3.1 Mobbing’in tanımı ve evrimi

Çalışma hayatında yaygın olarak karşılaşılan ve günümüzde önemli sorun haline gelen mobbing, kişilere yönelik sistematik psikolojik baskı ve yıldırma davranışlarıdır. Literatürde mobbing, iş yerlerinde çalışan kişilere karşı uygulanan psikolojik şiddet olarak tanımlanır. Bu sorun, hem bireyler hem de örgütler açısından ciddi sonuçlar doğuran bir olgudur. Yapılan araştırmalar, bu tür davranışların insan toplumunun başlangıcından bu yana farklı biçimlerde var olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu davranışların tanımlanması, incelenmesi ve sınırlarının belirlenmesi uzun bir zaman almıştır (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011).

Mobbing terimi, Latince ‘kararsız kalabalık’ anlamında olan “mobile vulgus” kelimesinden türetilmiştir. Türkçede kullanılan bu kelime, İngilizcedeki ‘mob’ fiilinin isim halidir ve psikolojik şiddet, dirlik bozma, taciz, sıkıntı verme, rahatsızlık gibi anlamları ifade etmektedir. Bu terim, birçok dilde birebir anlam karşılığının olmamasından dolayı olduğu gibi kullanılmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

“Mobbing” terimi, ilk kez 19. yüzyılda kuşların yuvalarının etrafında uçarak oluşan tehditlere karşı gösterdikleri korumacı davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır (Zapf ve Einarsen, 2005; Tınaz, 2006). Avusturyalı bilim insanı olan Konrad Lorenz tarafından ise, 1960 yılında hayvanların kendilerini düşmanlarından korumak, onları korkutarak kaçırmak amacıyla seğiledikleri davranışları tanımlamak için kullanılmıştır (Westhues, 2006b; Güngör, 2008). Lorenz, “Saldırganlık Üzerine (1966)” adlı kitabında söz konusu kavramı detaylı olarak ele almıştır (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003). Hayvan davranışlarına dayanan bu kavram, zaman geçtikçe insanların benzer davranışlarını nitelendirmek için de kullanılmıştır. Bu kavramı ilk kez insan toplumundaki davranışları ifade etmek için kullanan İsveçli bilim insanı Dr. Peter Paul Heinmann olmuştur. Heinmann’ın araştırmaları, okul hayatındaki öğrencilerin birbirlerine karşı uyguladıkları zorbalık davranışları ve taciz olayları üzerine olmuştur. Bu şekilde, bilim insanı ilk kez mobbingi insanlar arasında olan davranış biçimi olarak değerlendirmiş ve bu alanda çalışma yapmaya başlamıştır. Heinmann, 1972 yılında yayımladığı “Mobbing: Group Violence Among Children” adlı kitabında, söz konusu

alandaki çalışmalarını toplamış ve öğrenciler arasındaki bu davranışları “mobbing” olarak adlandırmıştır (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008; Davenport vd, 2003; Leymann, 1996; Eser, 2009).

Zaman içerisinde mobbing kavramının toplumsal bağlamda algılanışı değişmeye başlamıştır. Bu kavramın tarihine bakıldığında, hayvanlar arasındaki saldırgan davranışları tanımlamak amacıyla kullanıldığı görülmektedir. Daha sonra bu kavram, zamanla okuldaki çocuklar arasındaki zorbalık niteliği taşıyan davranışları kapsamaya başlamıştır. 1980’li yıllardan itibaren, Almanya doğumlu Dr. Heinz Leymann tarafından kavram, iş yerlerinde çalışanlar arasındaki olumsuz davranışları tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte, psikolojik yıldırma (mobbing) kavramının kapsamı, okul hayatındaki çocuklar arasındaki zorbalık özellikli davranışlardan, çalışma hayatındaki yetişkin bireyler arasındaki davranışları nitelendirmeye doğru evrilmiştir. Bilim insanı, çalışmaları sonucunda okuldaki çocukların davranışlarıyla yetişkin kişilerin davranışları arasında benzerlik taşıyan ana hatların olduğunu ortaya çıkarmıştır (Lutgen-Sandvik, Tracy ve Alberts, 2007). Leymann, kendisinden önce kullanılan ve fiziksel öfkeden, tehditten oluştuğunu düşündüğü kavram olan “bullying” (zorbalık) ifadesinin yerine, psikolojik şiddeti betimlemek için “mobbing” kavramını kullanmıştır. Çünkü “bullying” (zorbalık) kavramı, okuldaki fiziksel şiddet içeren davranışları ifade etmektedir. Ancak iş yerlerindeki davranışlar arasında fiziksel zorbalıklarla karşılaşılma olasılığı çok düşüktür. Buna karşın, psikolojik yıldırma (mobbing) ile bireyi sosyal ortamdan dışlamak gibi karmaşık davranışlar görülmektedir (Leymann, 1996).

Günümüzde iş yerlerinde karşılaşılan mobbing’e ilişkin çalışmalar, ilk kez 1980 yılında İsveç’te, okuldaki çocuklar arasındaki zorbalık davranışlarının incelenmesi üzerine başlamıştır. 80’li yılların ilk yarısında, K. H. Sheehan ve ekip arkadaşlarının bu alandaki çalışmaları yayımlanmıştır. Çalışmada, araştırmacılar, tıp öğrencilerine karşı yapılan yıldırma davranışlarını incelemişlerdir. Bu tarihten itibaren, Amerikalı bilim insanları tarafından, iş yerlerinde yaşanan düşmanca davranışlar, birçok kaynaktan farklı isimlendirmelerle açıklanmaya başlanmıştır (Lutgen-Sandvik vd., 2007).

Çalışma hayatında karşılaşılan zorluklara ilişkin çalışmalar yapan Amerikalı bilim insanı Carroll Brodsky, 1967 yılında yayımladığı “Taciz Edilmiş Çalışan” adlı kitabında psikolojik yıldırma (mobbing) olgusuna da yer vermiştir. Brodsky’ye göre mobbing;

“kişiyi yıpratmak, eziyet vermek, engellemek amacıyla tekrarlanan ve süreklilik arz eden davranışlarda bulunmakla, sürekli karşıdaki kişiyi kıskırtmak, onun üzerinde baskı yaratmak, onu korkutacak, rahatını kaçırarak davranışlar sergilemek” gibi tanımlanmıştır (Çobanoğlu, 2005). Genel olarak bakıldığında, mobbing konusu detaylı olarak ilk kez Leymann tarafından incelenmiştir. Leymann, Brodsky’nin araştırmaları sonucunda oluşturduğu tanımların çalışma hayatında daha geniş şekilde var olduğunu gözlemlemiştir. Bununla birlikte, bilim insanı örgütlerde yaşanan mobbinge temel yaratacak 45 ayrı mobbing davranışını beş başlık altında toplamıştır. Araştırmalarının sonucunu 1984 yılında topluma sunan Leymann’ın bu çalışması, iş dünyası tarafından büyük merakla karşılanmış ve farklı ülkelerde gerçekleştirilen çok sayıda araştırma için zemin olmuştur (Leymann, 1996’dan aktaran Nalçinkaya, 2012). İsveç’te yayımlanan söz konusu raporla birlikte, çalışma yaşamında “psikolojik taciz” (mobbing) terimi ilk kez Leymann tarafından ileri sürülmüştür. Her ne kadar kavramın tarihsel kökeni daha eskiye dayansa da, ilk kez bilimsel olarak bu toplantıda açıklanmıştır. Dr. Leymann, çalışmaları sonucunda “zorbalık” (bullying) ifadesinin okullarda, “psikolojik taciz” (mobbing) ifadesini ise iş yerlerinde çalışanlar arasında oluşan psikolojik şiddet içerikli davranışları ifade etmek için kullanılması gerektiğinin daha uygun olacağını belirtmiştir. Araştırmacı, mobbingi bir veya birkaç kişi tarafından, başka bir kişiye karşı sistemli olarak uygulanan ve etik olmayan düşmanca davranışlar ve psikolojik terör olarak tanımlamıştır (D. Yıldırım, A.Yıldırım ve Timuçin, 2007; Özdemir ve Açıkgöz, 2007).

Leymann’ın mobbing alanında yaptığı çalışmalar, zamanla etkisini göstermeye başlamış ve sonraki dönemlerde, bu alanda farklı ülkelerin yapacakları araştırmalar için öncülük etmiştir. Leymann, 1992 yılında; sanayileşmenin yüksek düzeyde olduğu Batı toplumlarında, çalışanlar arasında ortaya çıkan çatışmaların mahkeme yoluyla değil, iş yerlerinde kişiler arasında sorunun çözülmeye çalışıldığını; ancak bu sürecin kimi zaman ölümle bittiğini vurgulayarak, mobbingin örgütler açısından oluşturduğu tehditlere dikkat çekmiştir. Bu bağlamda Leymann, mobbing olgusunun özellikle çalışma hayatında sanayileşmenin yüksek olduğu Batı toplumlarında görüldüğünü bildirmiştir (Baykal, 2005).

Dr. Leymann’ın öncülüğünde, İsveç’te “İş Travma Kliniği” kurulmuştur. Klinik, mobbing çerçevesinde dünyada bir ilk niteliğine sahiptir. Aynı zamanda, bu öncülükle

Leymann, mobbing alanında yapılan büyük araştırma olan “Uluslararası Anti Psikolojik Taciz Hareketi” (The International Anti-Mobbing Movement Mobbing)’nin de ilk adımını atmış ve toplanan verileri kendi çalışmalarında da kullanmıştır (Akgeyik, Güngör, Uşan ve Omay, 2007).

Zaman geçtikçe mobbinge yönelik yapılan çalışmaların artması, farklı ülkelerde bu olgunun çeşitli kavramlarla ifade edilmesine ve buna bağlı olarak kavram karmaşasının yaranmasına neden olmuştur. Ülkemizde ise mobbing kavramını açıklamak için “psikolojik taciz”, “duygusal taciz”, “yıldıрма”, “psiko-şiddet”, “psikolojik terör” gibi kavramlar literatürde daha çok kullanılsa da, TDK’nın 2011 yılında yaptığı çalışmalar sonucunda; “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışanları sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldıрма, dışlama, gözden düşürme” tanımına uygun olarak “bezdiri” kelimesi kabul edilmiştir. Bu bağlamda, söz konusu kavramı tanımlamak amacıyla tercih edilen bu kelime, TDK tarafından Türkçe Sözlük’e İngilizce “mobbing”, “bullying” sözcüklerinin karşılığı olarak eklenmiştir [TDK]. Ancak bu alanda çalışmalar yapan araştırmacılar tarafından “bezdiri” kavramı bu süreci tanımlamak için yeterli görülmemiş ve eleştirilerle karşılaşmıştır (Yeni-Karşlıoğlu, 2013).

Mobbing konusuna yönelik ülkemizde ilk yayın, 2003 yılında Davenport, Schwartz ve Elliot’ın “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace” isimli kitabının, Osman Cem Önerioy tarafından “Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla çevrilip yayımlanması olmuştur. Bu çeviri kitabın yayımlanmasından sonra, 2004 yılında Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz’ın çalışmaları sonucunda yazdıkları kitap, konuya yönelik çalışmaların artmasına zemin hazırlamıştır. Bu tarihlerden itibaren literatürde, mobbing konusuna ilişkin araştırmalar, onunla başa çıkma yolları, hukuki boyutu, mobbingden kaçınmanın yolları gibi konuları ele alan çalışmaların olduğu görülmektedir (Yılmaz, 2020).

2.3.1.1 Engelli bireylerin mobbinge maruz kalma durumu: tarihsel gelişim

Engellilerin mobbinge maruz kalma durumu, tarihsel olarak farklı sosyal, kültürel ve hukuki zeminlerde şekillenmiştir. İlk dönemlerde engelliler, genellikle toplumdan dışlanmış, çalışma hayatında yer almamış ve toplumsal yaşamda marjinalleşmiştir. Bu durum, engellilerin mobbinge uğramasının başlıca sebeplerinden birini oluşturmuştur. 20. yüzyılın ortalarına kadar, engellilerin iş yerlerinde karşılaştıkları olumsuz tutumlar,

çoğunlukla ayrımcılık ve dışlayıcı uygulamalardan kaynaklanıyordu (Shakespeare, 2006). Ancak 1980’li yıllardan itibaren, engellilik kavramı toplumsal bir sorun olarak daha fazla dikkate alınmaya başlanmış ve yasal düzenlemeler çerçevesinde bu bireylerin hakları korunmaya çalışılmıştır. 1990’lı yıllarda engellilerin sosyal haklarını savunmaya yönelik atılan adımlar, iş yerlerindeki mobbing ve ayrımcılıkla ilgili farkındalığı artırmıştır (Stone ve Colella, 1996). Öte yandan, engellilerin mobbinge maruz kalma oranları hala yüksek seviyededir ve iş yerlerinde engelli çalışanlara karşı ayrımcı tutumlar büyük ölçüde devam etmiştir (Warren, 2009). Günümüzde engellilere yönelik mobbing, tarihsel süreçte toplumsal kabullenme ve yasal koruma önlemleri ışığında yavaşça iyileşmiş olsa da, bu bireylerin iş yerlerinde karşılaştıkları ayrımcılığa karşı mücadeleler sürmektedir.

2.3.2 Mobbing’in oluşum süreci ve aşamaları

İş yerlerinde mobbing nitelikli davranışların oluşması için uygun bir ortamın oluşması ve belirli bir zamanın geçmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, insanın bulunduğu her sosyal ortamda olduğu gibi, iş yerlerinde de anlaşmazlıkların, sorunların ve uyuşmazlıkların yaşanması doğaldır. Ancak, bu tür davranışların her birini mobbing olarak tanımlamak doğru değildir. Mobbing olgusundan bahsedebilmek için belirli koşulların varlığı aranmaktadır.

İlk olarak belirtilmelidir ki mobbing, farklı aşamalardan oluşan dinamik bir süreçtir. Bu süreçte, çeşitli psikolojik faktörlerin eş zamanlı veya ardışık olarak uygulanmasıyla mobbinge maruz kalan kişinin, ilk önce psikolojik sağlığı olumsuz etkilenir. Süreç içerisinde; haksız suçlamalar, küçük düşürücü davranışlar, duygusal baskılar, psikolojik şiddet ve genel taciz gibi davranışlar sergilenebilir. Bu tür eylemler, kişiyi iş yerinden dışlamayı hedefler. Ancak, mobbingin tüm bu unsurlarının aynı anda uygulanması mümkün olmayacağından, bu davranışlar zaman içinde kademeli olarak uygulanır ve bu sebeple mobbing, bir süreç olarak değerlendirilir (Tutar, 2004). Mobbing sürecinde dikkat çeken “beş temel özellik” bulunmaktadır (Einarsen, 2000; Vartia, 2003).

- Mobbing, belirli bir zaman içerisinde ve düşmanca davranışların sistematik olarak uygulanmasından oluşur.
- Mobbing uygulayıcısı ile maduru arasında güç eşitsizliği söz konusudur.

- Mobbing, iki kişi arasında, tek bir kişiyle, grup arasında veya gruplar tarafından bireylere uygulanabilir.
- Mobbing, nitelikli davranışların belirli bir stratejiyle bilerek ve isteyerek uygulanmasıdır.
- Mobbing süreci, fiziksel ve cinsel nitelikli davranışları içermez.

Leymann’a göre, mobbing süreci beş aşamadan oluşmaktadır ve bu aşamalar şu şekilde sıralanmıştır (Leymann, 1996). İlk aşama, mobbing için zemin hazırlayan ve kısa zaman diliminde oluşan başlangıç aşamasıdır. Bu aşamada, mobbingin tarafları arasında herhangi bir konu üzerinde anlaşmazlık yaranır ve çatışma başlar. İkinci aşamada, artık saldırgan davranışlar başlamıştır. Mağdura karşı, mobbing uygulayıcısı tarafından sinirli, agresif tutumlar sergilenmeye başlar; belli özellikleri sebep getirilerek mağdur dışlanır ve yalnız bırakılır. nc aşama, yönetimin devreye girdiği aşamadır. Bu aşamada, mobbinge maruz kalan çalışanın açıklamaları dikkate alınmaz ve ona karşı suçlayıcı tavırlar sergilenir. Sonraki aşamada, artık mağdur konumundaki çalışan iş yerinde hem yöneticileri hem de diğer çalışma arkadaşları tarafından damgalanmıştır. Bu süreçte, mağdura karşı etik olmayan davranışlar artar; çalışma arkadaşları ve yönetim tarafından sorun çıkaran, psikolojik durumu iyi olmayan kişi gibi nitelendirilir. Mobbing sürecinin son aşaması için gereken zemin tam olarak hazırlanmıştır; iş yeri, artık mobbing mağduru olan çalışan için çekilmez bir yere dönüşmüştür ve ona karşı sergilenen dşmancıl davranış sonucunda “işten çıkmaya teşvik” edilmiştir. Böylelikle, son aşama işten ayrılma gibi nitelendirilir ve mağdurun psikosomatik rahatsızlıklarının oluşmaya başladığı gözlemlenir (Reichert, 2003).

Belirtildiği gibi Leymann 45 farklı mobbing davranışını tanımlamış ve bunları beş kategori altında sınıflandırmıştır. Bu kategoriler şu şekildedir: mobbing mağdurunun sağlığını hedef alan saldırılar; bireyin meslek hayatını; yaşam kalitesini hedef alan saldırılar; bireyin kişisel itibarını hedef alan saldırılar; bireyin sosyal ilişkilerini sonlandırmaya yönelen saldırılar; bireyin kendini açıklamasını, iletişim kurmasını engellemek amacıyla yapılan saldırılar (Leymann, 1996).

Görüldüğü üzere, mobbingden söz edebilmek için belirli şartların varlığı zorunludur. Aksi takdirde, iş yerlerinde yaşanan her tür kötü davranışın mobbing olması mümkün değildir. Yukarıda da belirtildiği gibi, bu olgunun oluşması için davranışların belirli bir

zamana yayılması gerekmektedir. Bu davranışların tümünün aynı anda uygulanması mümkün olmadığından, kurbanın psikolojisi üzerinde yıkıcı etkilerin oluşması zaman içerisinde gelişir. Bu sebeple, mobbingin en belirleyici unsurlarından biri zaman faktörüdür.

Engelliler, mobbing sürecinin taraflarından biri olarak genellikle "kurban" konumundadırlar. Ancak, bu süreç engelli bireyler söz konusu olduğunda daha karmaşık ve farklı dinamiklere sahiptir. Engelli çalışanların iş yerinde maruz kaldığı mobbing, özellikle fiziksel ve psikolojik engelleri sebebiyle toplum hayatından daha fazla dışlanma; ayrımcılık ve damgalanma ile ilişkilidir. Bu nedenle, engelliler çalışma hayatında bu tür davranışlara daha fazla maruz kalabilmektedirler.

2.3.2 Mobbing'in tarafları ve türleri

Mobbing süreci incelendiğinde, bu süreçte üç temel tarafın yer aldığı görülmektedir: mobbingi uygulayan kişi (uygulayıcı, tacizci, fail, saldırgan), mobbinge maruz kalan kişi (kurban, mağdur) ve mobbing sürecine tanık olan çalışanlar (izleyici, seyirci, tanık, göz yuman).

İş yaşamında her birey, bu rollerden herhangi birine adaydır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2014). Aynı zamanda, sürecin dinamiklerini şekillendiren önemli unsurlardan biri de her üç gruptaki bireylerin kişilik özellikleri ile sosyolojik ve psikolojik durumlarıdır (Karakale, 2011).

Mobbing uygulayıcısı tek bir kişi olabileceği gibi birden fazla kişi de bu süreçte rol alabilir. Uygulayıcının tekil olması bir zorunluluk değildir. Mobbing süreci çoğunlukla bir kişi tarafından başlatılır; grup üyeleri sürecin ilerleyen zamanında ona katılır. Çünkü süreci başlatan kişi, sürecin devamlılığını sağlamak ve varlığını koruyabilmek için aktif veya pasif suç arkadaşlarının gerekliliğine ihtiyaç duymaktadır (Davenport vd., 2003'te aktaran Savaş, 2006).

Mobbing uygulayanlar arasında iş arkadaşları ve yöneticiler yer almaktadır. Charlotte, çalışmasında mobbing uygulayanların %71'inin yönetici olduğunu ortaya koymuştur (Leymann, 1996'dan aktaran Ermumcu, 2011). Leymann'a göre, mobbing uygulayıcıları, kendilerindeki eksiklikleri bu yöntemle tamamlayacaklarını düşünmektedir (Cavus, Develi ve Sarıoğlu, 2015).

Mobbing uygulayıcıları, kendilerini ve örgütteki konumlarının tehlikeye düşeceklerinden korktukları için, diğer kişilere karşı bu tür davranışlar sergilerler. Uygulayıcı konumundaki bireylerin kişilik özellikleri incelendiğinde, kendilerinin ayrıcalıklı olarak gördükleri ve aşırı kontrolcü, kariyer odaklı, narsistik, sadistik, iki yüzlü, şizoit ya da paranoid gibi özelliklerden birine veya birkaçına sahip oldukları görülmektedir. Bu bireyler, başkalarının değerine ve övgüsüne ihtiyaç duyan, zayıf özelliklere sahip, basit insanlardır. Onların profilleri üzerinde yapılan araştırmalar, bu kişilerin iş dışındaki hayatlarında, eksik kalan taraflarından ve başarısızlıklarından kaynaklanarak yaranan nefreti ve kını, daha zayıf veya güçsüz gördükleri diğer insanlardan çıkararak rahatlamaya çalıştıklarını ortaya koymaktadır (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009; Tınaz, 2011; Tınaz vd., 2008; Tutar, 2015).

Mobbing, ne iş yerinin türü ne de uygulayan ya da maruz kalan kişinin statüsü, yaşı, cinsiyeti veya eğitim düzeyi açısından bir fark gözetmeksizin ortaya çıkabilmektedir. Mağdur konumundaki bireylerin kişilik özellikleri incelendiğinde ise, genellikle yardımsever, yetenekli, işine ve kurumuna bağlı, farklılıklara ve yeniliklere açık, insani yönleri güçlü ve duygusal zekaları gelişmiş kişiler oldukları görülmektedir (Çalışkan ve Tepeci, 2008). Bu kapsamda yapılan çalışmalar, kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha fazla mobbing'e maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, ataerkil yapıya sahip örgütlerde engelliler, farklı görüşlere sahip kişiler ve azınlık gruplarına mensup bireyler de mobbingin hedefi olabilmektedir (Gürhan, 2015).

Ege (2010), yaptığı çalışmalar sonucunda mobbing mağdurlarının on sekiz farklı türü olduğunu tespit etmiştir. Huber (1994) ise konuya ilişkin farklı bir bakış sunarak mobbinge maruz kalanları genel olarak dört grupta sınıflandırmıştır. Bunlar: Örgüte yeni katılan kişiler: İş yerinde mevcut olan belli gruplaşmalar söz konusu olduğunda, bireyin kendini bu gruplara kabul ettirmesi, en sık karşılaşılan sorunlardandır. Yalnız kişi olmak: Ataerkil örgütlerde çalışan tek kadın olmak veya anarkil örgütte çalışan tek erkek olmak. Farklı bir kişi olmak: Örgüt içindeki diğer çalışanlardan bir sebepten dolayı farklı konumda olmak, mobbinge hedef olma ihtimalini artırır. Bu farklılıklar; engelli olmak, azınlık üyesi olmak, yabancı olmak gibi faktörlerle açıklanabilir. Başarılı bir kişi olmak: Yaptığı işten dolayı diğer çalışanların dikkatini çeken ve övgü kazanan bir çalışan, çok kolaylıkla iş arkadaşlarının kıskançlığıyla karşılaşabilir.

Mobbing sürecinin son tarafı olarak izleyiciler veya seyirciler karşımıza çıkmaktadır. Bu gruba dahil kişiler, mobbing sürecinde doğrudan müdahil olmazlar; fakat süreci gözlemleyen, davranışlara tanık olan iş arkadaşları ile yönetim pozisyonunda olan kişilerden oluşurlar. İzleyiciler, sergiledikleri tutumlarla bu sürecin sonlanmasına katkı sağlayabilecekleri gibi, daha da alevlenmesine zemin de hazırlayabilirler. Bu nedenle izleyicilerin sergiledikleri tutumları, mobbing sürecinin seyrini belirleyen önemli faktörlerden biridir. Bu sürecin başarıyla sonuçlanmasına yol açan bir diğer faktör ise izleyicilerin, çoğu zaman suskun kalmayı tercih etmeleridir (Güngör, 2008; Yeni-Karşlıoğlu, 2013).

Mobbing sürecinde üçüncü taraf olan izleyiciler, genel olarak üç grupta değerlendirilebilir. İlk grup, mobbing uygulayıcısının yanında yer alan “ortak” izleyiciler. Bu grupta yer alan kişiler; yardımcı, sahte masumiyet sergileyen ve aktif şekilde sürece dahil olan ilgili izleyicilerdir. İkinci grup ise ilgisiz izleyicilerdir. Bu kişiler, mobbing’in yıkıcı etkilerine karşı sessiz kalmayı tercih eder; hatta bazen mağdura yönelik bu düşmanca tutumdan haz alabilirler. Sessiz kalarak ya da göz yumarak sürecin ilerlemesine dolaylı olarak katkı sağlarlar. Bu grup, genellikle hiçbir şeye karışmayan pasif izleyicilerden oluşur. Üçüncü grup, izleyiciler ise mobbing sürecine karşı olan kişilerdir. Örgüt içerisindeki gerginlikten rahatsızlık duyan bu bireyler, sürecin iyileşmesi için çözüm yolları önerir ya da doğrudan mobbing mağdurunun yanında yer alırlar. Bu kategoride yer alan bireyler, genellikle “diplomatik izleyici” olarak tanımlanır. Aynı zamanda izleyiciler, mobbing sürecine karşı olan tutumları açısından da sınıflandırılabilir. Bu doğrultuda izleyiciler; diplomatik izleyici, yarıdakçı izleyici, ilgili izleyici, ilgisiz (pasif) izleyici ve sahte masum izleyici gibi sınıflandırılabilir (Tınaz vd., 2008). Görüldüğü üzere, mobbing sürecinde en çok zarar gören taraf mağdurdur. Bu kişi, kuralları yalnızca mobbing uygulayıcısı tarafından belirlenen ve yine onun tarafından değiştirilebilen bir oyunun içine çekilmiştir ve kendisine biçilen “kurban” rolünü kabullenmek zorundadır (Tınaz, 2006).

Mobbing türleri, uygulayıcı ile hedef alınan kişinin örgütteki konumuna göre sınıflandırılmaktadır. Bu bağlamda, ilk olarak mobbing uygulayanla mağdur arasında, örgütteki konumları açısından ast-üst ilişkisi söz konusuysa, bu durum hiyerarşik mobbing olarak tanımlanır. Uygulayıcının örgütte üst konumda yer alması halinde, “yukarıdan aşağıya mobbing” veya “düşey mobbing” söz konusudur. Bu durumun tersi

olduğunda, yani mobbing uygulayıcısının ast konumda olması durumunda ise “aşağıdan yukarıya uygulanan mobbing” veya “dikey mobbing” görülmektedir. Mobbingin son türü ise “yatay” veya “fonksiyonel” mobbing olarak tanımlanmaktadır. Bu mobbing türünde, uygulayan ve mağdur örgüt içerisindeki konumları açısından eşittirler (Yücetürk, 2003 (b)).

Hiyerarşik mobbingin yaranmasına, sosyal imaj açısından tehdit algısı, yaş farklarının olması, kayırma, politik çıkarların varlığı gibi sebepler sayılabilir (Tınaz, 2007). Hiyerarşik mobbing türlerinden biri olarak örgütlerde çok görülen düşey mobbingin yaranma sebepleri arasında, genel olarak üstlerin sahip oldukları makam gücünü astlara dikte etmeleri ve onları örgütün kenarına itmeyi amaçlamaları gibi faktörler sayılabilir (Dinçay, 2020). Dikey mobbing, örgütlerde diğer mobbing türlerine göre daha nadir görülse de, oluşmasına sebep gibi eski yöneticiye duyulan sevgi, yöneticiye karşı kıskançlık, onu reddetme gibi duygusal sebeplerle uygulanmaktadır (Karakuş, 2013). Yatay mobbingde ise örgüt içerisinde kişilerin konumları eşit olduğu için, başlıca sebep gibi kıskançlık, kişisel hoşlanmama, çekememe ve çalışanların kendi aralarında yarışma halinde olmaları sayılabilir (Tutar, 2004). Organizasyon içerisinde aynı konumdaki işçiler, arasında tuttukları pozisyonu korumak ve kaybetmemek amacıyla, diğer iş arkadaşları üzerinde psikolojik baskı oluşturmaktadırlar. İşyerlerinde, ister yöneticiler tarafından isterse de çalışma arkadaşları tarafından uygulanan her türlü düşmanca, ahlak dışı ve kötü davranış, mobbing’in oluşmasına zemin yaratmaktadır (Taş ve Korkmaz, 2014; Filizöz ve Alper-Ay, 2011).

Bir süreç olarak literatürde ifade edilen mobbingin, ilk olarak taraflarını, daha sonra ise türlerini inceledik. Görüldüğü üzere, iş yerinde oluşan bu sürecin tarafları farklı pozisyonda veya aynı pozisyona sahip kişilerden oluşabilmektedir. Bu doğrultuda, uygulanan mobbingin türünün ne olduğunu tespit etmek mümkündür. Aynı zamanda yapılan çalışmalar göstermektedir ki, iş hayatının belli bir döneminde kurban pozisyonundan olan kişi daha sonra mobbing uygulayıcısı olabilir.

2.3.3.1 Engelli bireyler için mobbing türleri: fiziksel, psikolojik, sözlü taciz ve özel mobbing türleri

Engelliler, çalışma hayatında fiziksel, psikolojik ve sözlü taciz gibi mobbingin farklı türleriyle karşılaşabilmektedir. Bu bireylere karşı uygulanan mobbing, iş yerlerinde

yaşadıkları sosyal dışlanma, damgalanma ve ayrımcılığın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Fiziksel Mobbing: Engelli bireyler, fiziksel yeteneklerine dayalı olarak iş yerlerinde daha fazla ayrımcılığa uğrayabilmektedir. Bu durum, bazen kendini fiziksel tacizle gösterebilmektedir. Fiziksel mobbing, engelli bireylerin fiziksel özelliklerine veya davranışlarına yönelik olumsuz tutumların dışa vurumudur. Özellikle engellilerin erişim sorunları, iş yerindeki fiziksel engellerin varlığı ve bu engellerin çalışanlar tarafından küçümsenmesi gibi durumlar, fiziksel mobbingin örnekleri sırasında yer alabilir (Özçatal ve Aşkın, 2022).

Psikolojik Mobbing: Engelli çalışanlar, çalışma hayatında çeşitli psikolojik baskılara maruz kalabilmektedir. Mobbingin bu türü, genellikle çalışanların psikolojik sağlıklarını hedef alır ve mağdurun özgüvenlerini zedelemeyi amaçlar. Psikolojik mobbinge örnek olarak sürekli aşağılama, dışlama, alay etme ve etnik ya da cinsiyet gibi kişisel özelliklere yönelik olumsuz etiketlemeler sayılabilir. Engellilerin yeterince güçlü olmadıkları veya iş performanslarının yetersiz olduğuna yönelik inanç, bu tür davranışların ortaya çıkmasında zemin hazırlayabilmektedir. Özellikle engelli çalışanların iş yerlerinde kendilerini yalnız ya da dışlanmış hissetmeleri, psikolojik mobbingin daha da şiddetlenmesine neden olabilmektedir (Cook, Schrader, Malzer ve Mimno, 2019).

Sözlü Taciz ve Ayrımcılık: Engelli çalışanlar, iş yerlerinde yalnızca fiziksel değil, sözlü tacizle de karşılaşabilirler. Bu tür mobbing davranışları, hakaretler, küçümseme, küçültücü dil kullanımı ve olumsuz etiketlemeler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Engelli çalışanların maruz kaldığı sözlü taciz kişinin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir. İş yerlerinde, engelliler, çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından “yetersiz” veya “problemlı” kişiler olarak etiketlenebilmektedir. Bu tür tutumlar, engelli çalışanların kendilerini iş yerine ait hissetmelerini engeller ve genellikle çalışma ortamında dışlanmalarına yol açar (Lindsay, Fuentes, Tomas ve Hsu, 2023).

Özel Mobbing Türleri: İş yerlerinde engelli kişiler için uygulanan özel mobbing türleri de söz konusu olabilmektedir. Mobbingin bu türü, genellikle kişinin engelliliğine bağlı olarak değişebilir. Örnek olarak, engelli çalışan iş yerinde genellikle görevini yerine getiremediği için ve diğer çalışma arkadaşlarından yardım aldıkları için aşağılanabilir.

Ayrıca, fiziksel engeli olan çalışanlar, daha az hareket edebildikleri için çalışma ortamından daha fazla dışlanabilmektedir. Karşılaşılan bu tür özel mobbing davranışları, engelli çalışanların profesyonel becerilerinin ve yeteneklerinin göz ardı edilmesini sebep olabilmektedir (Özçatal ve Aşkın, 2022).

Sonuç olarak, engelli çalışanların iş yerlerinde maruz kaldıkları mobbing türleri yalnızca fiziksel ya da psikolojik faktörlerle sınırlı kalmayıp; aynı zamanda sosyal yapılar ve kültürel tutumlar tarafından da şekillendirilen karmaşık olgulardır. Engelliler için sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak için mobbinge mücadele stratejilerinin geliştirilmesi ve iş yerlerinde engellilere karşı farkındalık yaratılması büyük önem taşımaktadır. Bu, hem engelli çalışanların hem de tüm çalışanların daha adil ve güvenli bir ortamda çalışmalarına zemin hazırlayacaktır.

2.3.4 Mobbing kavramına benzer kavramlar

Leymann tarafından çalışma hayatında uyarlanan mobbing kavramına yönelik araştırmaların artması, son yıllardan itibaren başlamıştır. Örgütlerde çalışanlar arasında zaman zaman yaşanan çatışmalar, göz ardı edilemez bir gerçektir. Çalışma hayatının doğası gereği stresli olması, farklı renklerden oluşan insanların birlikte çalışması, duygusal faktörlerin etkisi gibi sebeplerden dolayı anlaşmazlıklar yaşanabilir. Ancak her olumsuz davranışın “mobbing” olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi mobbing, belli bir sürece yayılan ve belirli kriterleri taşıyan sistematik davranışları ifade etmektedir. Fakat bazı davranışların, mobbinge ilişkin unsurların bazılarını kendinde barındırsa da, bu durum onların mobbing olarak nitelendirilmesini sağlamaz. Örneğin, bir defalık yaşanan kötü davranış, iş yerlerinde sıkça karşılaşılan durumlardan biridir ve hemen mobbing olarak değerlendirilemez. Bu sebeple de son yıllarda mobbinge ilişkin çalışmalar artmış olsa da, kavramın sınırlarının tam olarak çizilmemesi, bazı davranışların mobbing ile karıştırılmasına yol açmaktadır. Literatürde mobbing kavramına benzerlik oluşturan kavramlar şunlardır: iş yerinde şiddet, çatışma, kabalık, cinsel taciz ve stres (İlhan, 2010; İzmir ve Fazlıoğlu, 201; Tınaz, Gök ve Karatuna, 2013). Araştırmacılar tarafından, söz konusu davranış biçimlerinin mobbing ile benzerlik taşıdığı belirtilmekle birlikte, mobbingden ayrılan keskin sınırları da vurgulanmıştır. Bu bölüm kapsamında, söz konusu davranışlar ve bu davranışlar bazında engelli çalışanların karşılaştıkları zorluklar incelenecektir.

2.3.4.1 Örgütlerde şiddet

Şiddet, en genel anlamıyla, kişi ve grup üzerinde kontrol ve güç elde etmek amacıyla uygulanan sözel, cinsel, ekonomik, fiziksel ya da psikolojik nitelikteki davranışlar olarak ifade edilebilir. Ancak, örgüt içerisinde şiddet olarak sınıflandırılacak davranışların sınırlarını kesin çizgilerle belirlemek zordur; çünkü şiddet olarak nitelendirilen davranışların unsurları, farklı koşullar ve kültürlerde çeşitlilik göstermektedir (Dinçay, 2016).

Şiddetin en yaygın ve hızlı bir şekilde uygulanan türlerinden biri olarak mobbing karşımıza çıkmaktadır. İş yerlerinde görülen bu iki davranış biçiminin temelinde, mevcut güç ve yetkinin kötüye kullanılması dayanmaktadır (Tınaz ve Karatuna, 2010). Aynı zamanda, bu iki kavram arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Örneğin, şiddet nitelikli davranışlarda fiziksel saldırılar daha sık görülürken, mobbingde bu gibi saldırılar daha az görülmektedir. Şiddet olgusunda fiziksel zarar verme, güç dengesizliği ve fiziksel üstünlük gibi faktörler ön plandayken, mobbingde bu unsurlara daha az rastlanır. Mobbing, psikolojik yıpratma ve zarar verme amacı güder. Aynı zamanda, mobbingin yalnızca psikolojik değil, fiziksel sonuçları da olabilmektedir. Öyle ki, mobbinge maruz kalan kişi bazen intihar gibi aşırı sonuçlara dahi yönelebilir (Sağun, 2015).

Genel olarak değerlendirildiğinde, şiddet, ağır suç niteliğindeki davranışlarla tanımlanırken; mobbing, bireye psikolojik zarar veren ve sistematik olarak tekrarlanan davranıştan kaynaklanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbing nadiren ağır suçlar içerse de genellikle daha hafif, ancak sistematik şekilde uygulanan davranışlardan oluşmaktadır (İlhan, 2010; İzmir ve Fazlıoğlu, 2010).

Sonuç olarak, mobbing ile karıştırılabilen şiddet olgusunun bazı ortak noktaları olsa da, bu iki kavramı birbirinden ayıran keskin çizgiler vardır. Çünkü şiddet nitelikli davranışların temelinde bireye fiziksel temas ve zarar verme yer alırken, mobbing daha çok psikolojik etkiler üzerinde şekillenmektedir.

2.3.4.1.1 Engelli çalışanlar üzerinde şiddet ve ayrımcılık

Engelliler, örgütlerde fiziksel, duygusal ve mobbing ile ayrımcılığın çeşitli biçimlerine maruz kalabilmektedir. Bu gibi kötü tutumlar, kişilerin yalnızca bireysel sağlıklarını değil, iş yerinin genel atmosferini de olumsuz etkilemektedir. Şiddet ve ayrımcılık gibi

tutumlar, engelli çalışanların iş performanslarını düşürür ve profesyonel gelişimlerini engeller. Araştırmalar, engellilerin diğer çalışanlara göre daha fazla şiddet ve ayrımcılığa uğradıklarını ortaya koymaktadır (Brown, 2022).

2.3.4.2 Örgütlerde çatışma

Çatışma, iş yerlerinde çeşitli sebeplerden kaynaklanan, bir veya birkaç kişi arasında ya da gruplar arasında yaşanan anlaşmazlıklardır. Aynı zamanda, örgütlerin faaliyetlerinde engel oluşturan, doğal olmayan, kontrolde tutulmasına ve düzeltilmesine ihtiyaç duyulan davranışsal bir sapma olarak nitelendirilmektedir (Yaman, 2009).

Leymann'a göre, çatışma ve mobbing arasındaki en temel fark, olayların nasıl oluştuğu ya da ne olduğu değil, söz konusu olayların işleyiş süreci, sıklığı ve bunun sonucunda ortaya çıkan psikolojik, psikosomatik, patolojik durumlardır (Tınaz, 2008).

İş yerlerinde çatışmaların yaşanması doğaldır, çünkü çatışma, fikir ayrılıklarından kaynaklanmakta ve kişilerin bakış açılarının zengin olması, farklılık göstermesi, örgüt açısından değerlendirildiğinde örgütsel gelişim için olumlu bir destek sağlamaktadır. Dolayısıyla, genel olarak her iki kavrama bakıldığında aralarındaki fark da görülmektedir. Mobbingde asıl hedef kişinin kendisidir ve ona karşı ahlak dışı, düşmanca davranışlar sergilenmekte, mobbing uygulayıcısının asıl amacı onu yok etmektir. Bu süreçteki davranışların sistematik, düşmanca ve birine zarar vermeye yönelik olduğu görülmektedir. Fakat, çatışmada hedef kişi değil, fikirlerdir; burada birinin yok edilmesine yönelik davranışlardan söz edilmez. Bu durumda, sadece günlük herhangi bir konuya ilişkin fikir ayrılıkları yaşanır ve taraflar kendi fikirlerini savunmaya çalışırlar (Pir, 2019). Sonuç olarak, bu iki kavram benzerlik gösterse de şekil, içerik ve amaçlar açısından tamamen farklı çizgilere sahiptir.

2.3.4.2.1 Engelli bireyler ve diğer çalışanlar arasındaki çatışmalar

Engellilerin iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlardan biri, diğer çalışanlarla aralarında yaşanan çatışmalardır. Engelli çalışanlar, engellerinden dolayı örgütlerde sıklıkla eşitlikten yoksun kalmaktadır. Bu durum, çatışmaların ortaya çıkması için zemin hazırlar. Çünkü diğer çalışanlar tarafından engelli bireyler, farklılıkları sebebiyle dışlanabilir veya küçümsenebilirler. Çatışmalar çoğunlukla iletişim eksikliklerinden, engellilere yönelik yanlış anlamalardan veya yerinde olmayan varsayımlardan kaynaklanmaktadır (Sonnenberg- Stephen, 2021).

Örgütlerde engelli çalışanların karşılaştığı çatışmaların büyük bir kısmı, onların gereksinimlerinin anlaşılmaması ve iş yerindeki düzenlemelerin yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır. İş yerlerinde engellilerin karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olacak düzenlemelerin yapılmasını talep etmeleri, bazen diğer çalışanların kıskançlığına veya olumsuz tutumlarının yaranmasına yol açabilir. Çalışanlar, bu tür düzenlemelerin kendileri için de uygulanmasını bekleyebilir veya iş yükünün artmasından endişe edebilirler (Sonnenberg- Stephen, 2021; Auerbach, 2024).

Çatışmaların çözülmesi için engelli çalışanların haklarının ve gereksinimlerinin farkında olunması, iş yerinde tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunulması büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, eğitimler ve bilinçlendirme programları, oluşan çatışmaların önlenmesinde etkili olabilir. Ayrıca, atılacak bu tür adımlar, hem engelli çalışanlar hem de diğer çalışanlar açısından daha verimli bir çalışma ortamının oluşmasına zemin hazırlayacaktır (Auerbach, 2024).

2.3.4.3 Örgütlerde kabalık

İş yeri, kişilerin gününün büyük bir bölümünü geçirdiği başlıca mekanlardan biridir. Bu doğrultuda, bireyler iş yerlerinde, örgütün bir parçası olarak, diğer örgüt üyelerine karşı asgari düzeyde saygı kuralları çerçevesinde davranmakla yükümlüdür. Bu kurallara aykırı davranışlar ise “kabalık” olarak tanımlanmaktadır.

Kavramsal çerçevede bakıldığında, kabalık kavramı mobbing kavramıyla benzerlik göstermektedir. Ancak kabalık, mobbingden farklı olarak daha geniş bir davranış yelpazesini kapsamaktadır. İki kavram arasında temel farklardan biri, mobbing örgütte bir veya birkaç kişiye karşı sistematik olarak uygulanırken, kaba davranışlar herkese karşı sergilenmektedir. Ayrıca, mobbinge maruz kalan kişiler “mağdur” veya “kurban” olarak nitelendirilirken, kabalığa maruz kalan bireyler genellikle “hedef” olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda, örgütlerde kabalığa hedef olan birey rahatsızlık duymakla birlikte, mobbinge maruz kalan kurban kadar ciddi sorunlar yaşamamaktadır (Salin, 2003’ten aktaran Çukur, 2009; Güngör, 2008). Sonuç olarak, mobbingin mağdur üzerinde yarattığı etkilerin, kaba davranışların sonuçlarıyla aynı olmadığı görülmektedir. Mobbing, gerek bireysel gerek örgütsel düzeydeki yarattığı sonuçlar bakımından kabalıktan ayrılmakta ve bu farklılıklar, iki kavram arasındaki temel farkları net bir şekilde ortaya koymaktadır.

2.3.4.3.1 Engelli çalışanlara yönelik kabalık

Engelli çalışanların örgütlerde karşılaştıkları zorluklardan biri de kabalık ve dışlanma gibi olumsuz davranışlardır. Kabalık; engelli kişilerin küçümsenmesi, hakaret edilmesi, görmezden gelinmesi veya fiziksel, psikolojik olarak dışlanması şeklinde kendini gösterebilir. Bu tür davranışlar, engellilerin iş yerinde kendilerini değersiz hissetmelerine, özgüven kaybı yaşamalarına ve çeşitli psikolojik zorluklarla karşı karşıya kalmalarına neden olabilmektedir (McGrath, Jones ve Hastings, 2010). İşyerlerinde engelli çalışanlara yönelik kabalık, sadece profesyonel becerilerini değil, aynı zamanda duygusal ve sosyal iyilik hallerini de olumsuz etkileyebilmektedir (Gillen, Sinclair, Kernohan, Begley ve Luyben, 2017).

Birçok engelli birey, işyerlerinde kabalıkla karşılaşmalarının temel sebeplerinden birinin engellilikle ilgili farkındalık eksikliği olduğunu ifade etmektedir. İş arkadaşlarının engellilik hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları veya önyargılar nedeniyle, engelli çalışanlar sık sık dışlanmakta ve işyerinde yalnız bırakılmaktadır (Procknow ve Rocco, 2016). Örgüt içerisinde engellilerin karşılaştığı kötü davranışlardan biri olarak kabalık, diğer davranışlar gibi, bu bireylerin daha fazla yalnızlaşmalarına ve profesyonel performanslarının düşmesine sebep olmaktadır. Aynı zamanda, bu tür davranışlar iş yerlerinde genel çalışma atmosferine de zarar vermekte ve diğer çalışanlar arasında olumsuz bir etki yaratmaktadır (McDowell ve Fossey, 2015).

Örgütlerde engellilerin karşılaştıkları kabalık gibi davranışların önlenmesi için işverenlerin ve yöneticilerin, engellilik hakkında farkındalık yaratıcı eğitimler düzenlemesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, engelli çalışanların karşılaştığı bu tür olumsuz davranışlarla mücadele etmek için, çalışanlara yönelik destekleyici mekanizmaların ve rehberlik hizmetlerinin oluşturulması gerekmektedir. Sonuç olarak, engelli çalışanlara yönelik kabalık, yalnızca bireysel bir sorun değil, aynı zamanda organizasyonel kültürdeki eksikliklerin bir yansımasıdır. Bu nedenle işyerlerinde kapsayıcı ve saygılı bir çalışma kültürünün oluşturulması, tüm çalışanların eşit fırsatlar ve saygı çerçevesinde çalışabilmelerini sağlayacaktır.

2.3.4.4 Örgütlerde cinsel taciz

Literatürde mobbing kavramına benzer bir diğer kavram “cinsel taciz”dir. Bu kavram, ilk kez 1975 yılında feministler tarafından Amerika’da kullanılmıştır. Kısa sürede geniş

bir yankı uyandırmış ve mahkeme kararlarına da yansıtacak şekilde farklı ve güncel boyutlar kazanmıştır. Zamanla kullanım alanı genişleyerek Avrupa ve Japonya'ya gibi farklı ülkelere doğru yayılmıştır. Ancak, her ülkenin hukuki düzenlemeleri ve kültürel yapısı farklılık gösterdiği için, bu davranış şekline karşı yaklaşımlar ve hukuki düzenlemeler arasında çeşitli farklılıklar olduğu görülmektedir (Özdemir, 2006). Genel olarak bakıldığında, “taciz” kelime anlamı olarak birini tedirgin etmek, rahatsızlık vermek şeklinde tanımlanmaktadır (TDK). Cinsel taciz ise, bireyin rızası olmadan ona yönelik cinsel davranışlarda bulunulması ya da bir veya birkaç kişinin cinselliklerini hedef alan sözlü veya yazılı cinsel içerikli davranışlar olarak ifade edilmektedir (Artuk, 2006'dan aktaran Karakale, 2011).

Yalnız iş yerlerinde değil, hayatın diğer alanlarında da cinsel taciz nitelikli davranışlar gözlemlenmektedir. Örgütlerde ise genellikle ataerkil sistem olmasından dolayıdır ki, bu nitelikli davranışlarla daha çok kadınlar karşılaşmaktadır. İş hayatında ise çalışanlar, işverenin talimatları doğrultusunda görev yaptıkları ve bu bağlamda bir hiyerarşik düzenin var olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, cinsel taciz nitelikli davranışların daha çok bu tür ortamlarda meydana geldiği söylenebilir (Onaran-Yüksel, 2000; Bakırcı, 2000).

Hayatın başka alanlarında karşılaşılan cinsel tacizin etkilerinin, çalışma hayatındaki kadar mağdurun üzerinde yıkıcı sonuçları olmadığı görülmektedir. Çünkü, iş yerinde bu gibi davranışlara maruz kalan kişinin çalışma hayatı da bu durumdan etkilenmektedir, çoğu zaman işi bırakmak zorunda kaldığı için maddi olarak da zor duruma düşmektedir. Bu durumu göz önünde bulunduran yasa koyucu, Türk Ceza Kanunu'nda cinsel taciz suçuna ilişkin uygulanan hapis hükmünde artırma yoluna gitmiştir (Pir, 2019).

Mobbing ve cinsel taciz kavramlarını birbirinden ayıran temel farklar arasında ilk sırada, failin bu davranışı sergileme amacıdır (Bilgili, 2015). Çünkü mobbing uygulayıcısının asıl hedefi, kişinin kendisidir ve amacı da onu rencide etmek, aşağılamak, yıldırma ve son çare olarak onu işi bırakmaya, örgütten ayrılmaya zorlamaktır. Cinsel tacizde ise durum farklıdır, burada amaç kişinin işi bırakması değildir. Tam aksine, fail ona daha yakın olmayı, onu yakınında tutmayı ve cinsel isteklerini karşılamayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, cinsel tacizden söz edebilmek için tek bir davranışın olması yeterliyken, mobbingde sistematiklik olmalı ve belli bir zaman diliminde uygulanmalıdır (Evren, 2008). Sonuç olarak, bu iki kavram arasında

benzer taraflar bulunsa da, onları birbirlerinden ayıran en temel farklar vardır ve bu da onların aynı kavram olmadığını göstermektedir.

2.3.4.4.1 Engelli bireylerin cinsel tacizle karşılaşma olasılığı ve engelli çalışanların cinsel taciz karşısında yaşadıkları zorluklar

Engellilerin çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar arasında cinsel taciz de önemli bir yer tutmaktadır. Cinsel taciz, engellilerin maruz kaldıkları şiddet türlerinden biri olup, bu kişilerin özel ihtiyaçları, savunmasızlıkları ve toplumsal algıları nedeniyle daha yüksek riske sahip grup olmalarına yol açmaktadır. Engelli grupları içerisinde, özellikle zihinsel engelli bireyler sosyal iletişimlerinde daha fazla zorluk yaşayarak, cinsel tacizle karşılaşma konusunda daha savunmasız hale gelmektedirler (Bulut ve Karaman, 2018).

Cinsel taciz, yalnızca fiziksel bir zorbalık değil, aynı zamanda hedef olan kişi üzerinde duygusal ve psikolojik bir travma da yaratmaktadır. Bu şiddet türüne maruz kalan engelli bireyler, olanları anlatmakta büyük güçlük yaşayabilirler. Bu durum, onları hem mağduriyet hem de travma açısından daha da savunmasız hale getirmektedir (Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği [TOHAD], 2017). Aynı zamanda toplumda sıkça dışlanan engelli bireyler, şiddete maruz kaldıklarında seslerini duyurmakta büyük zorluklarla karşılaşır. Dolayısıyla bu durum, onların taciz deneyimlerini toplumsal düzeyde görünür kılmak için daha fazla çaba harcanmasını gerektirmektedir (ILO ve Lloyd's Register Vakfı, 2023).

İş yerlerinde engelli çalışanların maruz kaldıkları cinsel taciz vakaları, genellikle daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu kapsamda, ilk olarak engelli kadınlar, hem cinsiyetlerinden hem de engelliliklerinden dolayı çifte ayrımcılığa uğramaktadırlar. Yapılan çalışmalar, engelli kadınların, çalışma hayatında ve üniversite kampüslerinde sıklıkla cinsel tacize uğradıklarını ortaya koymaktadır (BM Kadın Birimi [UN Women], 2020).

Engelli grupları arasında, zihinsel engellilerin cinsel istismara maruz kalma riski daha yüksektir. Bu doğrultuda yapılan araştırmaların ve medyada yer alan vakaların toplumsal bilinçlenmeye katkı sağladığı görülmektedir. Ancak bu bireylerin maruz kaldığı cinsel taciz vakalarının, genellikle yasal sistem tarafından yeteri kadar ciddiye alınmadığı ve mağdurların korunması konusunda ciddi yetersizliklerin bulunduğu ifade edilmektedir (Çelik ve İpçi, 2020). Bu eksiklikler, hem bireylerin hem de toplumun bu sorunla başa çıkma gücünü zayıflatmaktadır.

Sonuç olarak, engellilerin cinsel tacize maruz kalma olasılığı oldukça yüksektir ve bu durum, engelli bireylerin çalışma hayatı ile toplumsal yaşantılarındaki en büyük zorluklardan biridir. Engelli çalışanlar, cinsel tacize karşı korunmasız kalmakta ve toplumsal farkındalık yetersizliği sebebiyle de bu mağduriyetlerini dile getirmekte zorlanmaktadır. Cinsel tacize karşı etkili bir mücadele, toplumsal bilinçlenme, yasal düzenlemeler ve engellilerin korunmasına yönelik politikaların güçlendirilmesi ile mümkün olacaktır.

2.3.4.5 Örgütlerde stres

Stres kavramı ilk kez fizikçi Robert Hooke tarafından 17. yüzyılda kullanılmıştır. Hooke, bu kavramı, elastik özelliğe sahip nesneye karşı uygulanan dış güçle aralarındaki ilişkiyi isimlendirmek için kullanmıştır (Ceylan, 2006). Hans Selye ise 1977 yılında stres kavramını terime kazandırmıştır. Selye'ye göre stres, “vücut tarafından dış taleplere karşı verilen ve özellik arz etmeyen tepki” gibi ifade edilmiştir (Soysal, 2009a). Genel olarak bakıldığında, stres, bireyin kendini rahat hissetmediği ve baskı altında olduğunu düşündüğü durumlarda verdiği fizyolojik ve psikolojik tepkiler bütünü şeklinde tanımlanmaktadır. Psikolojideki tanımıyla ifade etmek gerekirse, stres, bireyin kendi sınırlarını ruhsal ve bedensel olarak zorlaması halidir. İnsanın etrafında oluşan her türlü değişiklik, bireyden bir uyum çabası beklemekte ve bu süreç, çeşitli zorlanmalara neden olmaktadır. Söz konusu durum ise stres kavramıyla açıklanmaktadır (Kökkılınç, 2008).

Bilimsel olarak incelendiğinde, örgütlerde stres kavramını açıklamak için üç farklı yaklaşım olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımlar, teknik, fizyolojik ve psikolojik yaklaşım olarak nitelendirilmiştir. İlk olarak, “teknik yaklaşım” a göre, stres, bireyin içinde var olduğu ortamın uyarıcı nitelikli özelliği ile ifade edilebilir ve bireye yönelik taleplerin hangi düzeyde olmasıyla, ağırlığıyla veya var olduğu ortamın sağlık açısından zararlı, kötü gibi nitelendirilen içeriklerine dayanılarak anlaşılabilir. İkinci yaklaşım olan “fizyolojik yaklaşım” a göre ise, stres, bireyin içsel ve dışsal dünyasında yaranan değişikliklere uyum sağlamak amacıyla gösterdiği çaba olarak nitelendirilmektedir. Söz konusu çabanın, bireyi çevreleyen belirli bir maddi ve sosyal dünyadan gelen taleplerle, bireyin fizyolojik, psikolojik ve sosyal gücü arasında oluşan ilişkinin niceliği ve niteliğiyle ilgili olduğunu belirtmektedir. Sonuncu yaklaşım ise “psikolojik yaklaşım” dır. Bu yaklaşım, çalışan birey ile örgütteki ortam arasında yaranan

etkileşimden yola çıkarak stres kavramını açıklamaktadır. Söz konusu yaklaşım, örgütlerde stresin oluşmasında psiko-sosyal ve örgütsel faktörlere önem vermektedir. Sayılan üç yaklaşım arasında, örgütlerde stres kavramını açıklamakta yaygın olarak “psikolojik yaklaşım” üzerinde fikir birliği olduğu görülmektedir (Kökkılınç, 2008).

Mobbing kavramıyla örgütlerde oluşan iş stresi kavramı birbirlerinden tamamen farklıdır. Çalışma hayatını ve iş yerlerini stresten arınmış olarak düşünmek mümkün değildir. İş stresi, birey üzerinde kötü sonuçlar doğurabilmekle birlikte, zorlukların aşılması açısından motivasyon kaynağı da olabilmektedir. Mobbingde ise durum, yıkıcı sonuçlar üzerine odaklanmıştır. Mağdur, ne kadar çaba gösterse de maruz kaldığı sistematik olumsuz davranışların yıkıcı etkilerinden kurtulamamaktadır (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009).

Mobbing süreci, doğası gereği stres unsuru barındırmaktadır, ancak her stres durumunda mobbing davranışları gözlemlenmemektedir. Aynı zamanda, mobbing süreci incelendiğinde, bir kişinin veya birkaç kişinin kurban seçilerek kasti olarak yapılan ve süreklilik arz eden davranışlara maruz kalması söz konusuyken, stres olgusunda yalnızca bir kişi değil, örgüt içerisindeki diğer çalışanlar da etkilenmektedir. Avrupa Komisyonu’nun katkılarıyla 2000 yılının Eylül ayında, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı tarafından yayımlanan raporda, iş yerlerinde yaşanan mobbingin, stres olgusunun en önemli kaynaklarından biri olduğu ifade edilmiştir (Karaca-Gökçek, 2009). Yapılan çalışmalar sonucunda, mobbing’e maruz kalan çalışanların %40’ının depresyona girdiği; kadın çalışanların %31’inin, erkeklerin ise %21’inin depresyon sonrası stres bozukluğu yaşadığı tespit edilmiştir (Soysal, 2009).

Sonuç olarak, iş ortamının yapısından kaynaklanan sebeplerle çalışanın kendini stres altında hissetmesi normaldir. Ancak, örgütlerde yaygın olarak karşılaşılan stresin aksine, mobbing nitelikli davranışlar olağan olarak karşılanmamaktadır ve hukuki açıdan bir aykırılık oluşturabilecek bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Çalışma hayatının her sektörü için stresin varlığı söz konusuyken, mobbingsiz bir iş yeri mümkündür. Çünkü stres, anlık veya günlük olarak ortaya çıkan bir olgu iken, mobbing, sistematik bir yapı ve belirli bir amacın varlığıyla, belirli bir süreye yayılarak uygulanan bir davranıştır. Belirli sınırlar çerçevesinde stresin varlığı, çalışan ve örgüt açısından olumlu olarak değerlendirilebilirken, mobbingin varlığı, bireyin iş hayatı başta olmakla, aile yaşamı ve sağlığı açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

2.3.4.5.1 Engelli çalışanların iş yerinde karşılaştıkları stres faktörleri

Okutan ve Tengilimoğlu (2002), yaptıkları araştırmada stres çeşitlerinin çok farklı sınıflandırılabileceğini bildirmektedir. Stresin oluşmasında iş hayatı, bireyin kişilik yapısı, çevresel ve sosyal faktörler önemli yer tutmaktadır.

Çalışma hayatında karşılaşılan stres, yalnızca iş ortamını etkilemekle kalmaz, kişinin toplumsal yaşamına da etki eder (Küçükparlak ve Yıldırım, 2009). Engelli çalışanlar söz konusu olduğunda, stresin etkileri daha da belirgin hale gelmektedir; çünkü engellilerin iş yerindeki deneyimleri, onların fiziksel ve çevresel engelleriyle de doğrudan bağlantılıdır.

İş yerindeki stres; zaman baskısı, aşırı veya yetersiz iş yükü, tekdüze çalışma ya da kötü çalışma koşulları ve iş yeri düzeni gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Aşırı iş yükü, çalışanlarda yorgunluk, dikkat dağılması ve performans kaybı gibi olumsuz sonuçlara yol açarken, yetersiz iş dağılımı da kişinin becerilerine uygun işlerde çalışamamaları anlamına gelmektedir. Tekdüze çalışma şartları, kişilerin yalnızlaşmasına ve motivasyon kaybına sebep olabilmektedir. Aynı zamanda kötü çalışma koşulları olarak; iş yerinden kaynaklanan ergonominin ve aydınlatmanın yetersiz olması, gürültü gibi fiziksel unsurlar sayılabilir. Çalışma ortamının, binanın çalışanlar için uygun olmaması, da strese sebep olan bir diğer faktördür. Örneğin, binadaki geçiş yollarının dar olması ve binanın erişilebilirlik bakımından uygun olmaması, temizliğinin yapılmaması gibi durumlar (Sosyal, 2009). Sayılan bu faktörler, normal çalışanlarla birlikte engelli çalışanlar için de önemli stres kaynaklarıdır. Engelli çalışanlara kapasitelerinin üzerinde ya da altında görevlerin verilmesi, çalışma koşullarının engellilerin ihtiyaçlarına uygun olmaması ve iş yerinin erişilebilirliğinin sağlanamaması, bu çalışanların stres yaşamalarına yol açmakta; aynı zamanda onların fiziksel ve psikolojik sağlıklarına, iş performanslarına olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Bunun yanı sıra, bireysel faktörler de stresin kaynakları arasındadır. Bu doğrultuda; bireyin kişilik özellikleri, huyu ve mizacı stresin oluşmasına sebep olabilmektedir. Aynı zamanda, bireyin çevresini nasıl algıladığı ve çevresel değişikliklere karşı verdiği tepkiler de önemli faktörlerdendir. Çünkü, bireyleri etkileyen olaylar değil, onlara yükledikleri anlamlardır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Bu kapsamda, engellilerin kişilik özellikleri, iş yerinde karşılaştıkları davranışlara ilişkin verdikleri tepkiler ve yükledikleri anlamlar, stresin oluşması için zemin hazırlayan bir diğer sebeptir.

Sosyal unsurlardan kaynaklanan stres üç şekilde değerlendirilebilir. İlki, günlük yaşanan stresler; bireyin ihtiyaçlarının birbiriyle çelişmesi gibi durumları ifade etmektedir. İkinci, gelişimsel stresler kapsamında kişinin fizyolojik, sosyal ve psikolojik gelişimleri sayılabilir. Son olarak, hayat krizleri niteliğindeki daha büyük stres faktörleri ise kişinin hayatını ciddi şekilde etkileyebilen olaylardır; örneğin işten çıkarılma veya sağlıkla ilgili yaşanan sorunlar gibi durumlar sayılabilir (Garipoğlu, 2007).

Özmutaf (2006), stresi oluşturan farklı etkenlerin birbirleriyle iletişimde olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda, iş yerinde yaşanan stres, tükenmişlik sendromu gibi daha derin psikolojik sonuçlara da zemin oluşturabilmektedir.

Engelliler açısından değerlendirildiğinde, sayılan bu stres faktörleri sadece iş yaşamlarını değil, genel yaşam kalitesini de olumsuz yönde etkileyebilir. İş hayatında engelli çalışanların yaşadıkları stres, onların fiziksel ve psikolojik sağlıklarında olumsuz sonuçlar yaratmakla birlikte, uzun vadede tükenmişlik, depresyon ve kaygı gibi ruhsal sağlık sorunlarını da tetikleyebilir.

2.3.5 Mobbing'in oluşmasına sebep olan faktörler

Örgütlerde yaşanan mobbingin belirli bir süreci kapsadığı ve bu süreç içerisinde rol alan tarafların bulunduğu, yukarıdaki bölümlerde açıklanmıştır. Söz konusu tarafların etkileşimiyle süreç oluşmakta ve devam etmektedir. Ancak, karmaşık ve psikolojik bir süreç olarak nitelendirilen mobbingin yaranmasına etki eden nedenleri tek bir faktörle açıklamak mümkün değildir. Burada, tarafların kişisel özellikleri, mağdurun iş yerindeki statüsü, örgütsel ve sosyo-ekonomik faktörlerin etkileşimi sonucunda, söz konusu sürecin meydana gelmesi için zemin hazırlanmaktadır (Özen, 2007).

Leymann, mobbinge maruz kalan mağdurlarla yaptığı araştırmalara dayanarak, mobbingin yaranmasına sebep olan dört faktör olduğunu belirtmiştir. Bunlar; iş tasarımıdaki belirsizlikler, liderin yetersiz olması, mağdurun sosyal açıdan yetersizliği ve örgüt içerisinde etik değerlerin eksik olması gibi sebepler olarak sınıflandırmıştır (Leymann, 1996; Einarsen, 2000). Zapf (1999)'a göre, mobbingin yaranmasına etki eden sebepler bireylerden, sosyal grup ve örgütlerden kaynaklanmaktadır. Schuster (1996)'a göre ise, sosyal sistem ve sosyal dışlanma, mobbingin yaranması için potansiyel sebep teşkil etmektedir (Zapf, 1999).

Sonuç olarak, literatürde karmaşık ve psikolojik bir süreç olarak değerlendirilen mobbingin oluşmasına etki eden faktörlerde farklılıklar bulunmaktadır. Bu doğrultuda, aşağıda söz konusu sürece etki eden başlıca faktörler olan bireysel, örgütsel ve sosyal nedenler ayrıntılı incelenecektir.

2.3.5.1 Bireysel faktörler

Literatürde, bazı araştırmacılar mobbingin oluşmasına sebep olan faktörler arasında mobbing uygulayıcısının ve mağdurun kişilik özelliklerinin etkili olduğu görüşündedir. Ancak mobbing kavramını ilk kez çalışma hayatında tanımlayan bilim adamı Leymann gibi, farklı bir bakış açısına sahip olan araştırmacılara göre, mobbinge maruz kalan kişilerin ayırt edici özellikleri yoktur; iş yerinde çalışan herkes mobbinge maruz kalabilir (Çukur, 2016).

Araştırmalar, çalışma hayatında ataerkil bir ortamda çalışan kadın veya anaerkil bir örgütte çalışan erkek; dikkat çeken bir güzellik, duygusal zeka, ırk, gruplar, farklı inançlar, yaş gibi birçok açıdan farklılık gösteren insanların mobbinge maruz kalma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Aygün, 2012). Leymann'a göre ise mobbinge maruz kalan birey, çok ciddi psikolojik yıpranma yaşamaktadır. Bu sebeple, mobbing mağdurlarıyla yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar, mağdurun yıpranmış kişiliğini baz aldığı için objektifliğini yitirmektedir (Ermumcu, 2011).

Mobbing uygulayıcısının kişilik özellikleri, bu sürece etki eden önemli faktörlerden biridir. Uygulayıcının kişilik yapısı veya birçok alandaki eksikliklerinin mobbing mağdurunda bulunması, mobbing eyleminin gerçekleşmesine zemin hazırlayabilmektedir. Örnek olarak; korkaklık, hayatın birçok alanında hissedilen eksiklikler, nevrotik sorunlar, duygusal zekanın eksikliği ve insani-etik değerler açısından zayıf olma gibi sebepler sayılabilir (Çobanoğlu, 2005). Nitekim, mobbing uygulayıcılarının genellikle kişisel eksikliklerini başka insanlara zarar vererek gizlemeye çalıştıkları görülmektedir. Bu sebeple, başarılı olmayı kendileri için takıntı haline getiren ve buna engel olarak gördükleri kişilere karşı cephe alarak onlara mobbing uygulayıp yıldırmaya çalışan bir tutum sergilemektedirler (Ermumcu, 2011).

Görüldüğü gibi, mobbing taraflarının kişilik özellikleri, mobbing sürecini başlatmak, devam ettirmek ve sürecin şiddeti açısından etkili olmaktadır. Literatürde Leymann'ın görüşünün aksine, mobbing'in sebeplerinden biri olarak tarafların kişilik özellikleri görülmektedir.

2.3.5.1.1 Engelli bireylerin kişisel özelliklerinin mobbing sürecine etkisi

Engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları mobbing yalnızca engellilik durumlarıyla ya da örgütsel faktörlerle açıklanamaz; bireyin kişisel özellikleri de bu süreçte önemlidir. Özellikle engellilik türü, dış görünüş, kişinin engellilik kimliğini nasıl nitelendirdiği ve kimliğini ne ölçüde açığa vurduğu gibi unsurlar bireyin örgütteki konumunu ve karşılaştığı davranışları şekillendirebilir (Santuzzi ve Waltz, 2016).

Santuzzi ve Waltz (2016)'a göre, engelliliğin “değişken ve akışkan bir” kimliğe sahip olması, kişinin zaman zaman sahip olduğu bu kimliği gizlemesine ya da bastırmasına neden olabilir. Bu durum, engelli çalışanın daha kırılgan olmasına sebep olabilir ve örgütün diğer üyeleri tarafından yanlış anlaşılmasına yol açabilir. Görünmeyen ya da kısmen fark edilen engeller, kişinin güvenilirliğini ya da yeterliliğini sorgulatan tutumların oluşmasına yol açabilir. Bu noktada, engelli bireyin özgüveni, iletişim becerisi ve sosyal desteğe erişimi de önem taşır. Kendi sınırlarını gösteremeyen, sessizliği seçen ya da ortama uyum sağlamak için aşırı çaba gösteren kişiler, mobbing uygulayıcıları için “kolay hedef” olabilmektedir (Fevre, Robinson, Lewis ve Jones, 2013).

Fevre ve arkadaşları (2013), yaptıkları geniş ölçekli çalışmada engelli çalışanların çalışma hayatında kötü muameleyle maruz kalma oranlarının, diğer çalışanlara göre yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışmada, bu farkın yalnız sistemsel sebeplerle değil, engelli bireyin kişisel konumu ile de ilişkili olduğu belirtilmiştir. Örneğin, özgüvenin düşük olması, çatışmadan kaçınma eğilimi ya da sosyal izolasyon, kişinin karşılaştığı davranışları tanımlamada ve bu davranışlara karşı koymada yetersiz olmasına sebep olabilir.

Türkiye’de yapılan nitel bir çalışmada ise engelliler, iş yerlerinde daha pasif, çekingen ve uyum sağlamak için çaba sarf eden kişiler olarak betimlenmiştir. Özçatal ve Aşkın (2022), Tokat ilinde gerçekleştirdikleri bu saha çalışmasında çoğu katılımcı engellerini “fazla sorun etmeyen ama fazla da öne çıkmayan” bir stratejiyle yönettiklerini ifade ettiklerini belirtmişlerdir. Fakat bu strateji, zaman içerisinde engelli çalışanların duygusal tükenmişlik yaşamalarına ve psikolojik baskılara karşı savunmasız kalmasına sebep olabilmektedir. Araştırmacılar, özellikle kişinin kendi haklarını savunma becerisinin eksikliği ile mobbing arasında açık bir ilişki olduğunu vurgulamaktadırlar.

Sonuç olarak, engellilerin çalışma hayatında maruz kaldıkları mobbingin yalnızca dışsal sebeplerden değil, içsel nedenlerden de kaynaklandığı unutulmamalıdır. Kişinin engellilik kimliğini nasıl tanımladığı, bu kimliği açıklama biçimi, özgüveni, iletişim kapasitesi ve sosyal destek düzeyi; karşılaşacağı davranışları etkileyebilmektedir. Bu sebeple de mobbinge karşı mücadelede yalnızca örgütsel değişim değil, bireysel güçlendirme stratejileri de önceliklendirilmelidir.

2.3.5.2 Örgütsel faktörler

Mobbingin oluşmasına sebep olan diğer bir faktör de örgütlerdir. Her örgüt toplumun sosyal, ekonomik ve ahlaki değerlerinden etkilenecek kültür oluşturur. Bu kavram, literatürde “örgüt kültürü” olarak nitelendirilir ve mobbing derecesini belirleyen başlıca faktörlerdendir (Çobanoğlu, 2005).

Toplumun ahlak yapısıyla birlikte, örgüt içerisindeki yöneticilerin ahlak yapısı, bakış açıları ve mobbinge karşı tutumları da mobbing sürecine etki eden önemli faktörlerdendir. Yöneticilerin tutumları, mobbing oluşmasına zemin hazırlayabileceği gibi bu olgunun doğmasına engel de olabilir. Örneğin, çalışanların mobbinge ilgili bilgilendirilmesi, bu davranışlarla ilgili şikayetlerin dinlenilmesi ve dikkate alınması, mobbing uygulayıcılarına karşı gereken tedbirlerin alınması, mobbing sürecinin başlamadan sona ermesine yol açacaktır. Ancak, aksi yönde tutum sergileyen iş yerlerinde, mobbing için zemin oluşacaktır (Pir, 2019).

Örgütlerdeki hiyerarşik yapı, otoriter yönetim şeklinin varlığını gösterir; bu da işyerlerinde mobbing süreci için zemin hazırlamaktadır. Aynı zamanda, sektördeki rekabet, işverenlerin çıktılarının önemini vurgulamaları ve üretimin ana faktörleri olarak çalışanları görmemeleri de mobbing için olumlu ortam sağlayan unsurlardandır (Güngör, 2008). Örgüt yapısını etkileyen temel unsurlardan biri de yöneticilerin bireysel tutumlarıdır. Bu doğrultuda, çatışmacı yaklaşım sergileyen yöneticilerin tutumları, örgütsel dinamikleri doğrudan etkileyebilmektedir. Nitekim, kadın yöneticilerin çatışmaya karşı ırdeleyici ve çözüm odaklı bir yaklaşım benimsedikleri, buna karşılık erkek yöneticilerin çatışmanın varlığını inkar eden tutum sergileyebildikleri gözlemlenmektedir. Her iki tür yöneticinin davranışı, mobbing mağduru için büyük bir tehlike oluşturmaktadır. Örgütlerdeki yönetim anlayışının kötü olması ve çalışma ortamının psiko-sosyal durumu, mobbingin şiddetinin artmasına pozitif etki etmektedir (Ermumcu, 2011).

Mobbinge zemin hazırlayan ve bu sürecin ilerlemesine etki eden örgüt kaynaklı sebepler, Davenport ve arkadaşları tarafından aşağıdaki başlıklar altında toplanmıştır (Davenport vd., 2003):

- Yönetimin kötü olması,
- İş ortamının yoğun olması,
- İş yerlerinde monotonluk,
- İşverenlerin mobbingin varlığını kabul etmemeleri,
- İş yerlerinin örgütsel yapılarındaki değişim (küçülme, yeniden yapılanma ve şirket birleşmeleri).

Leymann (1996) ise, mobbingin örgütsel kaynakları arasında, iyi organize olmamış çalışma şekli ve yetersiz yönetimi belirtmektedir.

Hiyerarşik yapısı katı olan örgütlerde yönetim genellikle gücünü, kişisel farklılıkları dikkate almadan kullanmaktadır. Örgütün yapısal özellikleri de mobbing sürecine olumlu etki eden unsurlardandır. Şöyle ki, küçük ölçekli örgütlere kıyasla, büyük örgütlerde mobbingin görülme sıklığı daha fazladır. Aynı zamanda, hizmet sektöründeki gibi üretimin kalitesi ve niceliği de mobbinge olumlu etki eden sebepler arasında sayılabilir (Toker, 2008).

Sonuç olarak, mobbinge etki eden örgütsel kaynaklar arasında; örgütün kültüründen başlayarak yöneticilerin tutumlarına kadar birçok unsur bulunmaktadır. Bununla birlikte, sürecin oluşmasının önlenmesinde en temel faktörlerden biri yöneticilerin tutumlarıdır; çünkü yöneticilerin tutumları sayesinde mağdur, bu süreçten en az zararla çıkmayı başarabilir.

2.3.5.2.1 Engelli çalışanlar açısından örgütsel faktörlerin mobbing sürecine etkisi

Engelliler, iş yerlerinde sadece fiziksel erişebilirlikten kaynaklanan sebeplerden değil, aynı zamanda örgütsel kültür, yönetimin tutumları ve kurumsal destek yetersizliği sebebiyle de dışlanma ve mobbinge maruz kalabilmektedir.

İş yerlerinin yapısal politikaları, yalnızca eşitlikçi bir söylemle değil, bu politikaların gerçekçi bir şekilde uygulanmasıyla etkili olur. Ancak pratikte bunun çoğu zaman mümkün olmadığı görülmektedir. Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam ve Rabinovich (2008)'in ortaya koyduğu gibi, fiziksel erişim olanaklarının sağlanmış olması her zaman

iş gücüne tam katılım anlamına gelmemektedir. Engelli çalışanlar, kariyer yükselmesinde örgütsel destekten yoksun kalabildikleri gibi, önyargıların ve düşük beklentilerin hedefi olabilmektedir. Bu durum onları pasifleştirerek ya marjinalleştirir ya da aktif olarak dışlayıcı davranışların (örneğin, görevden kenarda bırakma, görmezden gelinme) hedefi yapar. Bu da mobbing sürecinin örgütsel sebeplerden kaynaklanarak yeniden oluştuğu yapıyı besler.

Özçatal ve Aşkın (2022)'ın gerçekleştirdikleri çalışmada, engelli bireylerin iş yerlerinde genellikle destek görmedikleri, yönetimin yaşanan sorunlara karşı kayıtsız kaldığı ve ayrımcılık karşıtı politikaların çoğu zaman sadece biçimsel düzeyde kaldığı ifade edilmiştir. Araştırma bulguları, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde örgütsel yapıların, istihdam edilen engelli bireylerin lehine dönüştürülmediğini ve bu sebeple mobbing'in daha sistematik bir şekilde uygulandığını göstermektedir.

Görüldüğü gibi engellilerin çalışma hayatında sadece fiziksel değil, psikolojik ve sosyal anlamda da desteklenmesi gerekmektedir. Bu destek örgütler tarafından sağlanmadığında iş yerinde görünmez sınırların oluştuğu görülmektedir.

2.3.5.3 Sosyal faktörler

Mobbing sürecine etki eden sebeplerden bir diğeri de sosyal faktörlerdir. Burada, toplumun bir parçası olan bireyin sosyoekonomik yaşamı, değer yargıları, toplumun kültürü, toplumda var olan kanunlar, kişinin ikamet ettiği şehrin yüzölçümü gibi unsurlar; örgütlerde mobbinge etki eden sebepler arasında değerlendirilmektedir (Gözüm ve Karaçor, 2019'tan aktaran Dinçay, 2020).

Mobbingin iş yerlerinde görülme sıklığı, toplumda var olan ahlaki değerler, ekonomik durum ve kültürel yapı ile yakından alakalıdır. Son dönemlerde çalışma hayatında liyakata önem verilmemesi, özgüven eksikliği, yabancılaşıma, göç, hemşerilik ilişkisi ve kişisel bağlar, örgütlerde mobbingi tetiklemektedir. İş yerlerinde mobbinge zemin oluşturan toplumsal değerlerin başında; güç sahibinin zayıfı yok etme isteği, çalışanlara kapasitelerinin üzerinde iş verilmesi, ortak örgüt kültürünün yok sayılması, yeniliklerin ve değişimlerin çalışanların aleyhine kullanılması gelmektedir (Altınöz, 2010'dan aktaran Dinçay, 2020).

Sonuç olarak, mobbinge zemin hazırlayan faktörlerde çeşitlilik görülmektedir. Burada, bireyin kişisel özelliğinden örgütün yapısına; toplumun sosyal değerlerinden çevresel

faktörlere kadar pek çok kaynak söz konusudur. Bu sebeple de mobbing süreci, oldukça karmaşık bir durum olarak değerlendirilmektedir. Kişi, bu alanda yeteri kadar bilgiye sahip olsa bile bu süreci kontrol etmesi imkansızdır ve doğal olarak mobbing mağduruna dönüşmeme ihtimali, yok denecek kadar azdır. Çünkü, mobbing sürecini etkileyen dış unsurların kontrol edilmesi olanaksızdır.

2.3.5.3.1 Engelli çalışanlar açısından mobbinge zemin hazırlayan sosyal faktörler

Engellilerin çalışma hayatında karşılaştığı önemli zorluklardan biri de toplumun önyargılarıdır. Bu önyargılar, büyük ölçüde tarihsel ve kültürel faktörlerden beslenmektedir. Engellilik, genellikle yetersizlik ve zayıflık gibi nitelendirilirken; toplumsal algılar bu bireylerin örgütlerde dışlanmalarına, mobbinge maruz kalmalarına, ayrımcılığa uğramalarına ve iş yerinde eşitsizlikle karşılaşmalarına yol açabilmektedir. Bu tutumlar, sadece engellilerin iş performansını etkilemekle kalmaz; aynı zamanda onların psikososyal sağlıklarına da zarar verebilir. Engellilere karşı toplumsal önyargıların iş yerinde etkili olmasını engellemek için, örgütlerin eşitlikçi ve dahil edici politikalar benimsemesi gerekmektedir. Bu politikalar, örgüt içerisinde tüm çalışanların kendilerini değerli ve saygı duyulmuş hissettikleri bir ortam yaratılmasını sağlar.

2.3.6 Mobbing'in sonuçları

Yeni dünyanın temel sorunlarından biri haline gelen mobbingin sonuçları ve etki alanı oldukça geniştir. Bu süreç, ciddi iletişim sorunlarına yol açmakta; mağdurla birlikte aile bireyleri ve çalıştığı örgüt üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Mobbing, yalnızca bir kez meydana gelen ve hemen sona eren, sadece mağduru etkileyen bir şiddet türü değildir. Aksine, uzun bir zaman dilimine yayılan; etkileri giderek derinleşen ve çok yönlü sonuçlar doğuran, sistematik bir psikolojik şiddet biçimidir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011).

Mobbingin kişiler arası ilişkilerde, iş yerindeki işleyişte ve genel olarak örgüt kültüründe ciddi olumsuz etkiler yarattığı gözlemlenmektedir. Sistematik nitelik taşıyan ve uzun bir zamana yayılarak meydana gelen bu olumsuz davranışlar, iş yerlerinde düşmanca bir iletişim ortamı yaratmakta; ahlak dışı ve etik olmayan bir atmosferin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Pranjic, Bilic, Beganlic ve Mustajbegovic, 2006).

Mobbing bireyi ve ailesini etkileyen, dolaylı olarak da toplumu rahatsız eden bir davranış türüdür; ancak en fazla zararı görenler, mobbinge maruz kalan kişi ve onun

çalıştığı örgüttür (Tokat vd., 2011). Bu doğrultuda, aşağıda mobbingin birey, örgüt ve toplum üzerindeki olumsuz sonuçları ile engelli çalışanlar açısından ortaya çıkan sonuçlar ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

2.3.6.1 Birey üzerindeki sonuçları

Araştırmalar, mobbingin mağdurlar üzerinde hem biyolojik hem de psikolojik anlamda olumsuz sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. 396 kişinin katılımıyla 2008 yılında yapılan araştırmada, mobbinge maruz kalan mağdurun psikosomatik (psikolojik ve fizyolojik) durumuyla mobbing arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu belirtilmiştir (Tınaz, 2011). Aynı zamanda bazı çalışmalar, mağdurun mobbingden sonra iş yerinden ayrılrsa dahi, yaşadığı deneyimlerin uzun süre etkisini sürdürdüğünü ifade etmektedir. Bu çalışmalara göre, mağdur ilişkiyi sonlandırmış olsa bile, hala ruhsal ve bedensel sorunlar yaşamaktadır (Altuntaş, 2010).

Mobbingin birey üzerindeki sonuçlarının değişmesine etki eden bir diğer faktör, mağdurun kişilik özellikleridir. Western Washington Üniversitesi profesörlerinden sosyal psikolog Gary Namie'ye göre, mobbing mağdurlarının %41'i bunalıma girmekte, kadınların %31'i, erkeklerin ise %21'i Travma Sonrası Stres Bozukluğu [TSSB] tanısı almaktadır. Bu bireyler, iş yerine bir daha dönemez ve çalışamaz hale gelirler. Aynı zamanda, mobbinge maruz kalan birey, toplum ve örgüt için bir katkı sağlayamaz ve bir yük haline gelir (<https-1>).

Mobbingin birey üzerindeki en önemli etkisi, psikolojik açıdan ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemesidir. Aynı zamanda, mağdurun fiziksel sağlığı da olumsuz etkilenmektedir (Tutar, 2015). Bu olumsuz etkilerin sonucunda kişi, hem manevi hem de maddi sorunlar yaşar. Örnek olarak, sağlık sorunlarından dolayı hastane masraflarının çoğalması, çalışma performansının düşmesi, maaş kaybı ve nihayetinde işten çıkarılma gibi durumlar sayılabilir. Mobbing, mağdurun maddi durumuyla birlikte sosyal yaşamını da olumsuz etkilemektedir. Sağlık sorunları yaşayan kişi, eskisi gibi ailesine, arkadaşlarına ve çevresine gerekli ilgiyi gösterememekte; bu sebeple de sosyal hayatından uzaklaşmaktadır. Mağdurun yaşadığı bu olumsuzluklar, mobbing sürecinin uzamasına olumlu etki etmektedir. Psikolojik, sağlık ve maddi sorunlar yaşayan, sosyal hayatından uzaklaşan birey, mobbing süreciyle başa çıkma gücünü kaybeder. Bu da mobbing uygulayıcısının süreci istediği şekilde yönlendirmesine neden olur ve mağdura

daha fazla zarar verir. Sonuç olarak, mağdur kısır bir döngüye girer ve mobbingin etkileri zamanla daha da yıkıcı hale gelir (Pir, 2019).

Birey, kimi zaman mobbinge uğradığının farkına varamayabilir. Kendisine karşı bu tür davranışlar segilendiğini fark etmeyen mağdur, savunmasız kalabilir ve dış dünyayla iletişimini keserek daha da içine kapanır. Bazı durumlarda ise yapılan haksızlıklara karşı sessizliğini bozarak kendisini savunmaya çalışır. Bu zaman, mobbing sürecinin üçüncü tarafı olan seyircilerin dikkatini mobbing uygulayıcısına çekmeye çalışır; ancak seyirciler, potansiyel kurban olma korkusuyla sürece müdahale etmekten kaçınırlar (Tınaz, 2011). Görüldüğü üzere, mobbingin birey üzerindeki etkileri yalnızca tek bir alanda değil, birçok farklı alanda olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu durum, sürecin yıkıcı sonuçlarını azaltmak amacıyla alınabilecek önlemleri de olumsuz etkilemektedir.

2.3.6.1.1 Engelli çalışanlar açısından mobbingin bireysel sonuçları

Toplumsal hayatta kırılgan gruplar arasında yer alan engelli bireyler, çalışma hayatında da olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalabilmektedir. İş yerlerinde karşılaşılan bu olumsuz davranışlardan biri olan mobbing, engelliler üzerinde bireysel düzeyde önemli sonuçlar doğurmaktadır. Özçatal ve Aşkın (2022), yaptıkları çalışmada, engellilerin maruz kaldıkları mobbing sonucunda duygusal kırılmalar, kaygı bozuklukları ve değersizlik hislerinin yaygın şekilde görüldüğünü vurgulamışlardır.

Engelliler, iş yerlerinde zamanla mesleki yeterliliklerinin sorgulanması, kapasitelerinin küçümsemesi gibi mobbing türleriyle karşı karşıya kalmakta; bu da bireyde özsaygı kaybına, depresyon belirtilerine ve sosyal izolasyona sebep olmaktadır. Nitekim, Çillioğlu-Karademir (2023), engellilerin maruz kaldıkları sistematik dışlanma ve küçümseme davranışlarının uzun vadede, kişinin ruh sağlığında bozulmalara, iş yerinden uzaklaşma ve sosyal çevreyle ilişkisini koparma isteğine yol açtığını bildirmektedir. Bu durum, yalnızca psikolojik değil, bireyin fiziksel sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Sürekli mobbinge maruz kalan, stres altında olan kişilerde; psikosomatik rahatsızlıklar, uyku bozuklukları, mide sorunları ve bağışıklık sisteminde zayıflamaların ortaya çıktığı görülmektedir.

Gülüç (2018)'e göre, Türkiye'de engelliler, hem toplumsal önyargılarla hem de görünmeyen ayrımcılık türleriyle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum, onların kimlik algılarını ve toplumla kurdukları ilişkiyi zedelemektedir. Bu doğrultuda

ele alındığında, mobbing, engelliler için yalnızca çalışma hayatında bir tehdit değil, aynı zamanda yaşamlarının tüm alanlarını etkileyen bir travma kaynağı olmaktadır.

Mobbinge karşılaşılan engelli çalışan, çoğu zaman bu durumu isimlendirmekte zorlanır ve destek kaynaklarına ulaşmakta çekimser tavır sergiler. Bu çekingenlik, kişinin yalnızlaşmasına ve içe kapanmasına zemin hazırlarken, mobbing sürecine daha da olumlu etki etmektedir. Sonuç olarak, engellilerin iş yerlerinde yaşadıkları mobbing, kişinin çalışma hayatıyla birlikte tüm alanlar için çok yönlü bir risk faktörü olarak görülmektedir.

2.3.6.2 Örgüt üzerindeki sonuçları

Mobbing'in sadece birey üzerinde değil, aynı zamanda örgüt üzerinde de yıkıcı sonuçlara yol açtığı görülmektedir. İş yerindeki mobbing, kanserli hücreler gibi örgütün tüm üyelerine yayılarak geniş bir etki alanı yaratabilir (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009). Mobbinge yönelik gerekli önlemler alınmaması, ciddi gerilimler ve örgütsel stresin yaranması için zemin hazırlar (Tutar, 2004). İş yerindeki saygınlık kaybıyla birlikte mobbing sürecine tanıklık eden diğer çalışanların da örgüte olan güveni sarsılmaktadır. Bu durum, çalışanlarda örgüte karşı bağlılık ve çalışma performansında düşüşe sebep olur. İşverenler, bu durumlarda dışarıdan destek almak zorunda kalabilir; bu da örgütün ekonomik giderlerinin daha da çoğalmasına yol açar. Örgüt içerisindeki düzen, mobbing sonucunda bozulur ve dikkat işverenin hedeflerinden sapar. Çalışanlar arasındaki uyum kaybı, ekip ruhunun azalmasına ve örgütte güvensiz bir ortamın yaranmasına zemin yaratır (Tınaz, 2008).

Mobbing sürecinin örgüt üzerindeki bir diğer sonucu, iş yerindeki çatışmaların derinleşmesine neden olmasıdır. Örgütte sinerjinin bozulmasına yol açan mobbing, iş yerinde strese sebep olur; bu da iş verimliliğini olumsuz yönde etkiler (Tutar, 2004). Çatışma, örgütlerde bireyler ve gruplar arasında iş birliği kurulmasını zorlaştırır; bu da iş yerindeki faaliyetlerin düzgün işlenmesini engeller (Kırel, 2008). Mobbing, çoğu zaman çatışmanın bir sonucu olarak yararır. İlk başlarda hafif düzeyde seyretse de zaman içerisinde daha büyük bir çatışma boyutuna ulaşabilmektedir (Gökçe, 2008).

Gerek özel sektörde gerekse kamu kurumlarında karşılaşılan mobbing, performans açısından farklılaşan ve başarı gösteren kişilerin sindirilmesine, tükenmişlik sendromu yaşamalarına yol açmaktadır (Taş ve Korkmaz, 2014). Bu durum, iş yerinin potansiyel kaynaklarını yitirmesine; örgütsel bağlılık ve sadakatin azalmasına sebep olur. Aynı

zamanda, yönetim ile çalışanlar arasında ilişkiler bozulur, ast-üst ilişkileri zedelenir (Tutar, 2004).

Bununla birlikte, mobbingin sosyoekonomik yapıyı da olumsuz etkilediği vurgulanmaktadır. ILO'nun raporuna göre, mobbing, örgütte kısa ve uzun vadede kişiler arası ilişkilere, grup dinamiklerine, kuruma ve tüm iş yerine zarar verir. İşverenler, mobbing sebebiyle ortaya çıkan iş kayıplarının hem doğrudan hem de dolaylı maddi sonuçlarına katlanmak zorunda kalır (Karavardar, 2009).

Sonuç olarak, mobbingin örgüt üzerindeki etkileri büyük ölçüde yıkıcıdır. Çünkü bu süreç, maddi kayıplar, yetenekli çalışanların kaybı, iş yerindeki huzurun bozulması ve yönetim ile çalışanlar arasındaki güvenin zedelenmesi gibi olumsuz sonuçlara yol açar. Örgüt içindeki bu karmaşa, iş yerinin dışa yansıyan imajını sarsar ve diğer kurumlarla rekabet etme gücünü zayıflatır.

2.3.6.2.1 Engelli çalışanlar açısından mobbingin örgütsel sonuçları

Engelli çalışanlar açısından ele alındığında, mobbingin örgütsel sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Bu tür davranışlara engelli bireyler, diğer çalışanlara nazaran daha çok maruz kalmaktadır.

Özellikle bu çalışanların iş yerlerinde sistematik olarak dışlandığı ve görmezden gelindiği belirtilmektedir. Bu durumun, örgüt içerisinde adalet algısının zarar görmesine, tüm çalışanların iş performansının olumsuz etkilenmesine, iş yerinde empati eksikliğine ve sessiz onayın artmasına yol açarak mobbingin daha da kurumsallaşmasına zemin hazırladığı vurgulanmaktadır. Özçatal ve Aşkın (2022) tarafından yapılan çalışma da bu durumu destekler niteliktedir. Tokat iliyle sınırlı olan çalışmada, kamu kurumlarında istihdam edilen engellilerin, yöneticiler tarafından görmezden gelindiklerini ve destek sistemlerinin yetersizliğini örgütsel bir sorun olarak nitelendirdikleri belirtilmektedir. Katılımcılar, yaşadıkları dışlanma ve mobbingin sonucunda yalnızca kendi sağlıklarının değil, örgütün işleyişinin de olumsuz etkilendiğini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda, engellilerin maruz kaldıkları mobbingin yalnızca bireysel sonuçlar doğurmakla kalmadığı; örgütün etik yapısına, iç huzuruna ve toplumdaki itibarına ilişkin ciddi kurumsal soruna yol açtığı görülmektedir.

2.3.6.3 Toplum üzerindeki sonuçları

Mobbingin birey üzerindeki yıkıcı sonuçları, sadece mikro düzeyde kalmamakta, makro düzeyde, yani toplumsal yapı üzerinde de derin izler bırakmaktadır. Toplumun bir parçası olan bireyin maruz kaldığı bu olumsuzluklar, doğrudan veya dolaylı olarak toplumu da etkilemektedir.

ILO, mobbingi günümüzdeki iş yerlerinin en büyük sorunu olarak tanımlamaktadır. Araştırmalara göre, çalışanların %25-50'si hayatlarının bir kısmında mobbinge uğramaktadır. Bazı mesleklerde bu oran, %95'e kadar çıkabilmektedir. Mobbingin mağdur üzerindeki sonuçları yalnızca psikolojik rahatsızlıklarla sınırlı kalmaz; sosyal, ekonomik ve toplumsal düzeyde de olumsuz etkiler yaratır. Bu süreçte yaşanan duygusal yıpranma, bireyleri depresyona sürükler ve onları ailelerinden ve çevrelerinden izole eder (Davenport vd., 2003).

Mobbingin toplumsal etkilerinin boyutları büyüktür. Mobbing mağdurları, işlerini kaybettiklerinde, bu durum sağlık harcamalarını artırabilir, sigorta masrafları yükselir, kamu yardımlarına olan ihtiyaç artar ve vergi kayıpları yaşanır. Ayrıca, işsizlik, psikolojik sağlık hizmetlerine olan gereksinim ve erken emeklilik gibi sorunlar, toplumsal bir soruna dönüşür (Yeni-Karlıoğlu, 2013; Davenport vd., 2003). Bireylerin işlerini kaybetmesi, toplumsal statü ve itibarlarını zedeler. Mobbing mağdurları, iş hayatından dışlanmış, mesleki statülerini kaybetmiş kişiler olarak görülür ve bu durum, sosyal çevrelerinde ve ailelerinde değersiz hissetmelerine yol açar (Tınaz, 2006).

Sonuç olarak, mobbingin etkisi yalnızca mağdurla sınırlı kalmaz; uygulayıcıların tahmin edemeyecekleri kadar toplumsal yapı üzerinde geniş ve yıkıcı sonuçlar doğurur.

2.3.6.3.1 Engelli çalışanlar açısından mobbingin toplumsal sonuçları

Bernard (2017), engellilerin iş yerinde maruz kaldıkları mobbingin, toplumdaki engelli bireylerle ilgili olumsuz algıları pekiştirdiğini savunuyor. Bu tür davranışlar, engellilerin çalışma hayatına katılımını zorlaştırarak, toplumsal eşitsizlikleri daha da derinleştirmektedir.

Özçatal ve Aşkın (2022) çalışmalarında engelli bireylerin yaşadıkları dışlanma ve zorbalığın toplumsal düzeyde uyumsuzluğu artırdığını ifade etmişlerdir. Mobbing, sadece bireylerin iş yaşamlarını değil, sosyal katılımlarını da etkiler ve engellilerin toplumdan dışlanmasına da sebep olur. Sonuç olarak, bu tür olumsuzluklar, toplumun

genel refahını olumsuz yönde etkiler, aynı zamanda engelli bireylerin toplumda eşit haklar ve fırsatlar elde etmelerini zorlaştırır.

3 YÖNTEM

Bu bölümde, Eskişehir ilinde üç üniversite kapsamında (Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Teknik Üniversitesi, Osmangazi Üniversitesi) çalışan engelli personel ile yapılan görüşme sürecinin yöntemi; araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama tekniği ve aracı, veri analiz süreci, aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

3.1 Araştırma Modeli

Yapılacak araştırmanın ilk olarak konusu ve güncel öneminin belirlenmesinden sonra, konuya ilişkin en uygun olan araştırma yöntemi seçilmelidir. Bilimsel araştırmalarda nicel, nitel ve karma olmak üzere üç temel yöntem bulunmakta olup, her birinin kendine özgü avantaj ve sınırlılıkları vardır. Fakat, bu yöntemlerden birinin diğerine nazaran daha üstün bir seçenek olduğu söylenemez; hangi yöntemin seçilmesine ilişkin karar ise, araştırmanın amacına ve doğasına bağlı olarak yapılmalıdır. Nitel araştırmalarda "Niçin?", "Nasıl?" ve "Ne şekilde?" gibi sorulara yanıt aranırken, nicel yöntemler kapsamında ise bundan farklı olarak "Kaç tane?", "Ne kadar?" ve "Ne kadar sıklıkla?" gibi sorulara cevaplar aranmaktadır. (Padem, Göksu ve Konaklı, 2012).

21. yüzyılın başlarından itibaren nitel araştırma modeli önem kazanmaya başlamıştır. Antropoloji, sosyoloji ve psikoloji alanlarında yaygın olarak kullanılan bu model, tarihsel olarak "yorumlayıcı araştırma", "alan araştırması" ve "doğal araştırma" gibi farklı isimlerle anılır (Baltacı, 2017). Nitel araştırma, bireylerin ve toplulukların yaşam deneyimlerini, örgütsel yapıları ve toplumsal dönüşümleri anlamaya odaklanan bir bilgi edinme süreci olarak tanımlanabilir. Bu yöntem kendi bağlamında araştırılan olayları ve olguları inceleyerek bireylerin onlara yüklediği anlamları yorumlamayı amaçlamaktadır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010). Daha sistematik bir yaklaşımla ifade etmek gerekirse, nitel araştırma; gözlem, görüşme ve belge analizi gibi yöntemlerle algıların ve olayların doğal ortamlarda, bütüncül bir biçimde değerlendirilmesini sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Bu çalışmada, engelli bireylerin iş hayatında karşılaştıkları zorluklardan biri olan mobbing ele alınarak, engel türleri ve oranlarına göre bu davranışın nasıl farklılaştığı,

bireyler üzerindeki fiziksel, psikoloji, sosyal sonuçları incelenmiştir. Bu kapsamda, doğal ortamlarda gerçekçi ve bütüncül bir bakış sunan nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma, bir durum çalışması (case study) olarak tasarlanmış olup, bu yöntem genellikle bir sınıf, mahalle veya örgüt gibi doğal ortamlarda gerçekleştirilen araştırmalarda kullanılmaktadır. Çalışmanın temel maksadı, araştırılan konuya ilişkin derinlemesine ve bütüncül bir yorum sunmaktır. (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, çalışan engelli bireyler, örneklemini ise Eskişehir ilinde bulunan Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi ve Eskişehir Teknik Üniversitesi olmak üzere toplam 3 devlet üniversitesinde görev yapan engelliler oluşturmaktadır.

Örneklem belirlenmesinde Amaçlı Örnekleme Yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda, katılımcılar için aşağıda sayılan kriterlerin varlığı aranmıştır:

- Eskişehir'deki bu üç üniversiteden herhangi birinde engelli çalışan statüsünde istihdam edilmek,
- Engel gruplarının çeşitliliğini sağlamak,
- Farklı birimlerde görev yapmak,
- Çalıştığı birimde en az altı aylık çalışma süresini tamamlamış olmak,
- Gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul etmek.

Sayılan kriterleri taşımayan ve zihinsel engelli olan kişiler örneklem dışında bırakılmıştır.

3.3 Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Bu araştırmada katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmede, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmacı, görüşme formunu, ilgili literatür taramasına dayanarak geliştirmiştir. Toplam 34 sorudan oluşan görüşme formunun ilk 11 sorusu, katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin verileri toplamaya yönelikken, kalan 23 soru beş temel alana yöneliktir. Bu temel alanlar:

1. Çalışma Hayatına İlişkin Genel Bilgiler
2. Karşılaşılan Mobbing Türleri ve Uygulayıcıları

3. Mobbingin Sonuçları
4. Bireysel Mücadele Teknikleri ve Bireysel Çözüm Önerileri
5. Kurum İçinde Alınan Önlemler

Araştırma kapsamındaki bu temel alanların belirlenmesi sürecinde, ilgili akademik çalışmalar incelenmiş ve literatüre dayalı bir bölümlendirme yapılmıştır. Görüşme formu hazırlandıktan sonra, danışman öğretim üyesinin değerlendirmesi doğrultusunda bazı sorular çıkartılmış, revize edilmiş ve ana temalar belirlenmiştir. Son hali kabul edilen görüşme formu, Anadolu Üniversitesi Etik Kurulu'na sunularak "Anadolu Üniversitesi Etik Kurul Karar Belgesi" alınmıştır.

Veri toplama sürecine geçmeden önce, çalışmayı kapsayan üniversitelerin yönetimlerine gerekli dilekçeler yazılmış ve onayları alınmıştır. Üniversitelerin onayı alındıktan sonra, Personel Daire Başkanlıklarına, üniversitede çalışan engelli personele ilişkin genel istatistik bilgilerin paylaşılması için dilekçeler yazılmıştır. Elde edilen verilere göre:

- Anadolu Üniversitesi'nde toplam 61 engelli personel çalışmaktadır. Bunların 36'sı erkek, 25'i kadındır.
- Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde toplam 114 engelli personel çalışmaktadır. Bu personelin 71'i erkek, 43'ü kadındır.
- Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde istihdam edilen engelli personelin toplam sayısı 34 olup, bunların 27'si erkek, 7'si kadındır.

Görüşme süreci, katılımcılarla birebir olarak, onların rahat hissedebilecekleri ortamlarda yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşmeye başlamadan önce, katılımcılarla kısa bir tanışma yapılmış, araştırmacı tarafından çalışmanın amacı açıklanmış, kimlik bilgilerinin gizli tutulacağı, verdikleri yanıtların yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacağı ve görüşlerini özgürce ifade edebilecekleri bildirilmiştir. Araştırmacı, katılımcılara gerektiğinde sorularla ilgili örnekler vererek açıklamalar yapmış, böylece derinlemesine ve kapsamlı yanıtlar alınması sağlanmıştır. Ayrıca, katılımcıların herhangi bir rahatsızlık duymaması için, sorulara verdikleri cevapların onları ifşa edecek şekilde kullanılmayacağı belirtilmiştir. Ardından, "Gönüllü Katılım Formu" katılımcılara sunulmuş ve onayları alınmıştır. İlk görüşme Anadolu Üniversitesi'nde 20.02.2025 tarihinde, son görüşme ise Eskişehir Teknik Üniversitesi'nde 10.04.2025 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların izni alınarak,

görüşme sürecinde ses kaydı ve araştırmacı tarafından gerekli notlar alınmıştır. En kısası görüşme 12 dakika, en uzun görüşme ise 100 dakika sürmüştür. Araştırmada toplam 28 engelliyle iletişim kurulmuş, sadece 18 kişiyle ses kaydı alınarak görüşme yapılmıştır.

İletişim sürecinde yaşanan durumlar aşağıda detaylandırılmaktadır.

- Anadolu Üniversitesi: 14 kişiye ulaşılmıştır; fakat 6 kişi görüşmeyi kabul etmemiştir. Görüşmeyi kabul etmeyen kişilerden biri görme engelli birey, biri işitme engelli birey, üçü ortopedik engelli bireydir. Ulaşılan fakat görüşmeyi kabul etmeyen kişilerden biri, işitme engelli çalışan statüsüyle istihdam ediliyor olmasına rağmen, 10 yaşında yaşadığı bir kaza sonucunda duyma yetisini kaybettiği, fakat daha sonra işitme cihazı kullanarak yeniden duymaya başladığı için normal konuşma becerisine sahiptir. Bu sebeple de, araştırmaya katılmanın, gerçek işitme engelli kişilerin yaşadığı sorunları bilmemesi adına uygun olmayacağını düşünerek görüşmeyi reddetmiştir.
- Eskişehir Osmangazi Üniversitesi: İletişim kurulan 5 engelli çalışanın tamamı araştırmaya katılmayı kabul etmiştir.
- Eskişehir Teknik Üniversitesi: 9 kişiyle iletişime geçilmiş ve 5 kişi çalışmaya katılmayı kabul etmiştir.

Görüşülen engelli katılımcılar arasında dört işitme engelli birey yer almaktadır. Katılımcılardan ikisi, kaza sonucunda işitme yetisini kaybettiği için ve daha sonra ameliyatla yeniden duymaya başladığı için görüşme sırasında hiçbir sorun yaşanmamıştır. Ancak diğer iki katılımcıyla görüşmede farklı yöntemler uygulanmıştır. İlk işitme engelli katılımcıyla görüşme zamanı sorular yazılı olarak yöneltilmiş ve yanıtları aynı şekilde alınmıştır. İkinci işitme engelli katılımcıyla ise, görüşme sürecinde aynı yöntemi uygulamakla birlikte, kendisiyle aynı iş yerinde 14 yıldır görev yapan ve çalışmamıza da katılan ortopedik engelli çalışan aracılığıyla iletişim daha da detaylı bir şekilde kurulmuştur.

Sonuç olarak, araştırmaya katılmayı kabul eden 18 engelliyle görüşmeler yapılmış ve veri doyumuna ulaşıldığında çalışma sonlandırılmıştır. Görüşmelerin tamamlanmasının ardından elde edilen ses kayıtları, araştırmacı tarafından yeniden dinlenerek ve aldığı notlar da baz alınarak metne dönüştürülmüş ve analiz süreci için hazır hale getirilmiştir.

3.4 Veri Analizi

Literatüre bakıldığında, nitel veri analizinde farklı teknikler bulunmakla birlikte bu çalışmada betimsel analiz yöntemi tercih edilmiştir. Betimsel analiz, katılımcı cevaplarından elde edilen verilerin belirlenen temalar doğrultusunda özetlenip yorumlanmasını sağlayan bir yöntemdir. Bu yöntem kapsamında, doğrudan alıntılara sıkça yer verilerek bulguların düzenlenmesi ve okuyucuya anlamlı bir şekilde sunulması amaçlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Görüşmeler sonucunda toplanan verilerin analiz süreci birkaç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada, analiz sürecinden önce hazırlıklar yapılmıştır. Bu kapsamda, görüşme sırasında alınan notlar gözden geçirilmiş ve ses kayıt cihazıyla kaydedilen veriler araştırmacı tarafından tekrar tekrar dinlenilmiştir ve veriler bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır. Daha sonra bu veriler, Microsoft Word programında metin hâline getirilerek, tablo ve şekiller oluşturulmuştur. Yazıya dönüştürülen dökümlerin doğruluğu kontrol edildikten sonra, veriler belirlenen görüşme sorularına uygun şekilde gruplandırılmış ve eşleştirilmiştir.

Analizin ikinci aşamasında, belirlenmiş temalar çerçevesinde görüşme soruları sınıflandırılarak kategoriler ve alt kategoriler oluşturulmuştur. Belirlenen temalar şu şekildedir: Çalışma hayatına ilişkin genel bilgiler, karşılaşılan mobbing türleri ve uygulayıcılar, mobbingin sonuçları, bireysel mücadele teknikleri ve bireysel çözüm önerileri, kurum içinde alınan önlemler.

Üçüncü aşamada, gruplandırılmış veriler belirlenen tema başlıkları altında doğrudan alıntılarla desteklenerek yerleştirilmiştir. Dördüncü ve sonuncu aşamada ise bulgular tekrar gözden geçirilerek doğrulukları teyit edilmiş, yapılan yorumlar değerlendirilmiş ve temalar nihai hâline getirilerek analiz süreci tamamlanmıştır.

4 BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, Eskişehir il sınırlarında olan üç üniversitede çalışan engelli bireylerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular sunulmaktadır. İlk olarak, Tablo 4.1’de engelli bireylerin demografik özelliklerine ilişkin veriler, Tablo 4.2’de ise katılımcıların çalışma hayatına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 4.1*Engelli Katılımcıların Demografik Özellikleri.*

	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim	Engellilik Türü	Engellilik Durumu	Engellilik Oranı
Engelli Katılımcı 1	Erkek	51	Bekar	Lise	Ortopedik	Sonradan	%40
Engelli Katılımcı 2	Erkek	54	Evli	Lise	Ortopedik	Sonradan	%50
Engelli Katılımcı 3	Erkek	60	Evli	Lise	Ortopedik	Doğuştan	%45
Engelli Katılımcı 4	Kadın	44	Evli	Ön Lisans	İşitme ve Konuşma	Doğuştan	%69
Engelli Katılımcı 5	Erkek	56	Evli	Lisans	Ortopedik	Sonradan	%49
Engelli Katılımcı 6	Kadın	43	Evli	Ön Lisans	İşitme ve Konuşma	Doğuştan	%50
Engelli Katılımcı 7	Erkek	49	Bekar	Yüksek Lisans	İşitme	Sonradan	%52
Engelli Katılımcı 8	Erkek	49	Evli	Yüksek Lisans	Ortopedik ve Süreğen (kroniki) Hastalık	Sonradan	%62

Engelli Katılımcı 9	Erkek	47	Evli	Lisans	Ortopedik	Sonradan	%40
Engelli Katılımcı 10	Kadın	50	Evli	Lisans	Süreğen (kronik) Hastalık	Sonradan	%83
Engelli Katılımcı 11	Erkek	51	Evli	Ön Lisans	Ortopedik	Doğuştan	%40
Engelli Katılımcı 12	Erkek	49	Evli	Lisans	Ortopedik ve Süreğen (kronik) Hastalık	Sonradan	%40
Engelli Katılımcı 13	Kadın	53	Bekar	Ön Lisans	Ortopedik	Doğuştan	%40
Engelli Katılımcı 14	Erkek	25	Bekar	Lise	Ortopedik	Doğuştan	%70
Engelli Katılımcı 15	Kadın	46	Boşanmış	Ön Lisans	İşitme	Sonradan	%40
Engelli Katılımcı 16	Erkek	53	Bekar	Ön Lisans	Ortopedik	Sonradan	%56

[Tablo 4.1 (Devam) Engelli Katılımcıların Demografik Özellikleri].

Engelli Katılımcı 17	Kadın	57	Bekar	Lisans	Görme ve Süreğen (kronik) Hastalık	Doğuştan	%40
Engelli Katılımcı 18	Erkek	38	Bekar	Lisans	Süreğen (kronik) Hastalık	Sonradan	%40

[Tablo 4.1 (Devam) *Engelli Katılımcıların Demografik Özellikleri*].

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere, etik ilkeler doğrultusunda katılımcıların kimlikleri gizli tutulmuş ve her biri için kod adları kullanılmıştır. 6 kadın 12 erkek olmak üzere toplam 18 kişiyle görüşme yapılmıştır. Katılımcıların yaşları 25 ile 60 arasında değişmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında, 10 kişinin evli, 1 kişinin boşanmış, 7 kişinin ise bekar olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde, engelli katılımcılardan 4’ünün lise, 6’sının ön lisans, 6’sının lisans, 2’sinin yüksek lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Engel durumu incelendiğinde, 9 katılımcının ortopedik, 2 katılımcının ortopedik ve süreğen (kronik) hastalık, 2 katılımcının süreğen (kronik) hastalık, 1 katılımcının görme ve süreğen (kronik) hastalık, 2 katılımcının işitme, 2 katılımcının işitme-konuşma grubunda yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların engelliliğinin oluşum zamanına bakıldığında, 7 kişinin doğuştan, 11 kişinin ise sonradan engelli olduğu belirlenmiştir. Engellilik oranları incelendiğinde, oranların %40 ile %83 arasında değiştiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan engellilerden 8’i Anadolu Üniversitesinde, 5’i Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde, 5’i de Eskişehir Teknik Üniversitesinde görev yapmaktadır. Engelli katılımcıların çalıştıkları kurumdaki toplam hizmet süreleri incelendiğinde, en kısa çalışma süresinin 5 yıl, en uzun çalışma süresinin ise 32 yıl olduğu görülmektedir. Katılımcılardan biri, Türkiye genelinde düzenlenen sınav sonucunda çalıştığı kuruma yerleştirilirken, bir katılımcı EKPSS sınavıyla, bir katılımcı devlet atamasıyla, bir katılımcı taşeron firma vasıtasıyla işe yerleştirilirken, diğer tüm katılımcılar kurumların kendi bünyelerinde açtığı sınavlar aracılığıyla istihdam edilmiştir. Kurumdaki görev

dağılımına bakıldığında, katılımcılardan 1'inin teknik personel, 2'sinin kamu işçisi, 2'sinin idari personel ve 13'ünün memur olarak görev yaptığı görülmektedir. Katılımcıların çalışma hayatına ilişkin ayrıntılı bilgiler Tablo 4.2'de yer almaktadır.

Tablo 4.2

Engelli Katılımcının Çalışma Hayatına İlişkin Bilgiler

	Çalıştığı Üniversite	Toplam Hizmet Süresi	İş Bulma Kanalı	Görevi
Engelli Katılımcı 1.	Anadolu Üniversitesine	23	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 2	Anadolu Üniversitesine	30	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 3	Anadolu Üniversitesine	27	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 4	Anadolu Üniversitesi	18	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 5	Anadolu Üniversitesi	27	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 6	Anadolu Üniversitesi	18	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (kamu işçisi).

Engelli Katılımcı 7	Osmangazi Üniversitesi	23	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel
Engelli Katılımcı 8	Osmangazi Üniversitesi	25	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 9	Osmangazi Üniversitesi	25	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 10	Anadolu Üniversitesi	24	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 11	Osmangazi Üniversitesi	25	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	Teknik Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 12	Osmangazi Üniversitesi	22	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 13	Anadolu Üniversitesi	32	Türkiye Genelinde Açılan Kamu Sınavı	İdari Personel
Engelli Katılımcı 14	Eskişehir Teknik Üniversitesi	5	Devlet Ataması	İdari Personel (Memur)

[Tablo 4.2 (Devam) Engelli Katılımcının Çalışma Hayatına İlişkin Bilgiler].

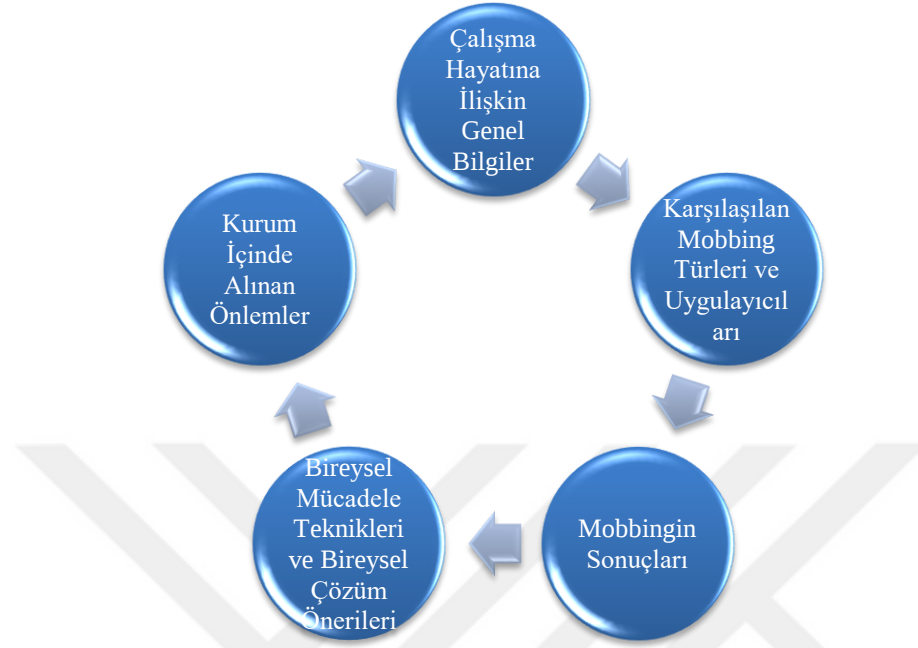
Engelli Katılımcı 15	Eskişehir Teknik Üniversitesi	17	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 16	Eskişehir Teknik Üniversitesi	26	Kurum Bünyesinde Açılan Sınav	İdari Personel (Memur)
Engelli Katılımcı 17	Eskişehir Teknik Üniversitesi	19	Taşeron firma	Biro Persomel (Kamu İşçisi)
Engelli Katılımcı 18	Eskişehir Teknik Üniversitesi	5	EKPSS	İdari Personel (Memur)

[Tablo 4.2 (Devam) *Engelli Katılımcının Çalışma Hayatına İlişkin Bilgiler*].

Engelli çalışanlarla yapılan görüşmelerde elde edilen veriler, araştırmacı tarafından metne dönüştürülerek defalarca analiz edilmiştir ve danışman öğretim görevlisinin de katkılarıyla beş tema belirlenmiştir. Bu temalar Şekil 4.1’de görselleştirilmiştir.

Şekil 4.1

Temalar.



4.1 “Çalışma Hayatına İlişkin Genel Bilgiler” Temasına İlişkin Bulgular

Bu tema altında, görüşme yapılan engelli çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklara ilişkin verilen cevaplar değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda oluşturulan kategoriler, Şekil 4.2’de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Şekil 4.2

“Çalışma Hayatına İlişkin Genel Bilgiler” Temasına İlişkin Kategoriler.

İş Yerinde Başlangıçta Yaşanan Zorluklar

Çalışma Ortamında Destekleyici Faktörler

Çalışma Arkadaşlarıyla Etkileşimde Karşılaşılan Zorluklar

4.1.1 İş yerinde başlangıçta yaşanan zorluklar

Araştırmayı kapsayan üç üniversitede görev yapan ve çalışmamıza katılan engelli çalışanların, üniversitede çalışmaya başladıkları zamanda karşılaştıkları zorluklar ve kolaylıkların belirlenmesine yönelik, “İş yerinde başlangıçta karşınıza çıkan zorluklar veya kolaylıklar nelerdir?”, “İlk başta sosyal entegrasyon süreci nasıldı?” soruları yöneltmiştir. Engelli katılımcıların bir kısmı, fiziksel erişebilirlikten kaynaklanan sorunla, bir katılımcı ise süreğen (kronik) hastalığından dolayı beslenmede zorluk yaşadığını, ancak zamanla bu sorunların düzeldiğini bildirmiştirler. İşitme engelli katılımcılar ise iletişimden dolayı iş yerlerinde zorluklar yaşadıklarını ifade etmiş, ama bir katılımcı hariç diğerleri zamanla bu sorunu kendi çabalarıyla aşabildiklerini belirtmiştir.

K 2. Başta üniversitenin kaldırımlardaki sorunlar vardı, giriş-çıkışlarda merdivenlerin çok olmasıydı, ama şu anda onlar halledildi.

K 4. İletişimde zorluklar yaşadım ama ileriki zamanlarda kendimi ifade etmeye başladım.

K 5. İş yerinde çevresel şartlardan dolayı sorunlar oldu tabii ki.

K 6. İletişim sorunu.

K 7. Şimdi ben bu soruya şöyle yanıt verebilirim. Benim 11 yaşında işitme kaybım olduğu için, hani diğer işitme engelli arkadaşlara baktığımızda benim konuşmamda bir sıkıntı yoktu. 18 yaşında biyonik kulak ameliyatı oldum. Bu ameliyatla birlikte ben yani tamamen olmasa da tekrar duymaya başladım. Ama konuşulanları anlamıyordum. Yani şöyle diyelim, hani bir insan karşıma geliyordu bir şeyler bir şeyler söylüyordu, onun söylediği 10 kelimeden mesela ben 3 kelimeyi yakalayabiliyordum yani anlayabiliyordum. Ya o zamanın getirmiş olduğu teknolojinin olanakları bu kadardı. Ama hani gençliğimin vermiş olduğu enerji, isteklilik, vizyoner bakış açısı ve çalışmayı çok sevmek, bunu arka plana atmama neden oldu.. Yani, ben anlamıyor ama konuşabiliyorum. Ama anlamak için de çaba sarf ediyorum. Anlamadığım zamanlarda ne yapıyordum? Karşımdaki kişiye al bir kâğıt, bir kalem; "Ne dediniz?, Ne yapmam lazım?, Neden böyle?" diye soruyordum. Hani "5 neye" soruları var ya? Ne, neden, ne zaman,

nerede gibi... Bu sorularla hani süreci kaçırmamaya çalıştım. Bu tamamen benim kendimle ilgili bir şey. “Hani çevrede zorluk var mı yok mu?” gibi düşünmeden işin üstüne gitmek, işi başarmak için mücadele etmek, ama engellimin olduğunu düşünmemek. Ben bu şekilde mücadele ettiğim için çevremde engel görmedim. Baktığın zaman zorluklar var, ama zorluğu kendim yenmiş oluyorum.

K 9. İlk çalıştığım sene üçüncü kata verildim. Koltuk değnekleriyle gidiyordum ben. Ameliyat olmadan önce çalıştığım birimde asansör yoktu ve bunun zorluklarını yaşadım. Kışın işe gelip gitmekte zorluklar yaşadım. Tabii ki, asansörün olmaması, üçüncü kata merdivenleri kullanarak koltuk değnekleriyle çıkmak büyük sorunlar yaşattı bana. Kışın özellikle gidip gelmekte büyük problemler yaşadım. Buna hemen çözüm getirmediler! 12 sene çalıştım ben orada.

K 15. Sadece dahili telefonla konuşmakta zorlanıyorum, onun dışında bir sorun yaşamıyorum.

K 17. Benim burada tek zorluğum beslenmeyle ilgili oldu. Önceleri yemekhane zorunluydu; şeker hastası olduğum için dilekçe verdim yemekhaneden çıktım. Bunun ücretini bize veriyorlar şimdi. Bundan başka, engelim çok işimi engelleyecek durumda olmadığı için büyük zorluk yaşamadım.

Literatüre baktığımızda ise, bu sonuçları destekler nitelikte araştırmalar görülmektedir. Kış ve arkadaşları (2012) tarafından, engelli öğretmenlerin iş yeri koşulları ve iş doyumuna yönelik araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların çoğu, çalıştıkları okula gelmekte zorluk yaşadıklarını; okul içerisinde gereken düzenlemelerin olmamasından dolayı, hareket etmekte sorunlarla karşılaştıklarını bildirmişlerdir. Alvar (2014)’ın yaptığı çalışma sonucu da bu bilgileri destekler niteliktedir. Katılımcıların çoğu, çalışan engelliler için iş yerindeki fiziksel düzenlemelerin yetersiz olduğunu veya hiçbir düzenlemenin olmadığını vurgulamışlardır. Aynı zamanda, Suci-Selçuk (2019), Çanakkale belediyesinde çalışan engellilere yönelik yaptığı araştırmada, çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgularında; işitme engelli olan çalışanların, iş yerinde arkadaşlarıyla iletişim sorunları yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Bununla birlikte, engelliliyinden dolayı iş yerlerinde zorluk yaşamadıklarını ifade eden, kendini geliştirdiği, yasaları bildiği için herhangi baskıyla karşılaşmadığını belirten katılımcılar da vardır. İş yerindeki fiziksel şartların engelli çalışanlara uygunluğu, Ölmezoğlu (2015) tarafından da araştırılmıştır. Çalışma sonucuna göre, çoğu katılımcı, fiziksel koşulların kendilerine uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Hacettepe Üniversitesi (2017) önderliğiyle yapılan araştırma sonucunda da, katılımcıların geneli, iş yerindeki fiziksel şartların uygunluğunu bildirmiştir.

K 1,3,10,11. Herhangi bir zorluk yaşamadım.

K 12. Yani benim öyle çok ciddi ortopedik bir şeyim olmadığı için, çok büyük sıkıntı olmadı.

K 13,18. Engelimden dolayı burada öyle bir zorlukla karşılaşmadım.

K 14. Entegrasyon sürecinden bir sorun yaşamadım.

K 16. Ben kendimi geliştirdiğim için, yasaları ve diğer düzenlemeleri de bildiğim için iş yerinde o kadar çok baskı yaşamadım.

4.1.2 Çalışma ortamında destekleyici faktörler

Engelli katılımcıların çalışma hayatının başlangıcında iş yerlerindeki uyum sürecinde onlara hangi faktörlerin yardımcı olduğunu belirlemek amacıyla, “Çalışma ortamında size en çok hangi unsurlar yardımcı oldu? (Fiziksel erişilebilirlik, sosyal etkileşim, destekleyici çalışma arkadaşları vb.)” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde, iş yerindeki uyum sürecinde en çok çalışma arkadaşlarının destekleyici rol üstlendiği görülmektedir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar amirlerinin de bu süreçte önemli bir yardımcı unsur olduğunu belirtmiştir.

K 1,3,4,6,8,11,14,16. Çalışma arkadaşlarım benim için daha destekleyici oldular. Ne iş yapacağımı bana öğretiler. Onların sayesinde adapte olmam daha çabuk oldu.

K 7. Hani ilk ben işe başladığımda, insan ilişkileri de çok iyiydi o zamanlar. İnsanlar daha samimiydi, daha güler yüzlüydü, daha anlayışlıydı. En azından, ufak tefek çözülmesi gereken konulara daha duyarlıydılar. Bu anlayışlı tavırlar, işleri daha da kolaylaştırdı aslında. Eski çalıştığım zamanlardaki arkadaşlarımızın belki empati yetenekleri biraz daha fazlaydı.

K 9. Ya aslında adapte olmaya kolay bir şekilde başardım çünkü sonuç olarak engellerin zaten günümüzde iş bulması çok zor. Bunun sevinciyle, iş arkadaşlarım da hiçbir zaman bana zaten bu konuda zorluk çıkartmadı, gayet yardımcı oldular. İşte atıyorum, işe gelip giderken birisi arabası denk geldiğinde aldı beni, biri getirdi-götürdü, biri evime almaya geldi zaman zaman. Koltuk değnekleriyle gittiğim dönemlerde, yemekhanede yemek alırken birisi tepsimi aldı masama kadar götürdü. Yani sonuç olarak, adapte olmakta çok ciddi sorunlar yaşamadım...

K 13. Çalışma ortamında bana en çok yardımcı olan unsurlar çalışma arkadaşlarımdır. Mesela, ben bir yere gidemediğimde falan arabasıyla götürür arkadaşlarım beni. Ya da bir yardıma ihtiyacım olduğunda, kampus içi biraz uzun ya, hani ben düldülü (bisikletini kastediyor) kullanmadan önce, arıza yapınca da öyle, arkadaşlarım beni evime kadar bırakır, pazarıma da götürür, marketime de götürür. Yani en çok onlardan yardım aldım, destek aldım.

K 15. Yanımda X hanım var. Onun bana çok desteği oldu, yani insanlarla iletişim kurmamı sağlayan, işi öğreten kendisi. Onun çok yardımı oldu bu konularda, o kadar.

K 2. Yönetim, yani engellilere daha anlayışlı davrandı ve onların sorunlarını direkt haletti.

K 10. Ben, buraya geldiğimde arkadaşlarım olsun, amirlerim olsun, hiç zorluk çıkarmadılar bana. İlk geldiğimde çok kalabalıktık, 11-12 kişi vardı ve hepsi erkekti, hiç zorluk yaşamadım. Tek bayandım bir de, düşün yani, burada erkeklerin içerisinde en ufak bir sorun yaşatmadılar bana, ki, ben o zamanlar nakilli değildim, diyalize gidiyordum haftanın 3 gününde, yine de hiç sıkıntı yaşamadım.

Aynı zamanda, iki katılımcı, iş yerine uyum sürecinde her üç unsurun etken olduğunu belirtirken, bazı katılımcılar bu süreçte herhangi bir destekleyici unsurun olmadığını, tüm bilgi ve becerileri kendi çabalarıyla edindiklerini ifade etmişlerdir.

K 5. Yani, bu uyum sürecinde ilk başlarda her üçü de yardımcı faktör olarak sayılabilir. Sık sık olmasa da, iş yerine uyum sağlamak adına yardımcı

olmuşlardır: fiziksel erişebilirlik, sosyal etkileşim, çalışma arkadaşlarım. Her üçü, zaman zaman olsa da, adaptasyon sürecine pozitif katkı sağlamıştır bence.

K 12. Uyum sürecinde, yani her üç unsur da yardımcı oldu. İşte sosyal etkileşim, çalışma arkadaşlarım, hani bazı idarecilerin bir parça özverileri ve desteği var.

K 17. Ben, kendi kendime öğrendim, öyle bir destekleyici faktör olmadı.

K 18. Bu süreçte herhangi bir destekleyici faktör olmadı.

4.1.3 Çalışma arkadaşlarıyla etkileşimde karşılaşılan zorluklar

İş yerlerinde engellilerin, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde engelleri nedeniyle oluşan zorlukları belirlemek amacıyla, “İş arkadaşlarınızla etkileşimde karşılaştığınız herhangi bir güçlük veya engel oldu mu? (Birebir ilişkilerde zorluklar yaşandı mı?), Çalışanlar arasındaki iletişimde fiziksel erişilebilirlikten kaynaklanan bir boşluk ya da zorluk yaşadınız mı?” gibi sorular sorulmuştur. Katılımcıların birçoğu, iş yerinde arkadaşlarıyla iletişimde hiçbir sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir.

K 1, 2, 9, 11, 12. Yok. Genelde hep yardımcı oldular bana. Herhangi bir engel, zorluk yaşamadım.

K 3. Yok, herhangi bir sorun yaşamadım. Böyle aramızda tartışmalar genel olabilir ama öyle mobbing niteliğini taşıyacak bir davranışla karşılaşmadım. Olmadı yani. Başka bölümlerde belki olabilir, onu bilmiyorum ama ben kendi bölümümde yaşamadım. Herhangi bir zorlukla karşılaşmadım.

K 10. Yani olmadı! Dediğim gibi, ben burada işe başladığımda hepsi erkekti, bir tek ben bayandım. Karşı odalarda da çalışanlar vardı. Hiç, hiç, hiç bana karşı bir zorlukları, saygısızlıkla olmadı. Hep nezaketle, nazikçe davrandılar. Biz hepimiz birbirimizi çok sevdik burada.

K 13. Ya, öyle bir şey olmadı! Benimle herkes ilişki kurmayı, sohbet etmeyi çok seviyor (gülüyor). Hiç tanımadığım öğrenciler bile “Size kendimi çok yakın hissettim!” diyip gelip benimle konuşurlar yani. Öyle arkadaşlarımla ilişkilerde hiç sorunum olmadı. Zaten benim öyle insanlarla ilişkilerimde

zorluk yaratacak bir engelim olmadığı için sorun da olmadı. Şimdi kilo aldığımdan dolayı bak, gidip gelmekte zorlanıyorum. Ama onun dışında ben evden yürüyerek gelirdim.

K 14,16,17,18. Hayır, olmadı.

K 15. Dediğim gibi, iş yerinde dahili telefon ve kalabalık ortam haricinde hiçbir sıkıntı yaşamadım. Yani, iş yerimden oldukça memnunum. Hocalarım, yöneticilerim, dekanlarım falan hepsi çok iyiler, çok anlayışlılar; hani durumumu bildiklerinden dolayı ona göre benimle konuşuyorlar. Saydıklarım dışında hiçbir sıkıntı yaşamıyorum. İşimde çok iyiyim. Arkadaşlarımla da hiçbir sorun yaşamadım; sadece biraz mesafeliyim.

Bazı katılımcıların cevapları ise, bu verilerin aksine olarak, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde engellerinden dolayı zorluklar yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

K 4. Konuşma işitme engellimden dolayı iş yerinde kişisel iletişimde kişilere göre zorluklar yaşadım. Bu zorluktan dolayı ben mecburen buraya geldim. 14 yıl oldu. Aslında birçok bölümde çalışabilirdim, bilgisayar üzerine eğitim almıştım.

K 5. Engelim beni çok zorlayacak durumda olmasa da çalışma arkadaşlarımla ilişkilerimde bazen sıkıntılar olmuştur yani.

K 6. İletişimde zorluk yaşadım! Bazıları beni anlıyor, bazıları anlamıyor. Yazarak konuşuyoruz

K 7. Şimdi, çalışanlar arasında fiziksel erişebilirlikten kaynaklanan bir sorunum olmadı hiçbir zaman ama iletişimle ilgili sorunlarım oldu! Ama iş arkadaşlarımla karşılıklı dayanışmaya istesek de istemesek de, birbirimizi sevsek de sevmesek de işi sonuçlandırmamız gerektiği için iletişimde sorun da olsa yine de bu zorlukları aştık. Belki bir gün sürdü, belki iki gün sürdü bu zorlukları aşmak ama sonuçta sonuçlandı! Ama iletişimle ilgili zorluk yaşadık mı? Yaşadık!

K 8. Ya, şimdi çalıştığım birimdeki arkadaşlarımla engelimden dolayı uzun zaman sorun yaşadım! Mesela ağır bir şey oluyor, kaldırılması gereken, bana engelimden dolayı yasak ağır kaldırmak, yapamıyorum. Ama

arkadaşım bunu anlamıyor! Gidip beni şikayet ediyor: “Niye yapmıyor? Niye kaldırmıyor?” gibi. İdari de ona açıklamaya çalışıyor işte benim durumu ama yine de “Tutabilir!” diyor. Beni de kendisi gibi sağlam görüyor.

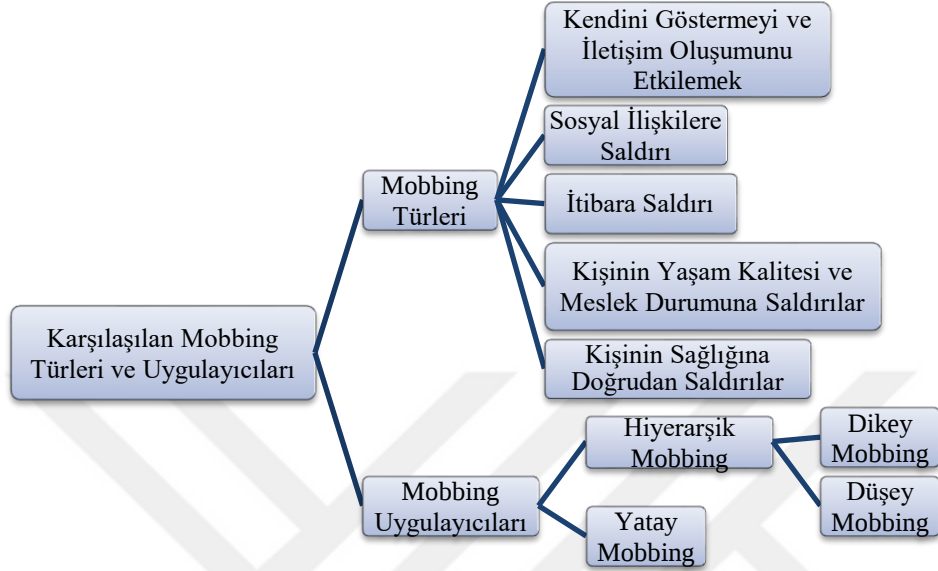
Araştırma sonucunda, engellilerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde yaşadıklarına yönelik ulaştığımız bulguları destekler nitelikte çalışmalara bakıldığında, ulaşılan sonuçlarda farklılıklar görülmektedir. Hendricks (2010)’in araştırmasında, çalışma hayatına katılan engellilerin, işverenlerin veya diğer çalışanların önyargılı tutumlarından dolayı iş gücüne katılmakta zorluklarla karşılaştıklarını vurgulamaktadır. Bu zorluklara rağmen, çalışma hayatına katılan engelliler iş yerlerinde iletişim kurmada ve sosyalleşmede bir sıra engellerle karşılaştıkları görülmektedir. Kağnıcıoğlu ve diğerleri (2019) tarafından, Tuzla’da yapılan çalışmada ise, engelli katılımcılar “çalışma arkadaşlarım bana karşı ayrımcılık yapmaz” ifadesine katıldıkları belirtilmektedir. Dört ilde gerçekleştirilen araştırmada ise, iş yerindeki engelli çalışanlarla diğerleri arasında uyum sorunu olduğuna ilişkin görüş ifade edilmiştir (Orhan, 2013). Başka bir çalışmada ise, engelliler çalışma arkadaşlarından önyargısız tutumlar, anlayış ve güvenilmek gibi davranışları bekledikleri görülmektedir (Eren, 2010).

4.2 “Karşılaşılan Mobbing Türleri ve Uygulayıcılar” Temasına İlişkin Bulgular

İkinci tema altında, engelli çalışanlara karşı uygulanan mobbingin türleri ve kimler tarafından uygulandığına ilişkin veriler analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen kategoriler ve alt kategoriler, Şekil 4.3’de ayrıntılı olarak görselleştirilmiştir.

Şekil 4.3

“Karşılaşılan Mobbing Türleri ve Uygulayıcılar” Temasına İlişkin Kategoriler.



4.2.1 Mobbing türleri

“Karşılaşılan Mobbing Türleri ve Uygulayıcıları” teması kapsamında, engellilerin iş yerlerinde karşılaştıkları mobbingin türlerini belirlemek amacıyla onlara sorulan sorulara verdikleri yanıtlar, “Mobbingin Türleri” kategorisi başlığı altında toplanmıştır. Bu kategori kapsamında karşılaşılan mobbing türleri, Şekil 4.3’de ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Alt bölümlerde ise karşılaşılan mobbing türlerine ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplar detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

4.2.1.1 Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek

“Mobbingin Türleri” kategorisinin “Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek” alt kategorisine ilişkin katılımcıların verdikleri yanıtlar bu bölümde ifade edilmektedir.

K 4. Dekanla konuşmak için odasına gittim. Doğal olarak işaret dili bilmiyor ama ben dudak okuyabiliyorum. Fakat benimle konuşurken başka işle meşgul olduğu için ne beni anlayabildi ne de ben onu anlayabildim. “Ben seni anlamıyorum git, git diğer arkadaşın gelsin” dedi. Odadaki diğer engelli arkadaşımı kastediyordu. Onun konuşmasında sorun olmadığı için

benim anlatacaklarımı ondan dinlemeyi tercih etti. Bunun gibi, beni anlamak istemedikleri durumları çok yaşadım, bakışlardan bile rahatsızlık duydum. Genelleme yapmak istemiyorum ama iş arkadaşlarım arasında da, amirlerim arasında da böyle olumsuz davranışlar sergileyen arkadaşlar, insanlar gördüm.

K 7. Bir önceki ortamda benim kadro unvanım şefi ama benim şefliğimi asla kabul etmediler. Onu söyleyeyim. Bu benim için büyük bir zorluktu. Aslında benim orada belirli yetkilerim vardı. Ama bana hissettirmeden engelimi bahane ederek yetkilerimi kullandırtmadılar. Çünkü dediğim gibi, benim liderliğimin kabul edilmemesinin altında yatan tek neden şuydu: ben biliyorum onların bir vizyoner görüşlerinin olmaması, benim sürekli vizyoner görüşümün olması, coşku içerisinde olmam.

K 8. ...Dediğim gibi, işte eski bir Daire Başkanı vardı. Hiç unutmuyorum, “Ben Daire Başkanımı! Ben sana ne versem yapmak zorundasın!” demişti. Ben dedim ki, “Hayır, başkanım! Siz Daire Başkanısınız, ben memurum, tamam, altınızda çalışıyorum ama benim beden ve ruh sağlığıma göre iş vermek zorundasınız. Engelliyim, elimde benim engelli raporum var. Bu şekilde.

Cevaplara bakıldığında, katılımcıların iş yerinde bu alt kategoriye ait mobbing davranışları içerisinde, üstünün kendini ifade etme olanağını kısıtladığı, imalar yoluyla kişinin kurmaya çalıştığı iletişimin reddedildiği, meslektaşlarının veya birlikte görev yaptığı kişilerin, rütbesinden doğan yetkilerini kullanma olanaklarını engellediği görülmektedir.

4.2.1.2 Sosyal ilişkilere saldırı

İkinci alt kategori olan “Sosyal İlişkilere Saldırı” başlığı altında, katılımcıların bu türdeki mobbing davranışlarına ilişkin cevapları toplanmıştır.

K 6. Mesela toplantılar oluyor, önceleri katılıyordum ama anlamadığım için sormaya çalışıyordum, cevap vermiyorlardı çünkü beni anlamıyorlardı. İşitme engelliler için bir tercümanın olmaması, arkadaşlarımda benimle nasıl iletişim kuracaklarını bilmemesi ya da artık istememeleri sebebiyle soramıyordum. Toplantıdan sonra sorduğumda da kısa cevaplar vererek

beni geçiştiriyorlardı. Sonraları toplantılara katılmamı azaltmaya başladım, özellikle de öğrenciler varken gitmiyorum... İşte burada en büyük sorunun iletişim. Ben konuşurken “Anlamadım!” diyorlar, zorluyorum. Karşımdaki kişi beni anlamadığı için bana cevap vermiyor. Aslında tekrar sorması gerekir...

K 7. Bakın! İnsanların yüzünden, bakışlarından, davranışlarından anlıyorsun. Çok zeki biri olmanıza gerek yok. Mesela, eskiden yüksek lisans, doktora ile ilgilenen bir birimdeydim. Oranın muhasebe işlerini yapıyordum. Hiç tanımadığım birisi bir şey sormaya geldiğinde kapıya veya odaya cevap verirdim, konuşurduk, sorusunu açıklardım falan, sonra kapıya geçirmeye kalktığımda sanki onunla hiç konuşmamışım, hiç bilgi vermemişim gibi otomatikman tavır değişikliği oluyordu. Bu davranışları sergileyenler çocuk değiller, yetişkin insanlar. Nereden bakarsan bak 40, 45 o civardaki insanlar bunlarda empatinin daha fazla olması lazım. Ama yok, herkes kendini egosuna kaptırmış. Kalbinde güzellik yok bence insanların.

....Mesela başka bir örnek daha vereyim: Eski görev yaptığım yerde arkadaşlar gelirdi sabahları “Ne yapıyorsun, ne ediyorsun?” soruyorlardı. Güncel, entelektüel konulardan konuşuyorlardı. Ondan bahsederler, şundan bahsederler, benim odaya girerler veya benim odadayken kapı açık olur normalde. İşte idari amir karşıdan kapıya dikilir. “Ne yapıyorsunuz?” derdi. Bak, oradaki kişilerin oradan çıkması için elinden gelen her şeyi yapardı ve devamında da şöyle bir şey var: “Niye oraya gidiyorsunuz? Benim arkamdan plan mı yapıyorsunuz?” Bakın! Gibi, gibi gibi gibi gibi... Diğer arkadaşları bana karşı böyle soyutma davranışları vardı...

K 8. ...Şu ankileri kast etmiyorum, şu an çok iyi ama daha önceki idarecilerimiz bunları hep yaptılar. İşte, dışladılar... Bir bakıyorsun, insanlar senden uzaklaşıyor gibi. Hatta bir arkadaş vardı bizde, sonra Ankara’ya tayin aldı, gitti. 1-2 hafta önce Eskişehir’e gelmişti, bir görüşelim çay, kahve içelim dedik. Oturduk bir yerde, konuşuyoruz. “Abi,” dedi, “aklıma geldi, bir daire başkanımız vardı. Bana şey diyordu: İşte, görüşme X çalışanla (kendisini kastediyorlar). İşte, senin huyunu suyunu bozar, senin aklını çeler”. Şimdi ben okuduğum için 657’yi biliyorum.

Kendim yüksek lisans yapıyorum, yani daha donanımlıyım. O çocuklar da şimdi yeni geldikleri için bir şey olduğunda bana soruyorlardı: “Abi, ya bana izin hakkın yok dediler. Bana şöyle oldu, yok dediler”. Doğru mu?” diye sorarlardı. Ben de, “Oğlum,” diyorum. “Bak, 657 böyle yazıyor. Sen git böyle de” derdim. Bu çocukların aklını çelmek mi, yoksa onlara akıl vermek mi?! Böyle diyormuş: “O kişiyle takılma, senin aklını çeler, kafanı karıştırır, seni yoldan çıkarır. Valla yani kimseyi yoldan çıkarmadık, kendimiz de yoldan çıkmadık Allah’a şükür. Ama bunu yapıyorlardı idareciler...

Sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde, katılımcıların maruz kaldıkları bu alt kategoriye ait davranışlar içerisinde, iş arkadaşlarının engelinden dolayı oluşan zorluk sebebiyle onunla iletişim kurmak istemediklerini, kişi sanki orada değilmiş gibi etkinliğe devam edildiğini ve onun sorularını umursamadıkları, amirleri tarafından iş arkadaşlarının kişiyle ilişki kurmalarının yasaklanmış olması, bu engelli çalışanlara karşı ayrımcı davranışlar sergilendiği görülmektedir.

4.2.1.3 İtibara saldırı

Bu başlık altında, “İtibara Saldırı” alt kategorisine ilişkin katılımcıların maruz kaldıkları mobbing örnekleri toplanmıştır.

K 5. Ya, şimdi normal, engeli olmayan bir birey ile engelli olan birey aynı nitelikte işi yapamaz. Ben, mesela, ortopedik engelikle alakalı bazı sıkıntılar yaşadım. Mesela, benden bir şey talep edildiğinde, bu benim engelimden dolayı yapamayacağım bir şey! Ama bunu karşı tarafa söylemeden yapmaya uğraşıyorum, orada bir sıkıntı oluşuyor yani. Çünkü mecburen, mahcup olmamak için o işi yapmaya çalışıyorum.

K 7. Karşılarındaki insanın böyle bir şeyler yapmak için çabalamalarını gördüklerinde... En ufak bir şeyi problem yapıp, bunu senin yüzüne vurup, seni küçük düşürmek, seni mahcup etmek, seni işten soğutmak, seni karamsarlığa sürüklemek... Bu ve buna benzer bir sürü davranış var! Aşırı derecede! Ve bunu yaparken de sanki normal konuşuyorlarmış gibi bir tavırları var. Yani hissettirmiyorlar... Ama bu tarz davranışları gördüğün zaman da sen kendini tamamen tecritlemeye çekiyorsun...

K 8. Ha, şöyle bakıyorlar: “Ya, işte engellisin, işte şeysin” diye sizle uğraşıyorlar. Bir zaman sonra başka bir fakülteye sürülüyorsunuz, sonra bir başkasına sürülüyorsunuz... Bu sefer yer değiştirdikçe insanlar diyor ki: “Ha, sıkıntılı arkadaş! Nasıl olsa hep yeri değiştiriliyor”. Oradan gelirken tabii birileri bir şey anlatıyor: “Ya, bizdeydi, sıkıntılıydı. Biz de gönderdik. İşte bakın, bize de buradan gelmişti” gibi konuşmalar oluyor. Hani, insan olarak aslında şunu demiyorlar: “Ya, arkadaş engelliydi, biz de anlayış göstermedik. Onu anlayamadık, gereğini yapamadık” demiyorlar. “O, işte sıkıntılı bir personeldi” diyorlar. Ya, sıkıntılı değil! Engelli bir birey! Hani, bunu kimse kabullenmiyor. “Psikolojisi bozuk çalışan” gibi nitelendiriyorlar! Ya, zaten adam engelli! Engelli olmak, zaten psikolojisi bozuk bir insan demek! Sen buna şey yapacaksın... Ha, ben demiyorum ki, “Onu alıp da pohpohla” demiyorum ama biraz anlayış göster yani! Ama işte bu durumlar öyle bir şey ki, her yerde anlatıyorlar: “Bir arkadaş var, engelli, psikolojisi bozuk. Evinde şöyle, çocuğuyla şöyle, iş yerinde böyle” gibi... Burası büyük bir yer, yani beş binden fazla insan çalışıyor! Herkes her yerde bir şey anlattığında, bu sefer çok rahatça adın çıkıyor. Ben mesela üniversitede çok birimi bilmem, tanımam ama çoğu beni biliyor! Anlatıyorlar işte: “Şöyle oldu, bugün böyle yaptı. İşte şöyle kızdırdık”. Ha, bir de o var! İnsanı kızdırınca daha da zevk alan bir kesim var! Yani, kızdırdıkça zevk alıyorlar! Ben mesela çok sinirlenirsem ya da bir şey olsa falan, konuşma bozukluğu oluyor! Yani, kekeme falan vardı, bu zamana kadar geldim, iyiyim şu an da. Şimdi, bazen şey yapıyorlar, kızdırıyorlar seni bilerek yapıyorlar! Hani, sinirlendikçe bu sefer konuşma bozukluğu olduğu için ondan da zevk alıyorlar yani.

K 9. Ya, bunu mobbingden sayar mısınız bilmiyorum ama bizim masraflarımızı daha çok ilaç olarak falan. O zamanlar da daha koltuk değnekleriyle geldiğim zamanlardı. Bir amirim bana, “Bu ilaçları sen satıyor musun?” demişti.

K 12. Ya, bu engel durumuyla ilgili önceki birimde de çok sorun yaşadım! Bir tane idareci, sırf yani hayat tarzımız farklı diye, kendi ağzıyla da söyledi bana: “Sen niye bu kitabı okursun?” diye. Ya, ben en uç noktadaki dindar

kitabı da okurum ki okudum da, en sosyalist kitapları da okudum! Biraz farklıdır benim düşüncelerim. Neyse... Bu dediğim 7-8 sene önce oldu. Okurum yani, kime ne zararı var? Bak, zaten kütüphaneden aldım ben o kitabı, kütüphanenin içinde olan bir kitap yani, devletin bastığı bir kitap! Tamam, ama sırf o kitapları, o şeyi sevmediği için kadın bana böyle baskı yaptı. Defalarca yerimi değiştirdi! Ben de “Tamam!” dedim. Yani, şimdilik yetkisi var.

K 15. Mesela şöyle bir şey oldu: Üniversite kayıtları zamanı kayıt yapıyoruz ama ben, “Kayıta bulunmak istemiyorum” dedim bir hocamıza. O da, “Neden?” dedi. “Çünkü her insanın konuşmasını duyamıyorum, net anlayamıyorum” dedim. “Sen işitme engelli değilsin” dedi bana. “Nasıl değilim? Ben burada engelli kadrosundayım” dedim. “Sen engelli falan değilsin” dedi. Sadece bu hocamızla böyle bir tartışmamız oldu, sonra da zaten halloldu. İşte, hoca da ben çok düzgün ve akıcı konuştuğum için, benim işitme engelli olduğuma ya inanmadı ya da şüphe duydu. Sonradan kendisi araştırmış ve gerçekten de engelli kadrosunda olduğumu öğrenmişti.

Katılımcı cevapları incelediğinde, engelli çalışanların itibarına yönelik saldırılar nitelikli mobbing davranışları arasında; kişinin hayat tarzı ve seçimlerinden dolayı karşılaştığı mobbingi, engelinden dolayı sağlığındaki sorunlarla dalga geçilmesi, asılsız dedikodular, kişinin arkasından kötü konuşulması, engelinden dolayı onunla alay edilmesi, kişinin çabalarının küçültücü şekilde yorumlanması, sağlığına zarar verecek işler yapmaya zorlayarak özgüvenini sarsma gibi türlerini görülmektedir.

4.2.1.4 Kişinin yaşam kalitesi ve meslek durumuna saldırılar

Bu alt kategoride, katılımcıların yaşam kalitelerini ve meslek hayatlarını olumsuz etkileyen mobbing davranışlarına ilişkin örnekler toplanmıştır. Çeşitli katılımcıların verdiği yanıtlarda, iş yerinde maruz kaldıkları bu tür davranışların, hem çalışma hayatlarını hem de kişisel yaşamlarını etkilediği görülmektedir. İlk olarak, kişinin yaşam kalitesini olumsuz etkileyen mobbing davranışlarına ilişkin katılımcı cevapları sunulmuştur. Bu cevaplarda, katılımcıların kanuni izin haklarını kullanmak istedikleri için, eğitim aldığı için ve sağlık sorunlarından dolayı mobbinge uğradıkları görülmektedir.

K 7. Bak, mesela bir tane örnek vereyim. Bak, bundan önceki birimde çalışıyorum. Bir gün akşam yattım gayet sağlıklıyım, sabah bir kalktım ama kalkamıyordum. Allah'ım, başımda bir ton ağırlık var, kafamı kaldıramıyorum. Ooo, boğazlarım şişmiş. Gır gır gır... Gece olmuş bu. Neyse, kalktım, giyindim direkt sağlık ocağına gittim, muayene olacağım. Sabah saat dokuzda işe geldim, muayinemi oldum, ilaçlarımı yazdırdım, işime geldim ve doktor dedi ki “Dinlen! Üç gün rapor. Kötüsün!”. İşyerine gittim, raporu vereceğim. Ama raporu vereceğim amir yerinde yok. Ondan sonra, orada sekretere verdim. Amire de mesaj yazdım, durumu anlattım. İşte “Niye mesaj yazıyorsunuz?, Niye hastaneye gitmeden önce söylemediniz? Oysa izin almanız gerekirdi”. Bu zamana kadar kimse böyle bir durum yaşamamıştır bence. Yani bu küçük bir örnek. Aslında bunun detayları da var ama detayları gittiğimizde iş daha da büyüyor ve daha da saçma bir duruma dönüşüyor. Ama bunları yapmalarındaki tek amaç, seni işten soğutmak, iş yerinden soğutmak, ondan sonra seni tecrit etmek, seni ayrı bir yere koymak, seni yalnızlaştırmak...

K 8. Ben buraya başladığımda 2 yıllık üniversite mezunuydum. Ben dedim, okuyacağım. Yani işte açık öğretimi bitirdim, 4 yıl sürdü. Sonra yüksek lisans sınavlarına girdim, onu geçtim. Ama devam ettiremedim çünkü benim okumam, ne hikmetse yanlış anlaşıldı idare tarafından, hep dışlandım. “Bu okuyor, başımıza bir şey olacak” diyip beni engellemeye çalıştılar. Hani ben gün geldi, şurada yan binaya derse gidemedim, izin vermediler... İkinci öğretim derslerine gitmek zorunda kaldım. Akşam gittim, öğle saatinde gittim. Hani öyle bitirdim. Ama şu var: engelli olmak zaten bir eksi idi. Okuduğum için yine eksi aldım.

...Hiç unutmuyorum, 10 Mayıs Engelliler Haftasıyla, 3 Aralık Dünya Engelliler Günü biz idari izinli oluyoruz. Bu izinleri kullanabilmek için yıllardır uğraştık. Bununla ilgili sorun yaşayan en büyük örneklerden biri de benim yani. Kullandırtmamak için yani idari her türlü şeyi yapıyor. Yani gelen yazılar saklanırdı falan. Hiç unutmuyorum, yine şey demişti: “Ya, tamam, gelmemek gibi hakkın var ama gelmek gibi de hakkın var. Bir de böyle düşün”. Ya, seninle dalga geçiyor. Diyor ki: “Evet, bugün işe

gelmemek hakkın ama gelmek de senin hakkın” diyor. “Sen bence” diyor, “gelmekten yana kullan” diyor.

...Mesela doktora gitmiyorum dedim. Doktora gitmeden önce yani yaşıyordum. “Yine mi hastasın? Yine mi doktora gideceksiniz? Gitmeseniz olmuyor mu?” Ya zaten hastaydım ben, 33 yıldır hastayım ben. Ben her gün hastayım. O arkadaşlar da her gün hasta. Biz sağlıklı birey değiliz. Bugün burası ağrıyabilir, başka bir yerden olmadık bir şey oluyor. Yani çok garip bir şey oluyor insan vücudunda. Ama onda binde bir olan şey bende her gün oluyor.

K 13. Benim işte dediğim gibi, buradayken önceki Daire Başkanım, işte devletin verdiği izinleri kullandırmak istemiyordu. Yani işte kar yağdı, öğrencilere izin veriliyor, engellilere de yolda yürürken rahatsızlık oluyor. Şey oluyor, onlar da gelmesinler, hamile bayanlar da gelmesinler, bu baz altında izin verir Eskişehir valiliği. “Öğrenciler, kar kış olduğu için engelliler ve hamile bayanlar idari izinlidir” der. 3 gün, 5 gün genelde 3 gün yaparlar, duruma göre bakarlar. O izinlerimi kullandırmak istemezdi bana. Onunla da tehdit ederdi yani işte, “Ben de sana inisiyatiflerimi kullanmam, izine ihtiyacın olur vermem. Yarım saat, bir saat işin olur vermem. Sen 3 gün gelmezsin ama ben sana buradayken hep böyle yaparım” derdi. Ben de “Tehdit mi ediyorsun?” dediğimde, “Evet, tehdit ediyorum! Kazandığım da oluyor, kazanamadığım da oluyor insanlarda!” derdi. Bu tür olayları yaşıyorduk yani. Ben bir tek orda mobbinge maruz kaldım ve boyun eğmek zorunda kaldım. Çünkü burada çalışıyorum. Ben 3 gün gelmeyeceğim ama o burada çalıştığım süre boyunca bana mobbing uygulayacak. Onun için 3 gün geldim. O mobbinge maruz kalmamak için yaşadığım bir olay o var benim, böyle sıkıntılı.

K 18. Pandemi döneminde şöyle bir durum yaşadım: Cumhurbaşkanlığı, rahatsızlıklarımızdan dolayı bize idari izin verdi, ama kurum gelmemi istedi. Ben de o zamanlar, ekstra ilaç olarak Covid’e karşı bağışıklık baskılayıcı ilaç kullanıyorum çünkü, benim rahatsızlanmamam gerekiyordu, yoksa vücudum bunu kaldıramazdı. Pandemi bittikten sonra, benim yerim değiştirildi. Başka bir fakülteye gönderdiler beni, sırf o dönemde “Gel!”

dediklerinde gelmediğim için. Hatta bir keresinde mecburen geldim ve o günde kendi arabamla kaza yaptım.

Cevaplar içerisinde, bireylerin mesleki yaşantılarına ilişkin maruz kaldıkları mobbing davranışları içerisinde; verilen işin geri alınması veya iş yükünün arttırılması, bireyi rencide etmek için haksız yere çalışma alanının değiştirilmesi, kişinin görevinde yükselmesinin engellenmesi gibi örnekleri görülmektedir.

K 8. ...Hani sormuyor: “Ya, yapabileceğimiz bir şey nedir arkadaş? Hani biz de yardımcı olalım. Biz de şey yapalım, hani? Ne bileyim, doktor araştıralım, yol gösterelim, bir şey yapalım!” O yok. Bizde bir laf vardır, “Yağmasan da gürlle” derler. Ya kardeşim, bir şey değil, bir söyle yani. “Şöyle yapalım, böyle yapalım” o da yok ama o seninle dalga geçiyor: “Yine mi hasta oldun? Geçmiş olsun” diyor. Zaten bedenen hassasın, bu sefer ne oluyor yani? Ruhun de bozuluyorsun. Bu sefer de ellerine bir koz daha geçiyor. Psikolojik hasta, sıkıntılı bir tip. İşte böyle böyle, önünü kapatıyorlar. Belki yükselecek bir konumdasın. Ama olmuyor...

K 12. Yani daha önce iş yoğunluğundan benim yanıma adam vermek yerine “Sen bunu yapamazsın!” diyip beni başka yere gönderdiler! O da yanlıştı yani! Mobbinge uğradım demeyelim de o mobbingdi düpedüz. Buradaki fakülte sekreteriyle de böyle bir sıkıntım oldu. Kendi elemanını buraya getirmek istiyordu. Burada işler biraz hafif diye buraya gelmek istiyordu o arkadaş da. Bunun için de bir şeyler yaptı hemen. Ee, tek engel ben varım, beni de gönderdi. Ama yalan dolan, iftirayla gönderildim. Tamam, mobbing. Ben de buna karşı çıktım, önce yasal yollarla dilekçe yazdım. Sonra tabii kanuni olduğu için gitmek zorundaydım, o yüzden de gittim yani. Sonra geri geldik işte.

...Önceki görev yaptığım birimde salonlar sorumlusuydum ben. O zamanlar 10 senelik bir hizmetim vardı. Öğrenciler gelmiş teşekkür etmişlerdi bana “Çok iyi çalışıyor X bey (kendisini kastediyorlar) teşekkür ederiz, çok sessiz bir ortam diye”. Ama sonra idareci kadın beni rencide etmek için kapı önünde, birimin tam girişinde bana özel yer yaptırdı, kulübe oraya koydurdu beni. Ben dedim, “Burada durmam!”. Ya, işte “Sana bilgisayar verdik” falan diye böyle şey yaptı, yumuşatmaya çalıştı. Yok dedim. Sonra

oradan “Ben ayrılmak istiyorum” diye dilekçe yazdım ve sağolsunlar beni o birimden aldılar. Arkamdan rektörlüğe, “Verilen hiçbir işi yapamadı” diye yazı yazmışlar, tamamen iftira atmışlar bana. Halbuki teşekkür etmişlerdi, “Sen çok iyi çalışıyorsun!” diye. Bu mobbing yani.

K 18. Benim rahatsızlığımdan dolayı değil, ama eşim de engelli personel olarak başka bir kurumda çalışıyordu. Hayatını kaybetmeden önce durumu ağırlaştı ve hastaneye yattı. Ben de her akşam oradaydım ve iş yerindekiler bu durumumu biliyorlardı. Ama bu süreçte benim iş yüküm arttırıldı; bu da bir mobbing, bence. Altı ay sonra da ben eşimi kaybettim. Bir yandan hastaneye gidiyorum, bir yandan buradaki işlere koşturuyorum.

Aynı zamanda, beni şimdiki olduğum birimden de başka yere göndermek istediler ama ben gitmek istemedim çünkü buradaki hocaların vasıtasıyla Ankara’daki doktorlarla bağlantı kurmuştum. Eşim akciğer nakli olacaktı. Yerimi değiştirmeyi çok istediler, ben de gidip dedim ki, “Eşim aşırı derecede rahatsız, bunu yapmayın. Doktor bağlantılarımı kurmamda hocalar çok yardımcı oluyor bana, iletişimim onların sayesinde daha kolay oluyor”. O da bana dedi ki, “Herkesin eşi rahatsızlanabiliyor”. Ben de, “Allah büyük,” dedim, neyse, orada sözlü olarak tartıştık.

4.2.1.5 Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar

Bu alt kategoride, bir katılımcı ona söz verdikleri için fiziksel olarak zorlanacağı işi yapmayı kabul ettiğini, bir katılımcı ise fiziksel olarak onu zorlayan işi yapmaya mecbur bırakıldığını ve bunun sonucunda sağlık sorunları yaşadığını ifade etmiştir.

K 8. Hani senden bir şey kaldırmanı bekliyor, kaldıramıyorsun ya da ucundan tutayım diyorsun! Mecburen bir şeyler yapmak istiyorsun, bu sefer olmadık şeyler oluyor! Ya kalçada sıkıntı yaşıyorsun, hastaneye yatman gerekiyor falan. Sıkıntı oluyor yani.

K 14. Evet, amirlerim tarafından fazlaca oldu. Şu an iyi, çok şükür. Ama her zaman böyle değildi; çok kötü olduğum durumlar oldu tabii ki. Mesela, bir amirim tarafından 12 saat dondurma sattığımı hatırlıyorum. Fakat yine de bunun karşılığını bekliyordum. Mesela diyelim ki, o dondurma satacağımız zaman bize “Beş gün takas verilecek denmişti”. Ben de bu yüzden kabul

etmiştim. Aslında normal şartlarda sosyal haklarım ve iş haklarımın gereğini bildiğim için beni böyle çalıştıramazlardı. Fakat ben, beş gün takas olacağını öğrendiğim için bunu kabul etmiştim ama ben yine de 8 saat falan çalışacağımı düşünmüştüm. Ama sabah 10 da geldik, akşam 11 gibi çıktık mezuniyet zamanında. Ama sonra ertesi gün benim ayaklarım falan çok ağrıdı, yine de işe geldim. Geleceksin yani, çünkü benim yerime bakacak kimse yoktu o zamanlar. Geldim ve bana dediler ki, “Beş gün değil, üç gün” bir söz verip tutmadılar yani. Ben de fiziksel olarak bunun dışında bir sorun yaşamadım.

Katılımcıların “Karşılaşılan Mobbing Türleri ve Uygulayıcılar” ana temasının “Mobbing Türleri” kategorisine ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, iş yerlerinde mobbing davranışlarına maruz kaldıklarına yönelik cevapların yanı sıra, herhangi bir mobbing niteliğinde davranışla karşılaşmadıklarını belirten katılımcılar da bulunmaktadır. Ayrıca, bir katılımcı iş yerinde pozitif ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmiştir.

K 1. Hayır, olmadı! Bana burada her zaman saygı, sevgi gösterdiler, ben de onlara karşı.

K 2. Öyle bir olayla ben bu zamana kadar üniversitede karşılaşmadım! Hani böyle bir ayrımcılık, iticilik veya bu nitelikli durumlarla karşılaşmadım. “Bu işi bu insan yapamaz!” diye bir kelime duymadım yani.

K 3, 11,16,17. Böyle bir olumsuz davranış yaşamadım!

K 10. Yani aslında şöyle, pozitif bir ayrımcılık oldu! Ben bayanım diye beni çok korudular. Hani dedim ya, hepsi erkek ben bayanım diye! Bana daha çok pozitif ayrımcılık yaptılar, yani beni sürekli korudular.

“Mobbing türleri” alt kategorisine ilişkin bulgularda, katılımcıların beş mobbing türüne de maruz kaldıkları görülmektedir. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, engelli çalışanlarla birlikte engeli olmayan çalışanların da mobbing türlerinin her birine maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Otelde yapılan çalışmada, 328 katılımcıdan 99’unun mobbinge karşılaştıkları belirtilmiştir. Karşılaşılan mobbing türleri; “Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar”, “Sosyal ilişkileri hedef alan saldırılar”, “Cinsel taciz ve itibara saldırılar”, “Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar” ve “Etnik

köken ve dini görüşle alay etme” gibi beş başlık altında sınıflandırıldığı bildirilmiştir (Çalışkan ve Tepeci, 2008). Hizmet sektöründe yapılan bir diğer çalışmaya göre, “Çalışanın kendini göstermesine ve iletişim kurmasına yönelik saldırılar”, “Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar”, “Sosyal ilişkileri hedef alan saldırılar” ve “Kişinin itibarına yönelik saldırılar” gibi mobbing türleri görüldüğü ve maruz kalınan mobbingin hem iş yerinde hem de kişinin sosyal yaşamında etkilerinin olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda, kişinin sosyal hayatındaki etkilerin, çalışma hayatına olan etkilerinden daha fazla olduğu vurgulanmıştır (Avcı vd., 2013). Tezcan (2014) tarafından “İstatistiklerin Ötesinde Medya Taraması” adlı çalışma yapılmıştır ve engellilerin iş gücünde karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Bu temel problemler; mobbing, ayrımcılık, erişilebilirlik, engelli çalışanların engellerine inanmama ve engelli bireylerin iş yerlerinde potansiyel kaytarıcı gibi görüldüğü belirtilmiştir. İncelenen araştırmaların sonuçları, bu çalışmayla benzerlik göstermektedir. Fakat bulgularımızda, literatürde gösterilen “Cinsel taciz”e yönelik sonuçların olmadığı görülmektedir.

4.2.2 Mobbing uygulayıcıları

“Karşılaşılan Mobbing Türleri ve Uygulayıcıları” temasının ikinci kategorisi olan “Mobbing Uygulayıcıları” başlığı altında iki alt kategori oluşturulmuştur. Bu kategoride, katılımcıların verdikleri cevaplar incelenerek, iş yerlerinde maruz kaldıkları mobbing davranışlarının kimler tarafından uygulandığı belirlenmiştir.

4.2.2.1 Hiyerarşik mobbing

Araştırma kapsamında, katılımcılara mobbing uygulayıcılarının kimler olduğunu belirlemek amacıyla “Size yönelik olumsuz yaklaşım sergileyen kişilerin çoğunluğu kimlerden oluşuyordu? (İş arkadaşları, amirler, diğer çalışanlar vb.)” gibi soru yönlendirilmiştir. Söz konusu soruya katılımcıların verdikleri cevaplar, ilgili alt kategori altında toplanmıştır.

İlk olarak belirtelim ki, hiyerarşik mobbingden söz ederken, mobbing uygulayıcısıyla mağdur arasında örgütteki konumları açısından ast-üst ilişkisi söz konusudur. Mobbing uygulayıcısı üst konumda bireyse “yukarıdan aşağı mobbing” veya “düşey mobbing”, eğer uygulayıcı ast konumdaki kişi veya kişilerdirse bu zaman “yukarı uygulanan mobbing” veya “dikey mobbing” söz konusu olacaktır (Yücetürk, 2003 (b)).

Toplanan veriler incelendiğinde, mobbinge maruz kalan kişilerin büyük çoğunluğunun düşey mobbinge maruz kaldıklarını ifade ettiği görülmüştür. Genel olarak da mobbing uygulayıcıları gibi üst konumdaki kişilerin bu davranışı sergileyeceklerini düşünmektedirler. Bununla birlikte, yalnızca bir katılımcı iş yerinde dikey mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir.

K 7. Bir önceki ortamda benim kadro unvanım şefti ama benim şefliğimi asla kabul etmediler. Onu söyleyeyim. Bu benim için büyük bir zorluktu. Aslında benim orada belirli yetkilerim vardı. Ama bana hissettirmeden engelimi bahane ederek yetkilerimi kullandırtmadılar. Çünkü dediğim gibi, benim liderliğimin kabul edilmemesinin altında yatan tek neden şuydu: ben biliyorum onların bir vizyoner görüşlerinin olmaması, benim sürekli vizyoner görüşümün olması, coşku içerisinde olmam.

K 8. Üstümüz yapıyordu, çünkü işte engellisin, bir de hani çalışıp da okuyorsun falan, bunu onlar eksi olarak görüyorlardı.

K 9. Yani bugüne kadar o konuda şanslı olduğumu düşünüyorum. Çalışma arkadaşlarım her zaman bana destek oldular. Ama ilk işe başladığım dönemde bana olumsuz yaklaşan bir amir vardı. Bize karşı bir tavrı vardı sürekli, sanırım bunun zorluğunu yaşadım.

K 12. Amirlerden gördük. Zaten her yerde öyledir yani.

K 13. Çok olumsuzluk sergileyen insanlar birkaç tanedir hayatımda. İş arkadaşlarım değil. İş arkadaşlarım beni engelli gibi görmüyor zaten. Bir amirimden gördüm. İşte dedim ya, kar yağdığında hakkım olan idari iznimi bana kullandırtmadı. Bir o vardır yaşadığım.

K 15. Çalışma hayatımda çok fazla mobbing yaşamadım, ama bahsettiğim o olayda amirim tarafından engellim kabul edilmemişti. Bir o durumu yaşadım.

K 18. Amirlerim tarafından.

4.2.2.2 Yatay mobbing

İlk olarak literatüre baktığımızda, yatay mobbing, örgüt içerisinde aynı konumda olan kişiler arasında yaşanan mobbing davranışları olarak tanımlanmıştır (Yücetürk, 2003

(b). Bu bilgi ışığında, bölümün son alt kategorisi kapsamında mobbing uygulayıcısı konumunda çalışma arkadaşlarının olduğunu belirten yanıtlar yer almaktadır. İncelenen cevaplar içerisinde, iki katılımcının hem çalışma arkadaşları hem de amirleri tarafından uygulanan mobbinge maruz kaldığı, diğer bir katılımcının yeni gelen çalışma arkadaşları tarafından bu davranışlara hedef olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, bir katılımcı ise amirlerin engelli çalışanlara karşı böyle davranışlar sergilemek çabasında olmadıklarını, bu davranışları uygulayan bireylerin eşit düzeyde olan kişiler olduğunu savunduğu görülmüştür.

K 4. Genelleme yapmak istemiyorum ama iş arkadaşlarım arasında da, amirlerim arasında da böyle olumsuz davranışlar sergileyen insanlar oldu.

K 5. Yani eğitimin kişilerden hiç öyle bir şey görmedim! Yani onların zaten meşguliyetler yoğun olduğu için, “Bu çalışan engelli, işte ona mobbing yapayım” diye bir düşünceleri olmamıştır. Üst öyle her gün bağıraym, çağırayım, ırdeleyelim gibi şeylerle uğraşmıyor, uğraşmadı da üniversitede, gördüğüm kadarıyla. Ama eşit seviyedekiler, engelliye daha fazla mobbing yapabiliyor! Bu, işitme engelli, ortopedik, görme engelli olabilir. Bence bu bireylere karşı pozitif ayrımcılık açısından yaklaşmıyorlar.

K 6. Bazı yeni gelen arkadaşlar veya hizmetlilerden birkaçı bana karşı böyle davrandılar.

K 14. Amirlerim arasında da, arkadaşlarım arasında da oldu. Yani bana karşı iş yerindeki bazı pozitif ayrımcılığı kıskanan insanlarla karşılaştım.

Araştırmanın “Mobbing Uygulayıcıları” kategorisinde, çoğu katılımcı işverenin uyguladığı mobbinge maruz kaldığını bildirirken; bazı katılımcı cevapları, çalışma arkadaşlarının uyguladığı mobbinge maruz kaldıklarını; iki katılımcı ise her iki grubun kendisine karşı mobbing uyguladığını ifade etmiştir. Literatürdeki araştırmalar da bu sonucu destekler niteliktedir. Orhan (2013)’ın yaptığı nicel araştırma sonuçlarına göre, engelliler, işverenlerin kendilerine karşı önyargılı tutumlarının olduğuna ve engelli çalışanlara daha vasıfsız işler verildiğine inandıklarını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda, çoğu katılımcı, işverenlerin uyguladıkları ayrımcılığa da maruz kaldıklarını bildirmiştir. Türk hukukunda mobbingin incelenmesine yönelik araştırma yapan Temizel (2013), çalışmasında iş yerindeki arkadaşları tarafından uygulanan mobbingin görülebileceğini vurgulamıştır. Z. Uzun ve M. Ş. Uzun (2018), Akademideki mobbinge yönelik

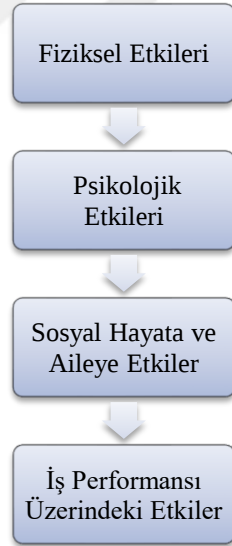
yaptıkları nitel araştırma sonucunda, mobbingin yatay düzeyde, yani örgüt içerisinde eşit konumda olan kişiler arasında da görülebileceği bulgusuna ulaşmışlardır. Randolph ve Andresen (2004)'ın yaptıkları çalışmada, iş yerlerinde engelli kadınların ve engellilik derecesi üstün olan kişilerin hem diğer çalışanlar tarafından hem de amirleri tarafından daha çok önyargılı tutumlarla karşılaştıkları sonucuna varmışlardır. Aynı zamanda, araştırmada literatürde çok az incelenen ve uygulamada da nadiren görülen, astları tarafından uygulanan mobbinge maruz kaldığını bildiren bir katılımcı cevabı da bulunmaktadır.

4.3 “Mobbingin Sonuçları” Temasına İlişkin Bulgular

Üçüncü tema çerçevesinde, maruz kalınan mobbing davranışlarının etkilerine ilişkin yanıtlar değerlendirilmiştir. Katılımcıların yanıtları doğrultusunda oluşturulan kategoriler, Şekil 4.4'te ayrıntılı olarak görselleştirilmiştir.

Şekil 4.4

“Mobbingin etkileri” Temasına İlişkin Kategoriler.



4.3.1 Fiziksel etkileri

Mobbingin engelliler üzerindeki fiziksel etkilerini belirlemek amacıyla katılımcılara, “Çalışma ortamındaki olumsuz davranışlar, fiziksel sağlığını nasıl etkiledi? (Baş ağrısı, kas gerginliği, mide rahatsızlıkları vb.)” sorusu yöneltilmiştir. Bu kategori altında

toplanan katılımcı cevaplarına göre, mobbingin fiziksel etkileri arasında genel olarak baş ağrısı olduğu, üç kişinin cevabında kas gerginliği yaşandığı, bir kişinin cevabında ise bazen mide bulantılarının da olduğu gözlemlenmektedir.

K 4, 6. Biz hocalarla çalışıyoruz. Daha çok gelen kişilerin olumsuz davranışları sonucunda baş ağrısı oluyor.

K 7. Tabii, yer yer baş ağrıları da oluyordu ama öyle devasa boyutlarda bir sorun yoktu. Ya, belki yerli yersiz mide bulantılarım falan da olmuştur yani...

K 8. Tabii tabii! Hani, senden bir şey kaldırmanı bekliyor, kaldıramıyorsun ya da “Ucundan tutayım” diyorsun. Mecburen bir şeyler yapmak istiyorsun, bu sefer olmadık şeyler oluyor. Ya, kalçada sıkıntı yaşıyorsun, hastaneye yatman gerekiyor gibi durumlar oluyor yani.

K 9. O dönemler fiziksel sağlığıma etkiledi tabii ki, çünkü o zamanlarda ben koltuk değnekleriyle işe geldiğim için 3. kata koltuk değnekleriyle çıkmak, inmek, öğlen yemeğine gitmek, gelmek, işte herhangi bir şekilde oradan bir işiniz olduğunda gidip gelmek falan rahatsız edici bir durumdu. O dönemde ben hatırlıyorum, u koltuk altlarımda ve ellerimde yara gibi bir şeyler oluşmuştu. İnip çıkmaktan mı, artık hani fazla yürümekten mi bilmiyorum. Zor bir dönemdi yani.

K 12. Bir dönem baş ağrısı da oldu yani.

K 14. O dondurma sattığım zaman ayaklarım çok ağrıyordu.

4.3.2 Psikolojik etkileri

Mobbingin mağdurlar üzerindeki psikolojik etkisini öğrenmek adına katılımcılara, “İş yerindeki bu olumsuz davranışlar, psikolojik durumunuzu nasıl etkiledi? (Kaygı, depresyon, uyku problemleri, bıkkınlık, yabancılaşma gibi durumlar yaşadınız mı?)” gibi soru yöneltilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar, ilgili kategori altında toplanmıştır.

Cevaplar incelendiğinde, kişilerin neredeyse hepsinin bıkkınlık ve yabancılaşma hissettiklerini, depresyon ve stres yaşadıklarını, kaygı duyduklarını, iş yerinde yaşanan mobbing davranışları nedeniyle uyku sorunları yaşadıklarını belirttikleri görülmüştür. Aynı zamanda, iki katılımcı, cevaplarında bu duygularla birlikte hayatı da

sorguladıklarını ve hayattan tat alamadıklarını bildirirken, bir katılımcı da bu davranışlara maruz kaldığı dönemlerde bitkinlik sendromu yaşadığını, bir katılımcı ise kuruma bağlılık duygusunu kaybettiğini ifade etmiştir.

K 4. Bıkkınlık oluyor! Bazen yabancılaşıma oluyor.

K 5. Örnek olarak şöyle söyleyeyim: İş yerinde senden yapamayacağın şeyler talep ediyorlar mesela. Sen de “Yapabilir miyim?” derken, “Nasıl yapabilirim, nasıl üstesinden gelebilirim?” derken sıkıntıya giriyorsun. Yani, çok fazla kaygı duyuyorsun.

K 6. İletişimde yanlış anlaşılma olduğu zaman hatalar çıkıyor. Kaygı duyuyorum, yabancılaşıma hissediyorum.

K 7. Psikolojik olarak çok etkileniyorsun! Anlatabiliyor muyum? Hayattan tat alamıyorsun, uyku ile ilgili sorunlar yaşıyorsun. Mesela ben işitme cihazını çıkardığımda, ortamda ses olmadığı için uyumam kolay oluyor; hemen uyurum. Ama kafaya bir şey taktıysan uyuyamıyorsun! Çok sıkıntılı. Ama ben bunu düşünmemeye çalıştığımda hemen uyurum. Fakat kafada bir şey varsa, mümkün değil! Bunun dışında, iş yerinde birçok davranış, amirlerin tavırları yabancılaşımamıza aşırı derecede katkısı sağladı yani.

K 8. Hepsini yaşadım! Uyku sorunum da oldu. Yani, ne bileyim, ilaç kullandığım dönem de oldu, psikiyatriyi gittiğim zamanlarım da oldu... Psikolojim çok bozuluyor. “Keşke onlar gibi sağlıklı olsaydım!”, “Keşke o kaza başıma gelmeseydi!”, “Keşke o gün şöyle olmasaydı!” diye düşünmeye başlıyorum. Bu sefer de hem bedenen hem de psikolojik olarak sağlığım gidiyor.

K 9. Bir süre sonra tabii ki bıkkınlık oluyor. Biz inançlı insanlarız. Her ne kadar Allah’ın verdiği her şeyi saygıyla karşılasak bile, belli bir süre sonra “Herkesin normal yaşadığı bir hayatı, siz niye normal yaşamıyorsunuz?” gibi sorular oluyor aklınızda. Bu zorlukları Allah’ın verdiğiine “Eyvallah, tamam!” diyoruz hepimiz. Ama kul da buna artık katarsa sıkıntı oluyor, yani psikolojiniz bozuluyor.

K 12. Stres oluyor zaten! Bu da bütün hastalıkların kaynağı olduğu için diğerlerine yol açıyor. Uyku bozukluğu oluyor, depresyon, bitkinlik

sendromu yaşıyorum. O davranışları yaşadığım dönemlerde hiçbir şeyden lezzet almıyordum, yani böyle...

K 18. Bu kuruma ait olarak hissetmiyorum artık kendimi. Sadece maaş alan personelim, burada bir ailenin parçası olarak görmüyorum kendimi. Ama sevdiğim hocalar var; onların bir şeye ihtiyacı olduğunda seve seve yardımcı oluyorum. Onun haricinde, kuruma karşı bir bağımlılık yok. Maaşımı alıp gidiyorum.

4.3.3 Sosyal hayata ve aileye etkiler

“Mobbingin etkileri” temasının üçüncü kategorisi olan bu başlık altında, mobbingin engelli kişilerin sosyal hayatlarını ve aile ilişkileri üzerindeki olumsuz etkileri değerlendirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda katılımcılara, “Mobbing ya da olumsuz davranışlar, sosyal hayatınızı veya aile ilişkilerinizi nasıl etkiledi?, Mobbing sonucunda yaşadığınız psikolojik ve fiziksel zorlukların, aile bireyleri üzerindeki maddi ve manevi etkileri nelerdir? (Aile üyelerinin sağlık harcamaları, iş gücü kaybı ve sosyal ilişkilerdeki değişiklikler gibi alanlarda gözlemlerinizi nelerdir?)” gibi sorular yöneltilerek deneyimleri incelenmiştir.

İlk soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, katılımcıların çoğunun iş yerinde yaşadıkları mobbingin etkisini eve taşıdıkları ve bunun sonucunda aile bireyleriyle sosyal hayatlarının olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Sadece bir katılımcı cevabında bir kez mobbinge maruz kaldığını ve bu durumu ailesine yansıtmadığı için herhangi bir olumsuzluğun yaranmadığını belirtmiştir.

K 4. Burada da evde de sürekli ağladım! Bu yüzden ailem çok üzüldü! Kızım kanser, onun için kendimi toparladım.

K 5. İş yerindeki olumsuzluklar, bir engelli olarak mobbinge uğradıysam ya da küçümser bir tavır takınıldıysa bana, ya da işte yok sayıldıysam, kasarak benimle işte üst amirlerimiz, hocalarımız bir şey talep ettiğinde istediği şeyin hemen olmasını, ya da farklı lanse ederek davrandığında haklı olarak rahatsız oluyorsun ve eve de taşıyorsun!

K 6. Buradan dışarıdaki sosyal ilişkilerimde sorun yok, iyi anlaşıyorum ama ailemde stresten dolayı bazen tartışmalar oluyor!

K 7. Şimdi ben mobbing gibi davranışlara maruz kaldığımda ve bunu çevremdeki iş arkadaşlarım da devam ettirdiğinde, senin bunu kafaya takma durumun daha da fazlalaşıyor! Sen de bunu kafaya taktığın için o kafayla da eve gidiyorsun! Eve gittiğinde ailen seni üzgün görüyor. Ee, böyle biriyle ne konuşulur, ne yanında oturulur, ne onunla yemek yenir çünkü ortam bozuluyor! Niye? Bir dokunsan bin ah işitilecek misali! Agresif olduğun için sinirlenebiliyorsun! Öğle olunca da ortam kasılıyor! Ee, aileyi etkilemez mi? Mesela annen, çok sinirli olduğun için seni görmek istemiyor, “Sen nesin böyle bu kadar sinirlisin? Git gözüm görmesin, seni başka odaya git veya dışarı çık, git sinirini başka yerde at, bu evin huzurunu bozma” diyor! Gibi gibi. Bırak aileyi etkilemesini, en çok sevdiğin, seni en çok destekleyen sevgilinle bile olumsuzluklar yaşıyorsun dışarıda! Gerçekten çok büyüyor! İşyerinde yaşanan her şey, sevgiliymiş, eşmiş, anne-babaymış, kardeşmiş, arkadaşmış; hepsini etkiliyor!

K 8. Ya, tabii ki bu sıkıntılar sadece iş yerine kalmıyor, mecburen işte evine de taşıyorsun yani! Benim yaşadığım sıkıntıları bu sefer eşim de yaşıyor! Mesela eşim çalışıyor. Ee, benle uğraşmak zorunda ya, işte hasta olduğum günler oluyor. Hastaneye yattığım zamanlarda o benimle ilgilenemiyor. O da çalıştığı için bazen izin alıyor, bazen alamıyor. Yani, mecburen bu süreç beni etkilediği kadar, eşimi de, ailemi de, çocuğumu da etkiliyor!

K 9. Eve gittiğinizde evliyseniz, eşinize ayırdığınız zamanda daha mutsuz oluyorsunuz tabii ki! Sonuç olarak, insanın 8 saati işte geçiyor, bir saat de gelip gitmeyi düşünürsek, minimum 9 saat, hadi 10 saat diyelim buna! Yemeği falan filan, günün 10 saati buradasınız! Geriye 14 saat kalıyor! Bunun 8 saatini uyuyorsunuz, geriye kalıyor 5-6 saat! Dolayısıyla işte daha çok vakit geçiriyorsunuz! Yani bu bir domino taşı gibi; burada mutsuz olsanız, evde de mutsuz oluyorsunuz! Komşunuzda da mutsuz oluyorsunuz, gergin oluyorsunuz, sinirli oluyorsunuz. Daha normal verilebilecek bir cevabı, daha sinirli cevap verebiliyorsunuz! Yani mutsuzluk mutsuzluğu getiriyor.

K 12. Yani, gergin oluyorsunuz evde de ama yani her halükarda eve gidince rahatlıyorum! Ama yine de eve gelince öyle bir sıkıntı yaşıyor yani!

Şimdi, benim konumumdan bakıldığında, benim 3 tane çocuğum var, onlarla çok fazla ilgilenemiyorsun ve onlar da bu durumdan etkileniyorlar! Mesela, normalde kızılmayacak şey ama sen o anki durumunla çabuk sinirleniyorsun! Yaşadığım mobbing davranışları onlar küçükken olmuştu, o zaman doğal olarak anlamıyorlardı da ama artık büyüdüler, böyle kötü olduğum zamanlarda anlayıp uzak duruyorlar! Yani, kısacası bu olaylar hepimizi geliştiriyor, olgunlaştırıyor! Doğal olarak da herkes tavrını ona göre alıyor!

K 13. Şimdi, ben bir kere iş yerinde mobbinge uğradım, onu da mecbur kabul ettim ve dediğini yaptım amirimin, o kadar ve bunu da eve yansıtmadım, yansıtmam da! Gerekeni söylerim! Çünkü hayatım sadece işten ibaret değil! İşteki olayla kafanda dolu gidersen, hayatın yaşanmaz! Buradan çıktıktan sonra ben burayı unuturum! Kendi hayatıma dönerim, kendi yaşantıma dönerim! Yani burdaki durumları hiç yansıtmam, ailem de beni öyle görmediği için onlarda da öyle bir sorun olmuyor!

İkinci soruya katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında, mobbingin aile bireyleri üzerinde yarattığı maddi ve manevi kayıplarının neler olduğu görülmektedir. Sadece bir katılımcı cevabında maddi etkilerin olmadığını, yalnız manevi etkilerin varlığını belirtirken, diğer cevaplar mobbingin aile üzerinde maddi sonuçlarını vurgulamaktadır. Söz konusu etkiler arasında, psikolojik destek almak amacıyla yapılan harcamalar ve iş gücü kaybı nedeniyle oluşan maddi kayıplar görülmektedir.

K 7. Ya, maddi etkileri yok. Ama manevi olarak onlar da senin bu durumuna üzüliyorlar. Onlar da üzülünce, durumlar üst üste gelince daha büyük sıkıntılar oluyor, açıkcası.

K 8. Manevi sorunun yanında maddi kaybımız da var yani. İşte, mecburen doktora gitmek zorundasın. Yani psikolojik tedavi almak zorundasın. Bir dönem öyle bir şey yaşadık ki, yani eşim benimle ilgilenemiyor, o iş bırakacak konuma geldi.

K 9. Maddi kayıplarımıza da bakacak olursak, burada mobbinge uğradığınız zaman ne oluyor? Artık o kadar dolduğunuz zamana denk geliyorsunuz ki, psikologa gitmeye ihtiyaç duyuyorsunuz ve buradaki psikologa gidemiyorsunuz. Gidiyorsunuz, dışarıdan bir psikolog

buluyorsunuz. E şimdi psikoloğun saati 3.000 TL. Travmalarımız varsa, bunu da tedavi etmek zorundasınız. Bakın şöyle söyleyeyim, ben size Türkiye’de genelde hep fiziksel rahatsızlıklar konuşuluyor, travmalarımız hiç konuşulmuyor. Biz engelli bireyler daha çok travma yaşıyoruz. Travmaları tedavi etmezsek, bunlarla yola devam edersek, ileride daha büyük travmalar oluyor. Kendimizle daha barışık olamıyoruz. Toplum sizin psikolojinizi bozarsa, bunu tedavi etmenin yolu psikolog ve psikiyatri köprüsünden geçiyor. Psikolog da Türkiye’de devlette çok zor ve az. Bir problem yaşadığınızda, hayatınıza sağlıklı bir şekilde devam edebilmek adına psikolojik olarak psikologa gitmek durumunda kalıyorsunuz. Ben birçok arkadaşımın milyarlarca lira para harcadığını biliyorum. Psikologa zamanında ben de gittim, bu bir külfet. İlaçlar falan dolayısıyla bu hem maddi hem de manevi külfet. Yani bunu tamir etmek için ciddi anlamda tedavi görmeniz gerekiyor.

4.3.4 İş performansı üzerindeki etkiler

Temanın son kategorisinde, mobbingin engelli çalışanların iş yerindeki performanslarına etkileri incelenmiştir. Bu doğrultuda katılımcılara, “İş yerinde maruz kaldığınız mobbing, davranışlarınızda hangi değişikliklere neden oldu? (Örneğin, daha içine kapanık olma, işten uzaklaşma, iletişimde çekimserlik, motivasyon kaybı, performans düşüşü, sinirlilik, ağlama veya gülme nöbetleri, öfke ya da saldırganlık gibi), İş yerinde karşılaştığınız zorluklar özgüveninizi nasıl etkiledi?” gibi sorular yöneltilmiştir. Elde edilen yanıtlar doğrultusunda, birçok katılımcının özgüven kaybı yaşadığı görülmüştür. Ayrıca, bazı katılımcılar içine kapanma, iletişimde çekimserlik, motivasyon kaybı, işi umursamama, kendini yetersiz hissetme, öfke ve sinirlilik gibi duygusal durumlar yaşadıklarını ifade etmiştir.

K 4. İçine kapanma, ağlama durumları yaşadım! İletişimde çekimserlik, motivasyon kaybı oldu yani.

K 5. Bazen öyle durumlarla karşılaştığım zaman daha çok içime kapandım, o anki neşemi kaybettim ve eve taşınacak şeyse eve de taşıdım, yani bazı şeyleri kafama taktım. Ama ertesi gün daha olumlu düşünerek kendimi toplayıp o durumu geride bıraktım.

K 6. İçime kapandım, kimselere pek görüşmüyorum. X hanım gelince onunla daha çok vakit geçiriyorum. İletişimde sorun yaşadığım için özgüvenim çok aşağı! Söylemek istediğimi söyleyemiyorum.

K 7. İçine kapanıklık yaşadım. O anda olumsuz davranışlara maruz kaldığımda en hissettiğim şey, bütün bu çabalarım rağmen insanların bu davranışlarının karşıtı olarak kendimi yetersiz görmektir. Yetersiz görmek ve bunun için kendimi mahcup hissetmek... Bu mahcubiyetimi de hiç alakası olmayan insanlara hissettirmek...

K 12. Yani; öfke, sinirlilik, motivasyon bozukluğu, işi umursamama gibi hisler yaşadım. Mesela önceden daha idealisttim. Sizin yaşıncıdayken, “Ben şunu mükemmel yapacağım, bunu şöyle yapacağım” diyordum. Ondan sonra bakıyorsun, herkes dökülüyor, ortalık dökülüyor. Ne yapıyorsun? Senin de motivasyonun ya düşüyor ya da hiçbir şeyin kalmıyor! Bunlarla birlikte özgüven eksikliği de var bende. “Acaba ben bu işi yapabilecek miyim?” gibi düşünüyorum. Halbuki basit bir iş, yani atom parçalamıyorsun sonuçta! Ne olacak ki?

K 13. Mobbinge maruz kaldığında çok öfkelenmiştim! İşte bir kere başıma geldi, başka sonuçları olmadı ama insan olarak o an çok öfkelenmiştim, çok sinirlenmiştim. Ben öyle kimsenin karşısında kolay kolay ağlamam ama o gün çok sinirlendim!

Yukarıdaki cevapların yanı sıra, özgüvenini sağlam tutmaya çalışan, özgüveninin tam olduğunu ifade eden katılımcı cevaplarıyla birlikte, mobbing gibi olumsuz davranışlara maruz kaldığı zaman sinirlenmiş olsa da bu tür davranışların iş performansını olumsuz yönde etkilemediğini; aksine daha çok işine adapte olduğunu ifade eden bir katılımcı cevabı da bulunmaktadır:

K 4. Yine de özgüvenimi sağlam tutmaya çalışıyorum! Hata yaptıysam, bir dahaki sefere o işi bir daha yapar, hatamı düzeltirim diye düşünüyorum.

K 5. Aslında özgüven çok önemli bir unsur, özellikle de engelli bireyler için! Ama engellinin özgüveninin etkileyen şeyler oluyor tabii ki; engelli kategorisine göre değişiyor. Şimdi, benim engelim özgüvenimi etkileyecek düzeyde olmadığı için hep “Bunu aşarım!” diye düşünerek hareket ettim.

K 9. Engellimle birlikte yaşamayı öğrendiğim için özgüveni yerinde olan bir insanım. O yüzden az da olsa iş yerimde karşılaştığım bu davranışların beni etkilemesine izin vermedim ve tam dediğim özgüvenimi ben, kendim oluşturdum.

K 13. Özgüvenle ilgili bir problemim yok benim! Genel olarak sevilmemle de alakalı bence. O yüzden de özgüvensiz biri değilim, çok şükür! Biraz daha fazla bile olabilir yani!

K 14. Özgüvenimle ilgili bir sorun yaşamadım.

K 15. Şimdi, o olumsuzluk yaşanan olaylarda ben zaten sinirli bir insanım. Sadece o olaylar yaşandığında daha da sinirlendim. “Neden benim işitme engelli olduğum kabullenilmiyor?” diye bağırıyordum. Ama öyle saatlerce değil, saniyelik. Ama bu durum beni etkilediği için, sinirim daha da arttı üzüntüden dolayı. Ama bunu da, sonra zamanla aştım. Bunun dışında iş potansiyelimde düşüş hiç olmadı. Yani, hiç öyle şeyler işimi etkilemedi; aksine daha çok sarıldım işime.

Üçüncü tema kapsamında, mobbingin bireysel etkileri incelenmiştir. Alt kategoriler olarak mobbingin “Fiziksel etkileri”, “Psikolojik etkileri”, “Sosyal hayata ve aileye etkileri” ve “İş performansı üzerindeki etkiler” belirlenmiştir. Mobbing’in fiziksel etkilerine ilişkin katılımcı cevaplarına bakıldığında; baş ağrısı, kas gerginliği, bazen de mide bulantılarının olduğu görülmektedir. Psikolojik etkilerinde ise çoğu katılımcı; bıkkınlık, yabancılaşma hissettiklerini, depresyon, stres ve uyku sorunu yaşadıklarını, kaygı duyduklarını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda, katılımcıların bazıları hayatı sorguladıklarını, hayattan tat alamadıklarını, bitkinlik sendromu yaşadıklarını ve iş yerine olan bağlılık duygularını kaybettiklerini belirtmişlerdir. Mobbingin sosyal hayata ve aileye olan etkilerinde genellikle, cevaplar iş yerinde yaşanan mobbingin etkilerinin eve taşındığına ve sonuç olarak ailelerin de sosyal yaşamlarının da bunda etkilendiği yönündedir. Son başlık olarak, mobbingin engelli çalışanların iş performansları üzerindeki etkilerine ilişkin cevapları içermektedir. Genellikle katılımcılar; özgüven ve motivasyon kaybı, işe karşı duyarsızlık, kendini yetersiz görme, öfke ve sinirlilik gibi duygular yaşadıklarını ifade etmiştir. Alandaki diğer çalışmalar da araştırma sonucunda ulaştığımız bulguları destekler niteliktedir. Tilki (2017), engelli çalışanların iş yerlerinde mobbing deneyimleri çoğaldıkça örgütsel sinizmin yükseldiğini, dolayısıyla

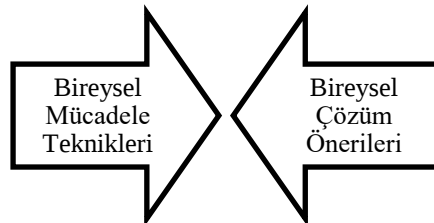
iş tatminlerinde azalma ve işten ayrılma eylemlerinin çoğaldığını vurgulamıştır. Mobbinge ilişkin yapılan diğer çalışmalarda da, iş tatmini ile mobbing davranışları arasında negatif ilişkinin olduğu bildirilmektedir (Çoban, 2007; Çalışkan ve Tepeci, 2008). Konaklama işletmelerinde yapılan araştırmada, çalışanların mobbing algısı ile kuruma olan bağlılıkları arasında bir ilişkinin varlığı belirtilmiştir (Yıldırım vd., 2014). Bu tür işletmelerde yapılan bir diğer çalışmada ise, mobbingin iş doyumunu olumsuz etkilediği ve işten ayrılma isteğini tetiklediği; aynı zamanda bireylerin özel hayata, işin yapılmasına ve kişisel gelişimin engellenmesine yönelik mobbing davranışlarından daha çok etkilendikleri ifade edilmiştir (Akbolat vd., 2014). Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular arasında; mobbingin fiziksel, psikolojik, sosyal ve çalışma hayatına ilişkin olumsuz etkileriyle birlikte, bazı katılımcı cevaplarında özgüvenin tam olduğunu, mobbingin sonucunda sinirlenmiş olsa bile iş performansı üzerinde olumsuz bir etkinin oluşmadığını ve mobbingin etkilerini eve taşımadığını belirten yanıtlar da görülmektedir.

4.4 “Bireysel Mücadele Teknikleri ve Bireysel Çözüm Önerileri” Temasına İlişkin Bulgular

Dördüncü tema kapsamında, mobbing davranışlarına karşı bireysel mücadele yöntemleri ve bireysel çözüm önerilerinin neler olduğuna ilişkin cevaplar incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda oluşturulan kategoriler, Şekil 4.5’te ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Şekil 4.5

“Bireysel Mücadele Teknikleri ve Bireysel Çözüm Önerileri” Temasına İlişkin Kategoriler.



4.4.1 Bireyse mücadele teknikleri

“Mobbing’le Mücadele Teknikleri” kategorisinde, mobbing mağdurlarının mobbinge karşı hangi mücadele yolunu seçtiklerini öğrenmek amacıyla katılımcılara, “Yaşadığınız bu davranışlara nasıl tepki verdiniz? (Tepki vermek, sessiz kalmak, resmi şikayette bulunmak vb.)” gibi soru yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde, birçoğunun mobbing karşısında tepkisiz kalmadıkları ve mücadele eden taraf oldukları görülmüştür. Mağdurlar, ilk önce mobbing uygulayıcısıyla konuştuklarını, davranışın devam etmesi halinde resmi makamlara dilekçe yazdıklarını belirtmişlerdir.

K 8. Ben hep mücadele eden taraf oldum.

K 9. Ben hukuki yolları falan hiçbir zaman tercih etmedim, doğrudan konuşmayı tercih ettim. Ama dediğim gibi, empati yoksunu olan bir ülkede yaşadığımızı düşünüyorum. Ben, geçmişte, bizzat kızı engelli olan biri tarafından mobbinge uğradım, yani daha bunun üstü yok ki!

K 12. Hepsini yaptım! Ben önce kişiyi muhatap alıyorum. Hani, benim prosedürüm bellidir: Önce, “Sen niye böyle yaptın?” diye sorarım. Görüyorum ki olmuyor, hala devam ediyor; kişiyle iletişimi kesiyorum yani minimize ediyorum. İş dışında konuşmuyorum. İşle ilgili olursa mutlaka herkesle konuşurum, ama bunun dışında insani ilişkilerde bazılarıyla hiç konuşmam. Sonra bunun da işe yaramadığını gördüğümde, amirime gidiyorum. Rektörlüğe falan çok gittim ben böyle!

K 13. Ben sessiz kalmam ki, kalmadım da! Resmi şikayette de bulunmam; öyle bir huyum yoktur benim. Kişisel sorunumu o insanla çözmeye çalışırım. Böyle resmi yazı yazayım, bilmem ne yapayım? Ha, çok zor durumda kalırsam yaparım. Bugüne kadar yapmadım, ama bu, yapmayacağım anlamına da gelmez. Hani geleceği bilemem, zorda kalınca yapabilirim.

K 14. Hem resmi şikayette bulunurum hem de tepki veririm. Kavga da ederim, hiç çekinmem. Eğer hakkımı savunduğumda, sesimi yükselttiğimde o iş çözülmüyorsa, ben de resmi olarak çözmeye çalışırım. Yine değişmiyorsa, giderim o yerden.

K 15. Hiç resmi şikayette bulunmadım, ama tepkisiz de kalmadım.

Tepki göstermeyi tercih eden katılımcıların yanı sıra, iletişim sorunu nedeniyle tepkisiz kalmayı seçen bir katılımcı da bulunmaktadır. Aynı zamanda, resmi şikâyetle bulunmasına rağmen herhangi bir sonuç elde edemeyen ve mobbinge karşı bireysel olarak başa çıkma stratejileri geliştiren bir katılımcının yanıtı da mevcuttur.

K 6. Sessiz kaldım. İletişim sorunu varken, nasıl tepki göstereceğim anlamazlar ki!

K 7. Bu zamana kadar resmi şikayette bulunmadım ama son zamanlarda, işte, buraya gelmeden önceki görev yerimde, bu resmi şikayetlerle ilgili bir takım girişimlerde bulunmaya çalıştım. Fakat şunu gördüm: Bu şikayetlerle ilgili girişimlerin hiçbir sonucu yok! Bence nötr. Niye biliyor musunuz? Şikayet etmeye çalıştığın kişi veya kurumlar zaten çoğunlukla sorunun odak noktası olduğu için... Biraz da üst kısımdaki bu kişilerin, birbirlerinin yalan yanlış davranışlarını destekleyecek, pekiştirecek bir tavır içerisinde bulunmaları, senin şikayetin hiçbir anlam taşımadığını gösteriyor! O yüzden şikayet tamamen bir çözüm değil! Ee, şimdi bunu hukuki boyuta, mahkeme boyutuna çıkarsan, bu sefer de delil lazım, kanıt lazım. Böyle bir durumda, en yakın arkadaşın bile kaçıyor! Niye? Çünkü ben de bu şeyde yanarım korkusuna kapılıyor. Böyle olunca da sen yalnız kalıyorsun. E ne yapabilirsin ki? Ama ben bu tarz davranışların altından bile kendim kalkmak için büyük bir mücadele verdim! Bütün bu mobbing davranışlarına, sinirlilik hallerine rağmen bir saat içinde kendimi toparlıyordum. Öyle bir huyum da vardı! Kapıyı kapatırdım mesela, yine bir şeylerle meşgul olurdum. İşimle alakalı veya alakasız şeylerle. Ama mutlaka bir şeylerle meşgul olurdum. O bir şeylerle meşgul oluyorum dediğim şeyler geliştirici şeyler! Anlatabiliyor muyum? Mesela etkili küçük bir video ya da etkili güzel bir film veya o anki ruh halinden çıkmak istediğim, izlenmesi gereken bir film veya Kemal Sunal'ın filimlerinden komik kesimler! Bunlar benim, kendi kendimi toparlamam için büyük etki ediyordu! En azından o olumsuz durumdan biraz uzaklaşmış oluyordum.

Araştırma bulgularında, mobbinge karşı engelli çalışanların çoğu tepkisiz kalmadıklarını; resmi şikayette bulunmanın ikinci aşama olduğunu, ilk olarak mobbing uygulayıcısıyla iletişim kurmayı seçtiklerini ifade etmişlerdir. Karakale (2011),

tarafından yapılan çalışma sonucunda da, katılımcıların mobbinge karşı mücadelede hukuki yolları tercih etmedikleri ortaya konmuştur. Araştırma bulgularında, mobbinge baş etmede katılımcıların daha çok seçtikleri yöntemin ailelerinin ve çevrelerinin yardımını almak olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, tıbbi yönden destek almayı tercih eden katılımcı cevapları da bulunmaktadır. Araştırma sonucunda, yalnız bir işitme ve konuşma engelli katılımcı; iletişim kurma sorunundan dolayı mobbinge maruz kalmasına rağmen hiçbir tepki göstermediğini, tepki gösterse bile kimsenin onu anlamayacağını düşündüğü ve sürekli iş yerinde bu gibi davranışlarla karşılaştığı için susmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Ayrıca, bazı katılımcılar, resmi şikayette bulunmanın hiçbir yararı olmayacağını düşündükleri için bu yolu tercih etmediklerini ifade etmiştir.

4.4.2 Bireysel çözüm önerileri

“Bireysel Mücadele Teknikleri ve Bireysel Çözüm Önerileri” temasının ikinci kategorisinde, araştırmaya katılan kişilerin, iş yerlerindeki mobbingin önlenmesi ve destekleyici ortam yaratılması adına ne yapılması gerektiğine ilişkin öneriler içermektedir. Bu amaç doğrultusunda katılımcılara şu sorular yöneltilmiştir; “Mobbingi önlemek adına iş yerinizde hangi önlemlerin alınması gerektiğini düşünüyorsunuz?, Çalışanlar için daha destekleyici bir ortam yaratmak adına ne gibi değişiklikler yapılabilir?”. Katılımcıların, bu sorulara ilişkin verdikleri cevaplara bakıldığında şu temel çözüm önerileri ortaya çıkmaktadır.

1. Engellilerin Etkin Değerlendirilmesi: Görev Tanımları, Hukuki Bilinçlendirme ve İş Yerindeki Düzenlemeler.

İlk olarak, katılımcılar, bu kişileri verimli olabilecekleri alanlarda değerlendirilmesinin önemini vurgulamaktadırlar. Bu doğrultuda, çalışanların görev tanımlarının ve sorumluluklarının ne olduğu net bir şekilde belirlenmesi ve hukuki hakları konusunda bilinçlendirilmeleri gerektiği, sorun karşısında şikayet edebilecekleri kurumun olması veya şikayet kutusunun olması gerektiği ifade edilmiştir. Aynı zamanda, bu kişiler için iş yerlerinde fiziksel ve sosyal alanlarda düzenlemelerin yapılması gerektiği de belirtilmiştir.

K 2. Ya, bence ilk etapda insanların kurallar çerçevesinde nasıl hareket edebileceğini, iş yerinde o kişinin hangi işlerden mesul olduğunu bildirilmesi gerekiyor. Yani, herkes kendi yapacağı işlerden mesul olursa, o

zaman ikili bir mobbing durumu yaranmaz. Herkesin kendi görevini algılaması gerekiyor. O zaman herkes kendi işini yapar. Diğer bir çıkış yolu gibi de, örneğin herkesin kendine göre bir çalışma şekli vardır ya, eğer bu kişiler arasında uyum yoksa, o ortamdan rahatsızlık duyuyorsa, yöneticisinden yer değişikliği isteyebilir. Hani, en azından burada çalışandan verimlilik almak önemli. Eğer o ortamda verimlilik veremiyorsa, o durumda zaten iş olmaz. Hem o ortamda iş açısından gerekenler yapılmaz, hem de insanlar bir birlerine karşı daha bir itici olurlar. Yani, insanların bildiği bir işi, herkesin iyi yapabildiği bir işi verilmesi en ideal yani. İşini severek yapması, verdiği hizmetten dolayı aldığı maaşı da hak etmesi en güzeli bu bence.

K 5. Mesela, tekerlekli sandalyedeki kişiyi, asansör olmayan binanın üçüncü katında çalıştırmamalı. İşitme engelli, telefona bakılacak bir yerde tek başına çalıştırmamalı. Bu gibi yerlerde onları çalıştırmak, resmen mobbing yapmak olur. Pasifleştirmemek lazım. Yararlı olduğuna inandırmak lazım. “Yararlı olabilirsin, bak şu alanda seni değerlendirirsek ne dersin? Yani, efendime söyleyeyim, şu odada sana görev versek ne dersin?” gibi. Hani, gelip de ona kayıtsız kalması bile bir mobbing. Atıldı bırakması bile bir mobbing. Çünkü neticede o, buraya gelmiş bir emek verecek, kendi alanında. Herkes bir alanda emek verir. Kimi kol gücüyle, kimi beyin gücüyle. Onun vereceği emek alanını yetkililer, insan kaynakları belirleyecek. “Nerede değerlendirebiliriz?” diye akıl yoracaklar. Ama onlar, “Ya bırak artık, şuraya oturtalım, gitsin artık” dediği an, o bir mobbingdir. Yani, sadece mobbing davranışlarla, sözlerle olmuyor. Onu pasifleştirerek de mobbing yapabilirsin. Burada çalışan engelliler var, yani “Beni yararlı olabileceğim alanlarda kullanmıyorlar” diyerek üzülenleri çok gördüm ki, kendim de öyleyim. Engelli bir çalışan olarak beni idareciler, kendimi geliştirebileceğim, yararlı olabileceğim alanlarda kullanırlarsa, beni dinlerlerse, düşünüyorum ki mobbingin de yaranmasına zemin hazırlamamış olurlar.

K 6. Engellilere karşı ayrımcılık yapılmamalı. Grupta, toplantılarda, bayram töreni gibi yerlerde, bizim gibi işitme engelliler için tercüman olması gerekir.

K 8. Yani, herşey kanun çerçevesinde olmalı. Çalışanlar, engelli çalışanlar, idareciler neyin ne olduğunu, kanuni haklarını bilmeli. Yani bir idareci mobbing uyguladığında başına neler geleceğini bilmeli, 657’de bu davranışıyla ilgili hangi maddeler var, hangi suçlamalarla karşılaşacağını bilmeli. Engelli arkadaş, bu durumda nasıl yol izlemesi gerektiğini bilmeli. Hani kurum içi, kurum dışı birimlere bu durumda şikayet edeceğini bilmeli. Bu konuda şu an bilgili olmadığımızı düşünüyorum.

K 9. İş yerinde destekleyici çalışma ortamı oluşturmak adına alınan önlemler şu olabilir: Engelli bireylerin engeline göre toplantılarda durum düzenleme yapılabilir. Toplantıda birey işitme engelli ise yazılı çıktı verilebilir. Görme engelli ise, orada da bir slayt gösterisi yapılıyorsa, atıyorum, bununla ilgili ona daha sonradan bilgi verilebilir. Çünkü kişi rahatlarsa, işini düzgün yapar. Engellilerin fiziksel rahatsızlığına göre ortamlar hazırlanması gerektiğini düşünüyorum. Genel yapılan şeylerde, toplantı gibi, sempozyum gibi, işte bizim burada mesela personel arasında 15 günde bir, ayda bir toplantı yapılıyor. “Var mı arkadaşlar, bir sorunuz?” diyorlar. Bu toplantılarda bazen sunum hazırlanıyor, işte bir şey oluyor. Hem görme engelli olsa sıkıntı, işitme engelli olsa sıkıntı; yani, bence kişinin engeline göre ortamların hazırlanması, mobbingin de azalmasına etki edecektir.

K 11. Ben ortopedik engelli olabilirim ama düzeyim çok ağır olmadığı için kurum içerisinde herhangi bir sorun yaşamıyorum. Ama daha böyle tekerlekli sandalyede olan arkadaşlarımız var. Onların adına şöyle söyleyebilirim: Daha böyle mesafelerin az olması gerekiyor onlar için. Mesela onların daha böyle yukarı katlara çalıştırılmaması gerekiyor. En azından onlara zorluk olmaz diye düşünüyorum. Ben iyiyim diye de her şey güllük gülistanlık anlamına gelmiyor. Benden daha ağır durumda olan arkadaşlarımız var. Ortopedik engelli arkadaşlarımız var. Tekerlekli sandalye de gelenler var. Görme engelli arkadaşlarımız var. Bir sürü engele

grupları var yani. Peki, bu çalışan engellilerin bir sıkıntısı, bir derdi olduğunda kime başvuracak? Seni işe aldım diyor. Tamam, artık sen sağlıklı bir bireysin gibi bir mana çıkıyor ortaya. Peki, mesela ben ortopedik engelliyim. Uzun bir süre mesela ayakta duramam ben. Beni ağır bir işe verdiğinde, mesela ben çalışamam orada. Peki, ben bu durumu söylediğimde, benim amirim, üst yetkili kişi benim durumumu, anlamıyorsa ben derdimi kime söyleyeceğim? Çalacağım bir kapı olması lazım. Lafta değil, resmiyette. Burada çözüm noktası, kurumlarda birimin olması ve direkt oraya gidilmesi.

K 14. Bence, mobbing yaşayan kişiler için şikayet kutusu olabilir. Ya da amir değerlendirme anketi de olabilir. Çünkü mobbing yalnız engellilere karşı değil, herkese karşı uygulanıyor. Yani bazı insanlar gerçekten de psikolojik rahatsızlıklarını çalışanlardan çıkartıyor. Bu yüzden her şikayet dikkate alınmaz; ama eğer bir müdür, bir amir gerçekten sorunlu bir insansa ve psikolojik olarak rahatsızlık yaşadığından eminseniz, on kişi bir dilekçe yazarsınız ya da işte şikayet kutusuna atarsınız. O amir değerlendirmeye alınır ve bu şekilde gerekenler yapılır.

K 16,18. İlk olarak eğitim. Kanunların bilinmesi gerekiyor ve kişinin aynı zamanda çalışması gerekiyor.

2. Hassas, Cesur, Destekleyici ve Adil Yöneticiler.

İkinci grup cevaplarda, katılımcılar, yöneticilerin adaletli olmalarının ve engelli çalışanlara karşı daha hasas ve destekleyici bir yaklaşım sergilemelerinin önemini vurgulamışlardır. Yöneticilerin çalışanlara karşı olan bu tutumları, iş yerinde atmosferin iyileşmesine ve mobbingin önlenmesine büyük katkı sağlayacaktır.

K 3. Yani, bence şöyle; çalışanlarla idari birim arasında koordineli bir çalışma olursa, bence bir sorun çıkmaz.

K 4. İdarecilerin daha çok hassasiyet göstermesi lazım, onların anlayışlı olması lazım. Farklı engel kategorilerine göre fiziksel ve sosyal koşulların iyileşmesi lazım.

K 12. Bence biraz daha cesaretli idarecilerin görevlendirilmesi gerekiyor. Bu konularda idareciler çok etkili. Ben kendimde değil, de başka arkadaşlarda gördüm. İdareci düzgün olduğunda, personelin arkasında durduğunda personele bir şey yapamıyorlar ama idareci “Aman yukarıya aram kötü olmasın, işte bir sorun olmasın” dediğinde seni eziyor, senin hakkını korumuyor ve bu da bence üniversitede çok yaygın yani. Aynı zamanda, iletişimin de fazla olması lazım. Çünkü bütün sorun iletişim kopukluğundan oluyor. Yani derdinizi anlatabileceğiniz kimse yok. Adam da içine atıyor, büyütüyor. Bu da tabii böyle kötü sonuçlara getiriyor. Yani bir sorununuz olduğunda kimseye ulaşamıyorsunuz.

K 15,17. Mobbing bence yöneticilerle ilgili bir durum. Onların iyi seçilmesi, işini iyi yapabilecek kapasiteye ve psikolojiye sahip olmaları lazım. Yöneticilerde bitiyor her şey. Onlar eğitilmiş olursa, bilinçli olursa, yönetici olursa hiçbir sorun olmaz.

3. Çalışanlar Arasında Dayanışmanın Güçlendirilmesi.

Son olarak, mobbingin önlenmesi için etkili bir önlem olarak toplumsal dayanışmanın gerekliliği ifade edilmiştir. Bu katılımcı görüşü, iş yerlerinde yaşanan sorunların kolektif bir dayanışmayla aşılabileceğini ve engellilerin sosyal entegresinin daha sağlıklı olabileceğini belirtmektedir.

K 7. Vallahi, çalışanlarla ilgili ister bu mobbing konusunda olsun, çalışma ilişkileriyle olsun, birbirleriyle olan davranışları kapsamında olsun, ne tür ilişkilerle ilgili olursa olsun, hiçbir kimse hiçbir şekilde birbirlerine ön yargıyla bakmamak suretiyle bir iş arkadaşı, bir abla kardeş, bir abi kardeş boyutunda yaklaşarak birbirlerine saygılarında, sevgilerinde kusur etmedikleri müddetçe ve birbirleri hakkında olumsuz hiçbir şey konuşmadıkları müddetçe ve yaşanan mobbinge ilgili bütün sıkıntılara karşı birlik beraberlikle içerisinde oldukları zaman, bu mobbing tarzı olayların yaşanmayacağına; bu arkadaşlar ne kadar birlikte kenetlenip güç oluşturlarsa, o kada bu davranışların minimuma ineceğini düşünüyorum. Ama bu arkadaşlar bir birleriyle kopuk olduklarında, ee başkalarına yaranmak adına anlık olarak arkadaşlarını dışladıklarında, bu mobbing

devasa boyutlara varıyor. Ama arkadaşlar ne kadar birlik beraberlik olur, ne kadar sevgi ve saygı çerçevesi içerisinde olurlarsa, o kadar çok her şey iyi olur, o kadar da az üzülmüşler, o kadar da çok sevmeyi ve sevimli olmayı öğrenirler. O kadar da çok birbirlerine güvenmeyi öğrenirler; bir dayanışma olur. Bizim kültürümüzde zaten dayanışma çok önemli. Bu dayanışmayı kaybetmemek ve sürdürülebilirliği açısından yani arkadaşların birbirlerine karşı destekleyici roller üstlenmeleri bence çok önemli.

Katılımcıların önerdikleri bu çözüm önerileri, iş yerlerinde hem engelli çalışanların hem de diğer kişilerin daha sağlıklı ve verimli bir ortamda çalışmasını sağlamaya yönelik önemli adımları içermektedir. Bu çözüm yolları, engellilerin iş yerinde yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal açıdan da desteklenmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır.

Yukarıda ifade edilen katılımcı cevaplarına ek olarak, mobbingin tamamen engellenemeyeceğini savunan katılımcı görüşleri de bulunmaktadır. Bu cevaplarda bir katılımcı, iş yerinde mobbingin tamamen ortadan kaldırılamayacağını; ancak yapılacak düzenlemelerle önemli ölçüde azaltılabileceğini savunurken, diğer katılımcı amir konumundaki kişilerden dolayı mobbingin engellenemeyeceğini belirttiği görülmektedir.

K 13. Bence mobbingi %50'ye kadar önleyebilirsiniz. %100'ü önleyemezsiniz. Çünkü diğer %50, o insanın iyi niyetine, temiz kalbine, anlayışına ve empati kurmasına bağlıdır. İşte iş yerlerinde o %50 dediğimiz kısım var ya, düzeltebileceğimiz kısım işte orada ne yaparsınız? Kaldırım yaparsınız, görme engelli bireyler için bir şeyler yaparsınız, ama geri kalan %50'yi tamamlayamazsınız. O yüzden de %100 mobbingi ortadan kaldıramazsınız bence.

K 18. Bence üniversitelerde mobbing engellenemez, çünkü amir konumunda olan kişilerin bazıları sana iyi davranırken, bazıları kötü davranıyor. O yüzden ne yapılırsa yapılsın, bunun önüne geçilemez

Çalışma bulgularında “Bireysel çözüm önerileri” alt kategorisinde, engelli katılımcıların mobbinge karşı kendi deneyimlerinden ve engellilik türlerinden yola çıkarak ürettikleri

çözüm önerilerine bakıldığında; engelli çalışanların etkin değerlendirilmesi gerektiğini, hukuki bilinçlendirmenin önemini, iş yerlerindeki düzenlemelerin engellilere de uygun olmasını, yöneticilerin idareci yönlerinin güçlü olması gerektiğini ve iş yerinde çalışanlar arasında güçlü dayanışmanın gerekli olduğunu vurguladıkları görülmektedir. Aynı zamanda, literatürde de bu doğrultudaki araştırmalara bakıldığında, Abdullayev (2023) tarafından yapılan çalışma sonucunda, engellilerin devlet ve özel kurumlarda işaret dilinin bilinmesi, toplumsal olarak engelli bireylere ilişkin bilinçlendirme yapılması gibi öneriler sunduğu belirtilmiştir. Eren (2010), çalışmasında engellilerin iş gücüne katılımını sağlamak için devlet tarafından yapılması gerekenler sırasında, ilk olarak engellilerin eğitime erişimin sağlanmasının önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hasırcıoğlu (2006)'nın yaptığı araştırma sonucu bu bulguyu destekler niteliktedir. Çalışmada, engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların birincil sebebi olarak mesleki eğitimin eksikliği vurgulanmıştır.

4.5 “Kurum İçinde Alınan Önlemler” Temasına İlişkin Bulgular

Son tema, kurumda engelli çalışanları desteklemek amacıyla herhangi bir uygulamanın olup olmadığını, mobbinge karşı hangi destek birimlerinin var olduğunu ve bunların mobbinge mücadele açısından ne kadar faydalı olduğunu belirlemek amacıyla katılımcılara, “İş yerinizde, çalışanları desteklemek amacıyla yapılan herhangi bir politika veya uygulama var mı? (Fiziksel erişim, destekleyici düzenlemeler vb.), Eğer böyle bir uygulama varsa, mobbingin önlenmesi açısından ne kadar faydalı olmuştur?, İş yerinizde mobbinge mücadele için hangi destek birimleri mevcuttur? Bu hizmetlerin faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?” gibi sorular sorulmuştur.

Sorulara ilişkin katılımcı cevapları değerlendirildiğinde, birçok katılımcının böyle bir uygulamanın mevcut olmadığını belirttiği görülmektedir. Bazı katılımcılar ise engelli çalışanların fiziksel erişimini kolaylaştırmak adına binaların onlara uygun hale getirildiğini ifade etmiştir. Fakat, bir katılımcı engelli bireyleri sonradan düşünerek yapılan bu değişikliklerin tam anlamıyla yeterli olmadığını bildirmiştir.

K 1, 2, 4, 7, 9,18. Öyle bir uygulama yok.

K 5. Tabii ki engellilere uygun tuvalet, rampa binada zamanında yapılmıyor, sonradan yapılmaya çalışılıyor. Ne oluyor? Sonradan yapılan, tam entegre olmadığı için yama gibi şeyler oluyor.

K 6. Durum hep aynı, hiçbir değişiklik yok.

K 8. Ha, şu var; bence kütüphanede durum biraz diğer birimlere göre farklı. Engelli yolu, engelle girişi, engelli asansörü, engelli tuvaleti var orda. Hani diğer birimlerde bunu bilemem, var mı! Ama bence kütüphanenin bizim için de en büyük artısı bu.

K 13. Kütüphanenin önünde 6 basamaklı bir merdiven vardı. Tekerlekli sandalyede olan arkadaşlarımız da aşağıdan gelmek zorundaydı. Bu yüzden bayağı bir dolanması gerekiyordu. Dolanarak aşağı kata iniyorlardı, oradan giriş yapıyorlardı binaya ve kütüphaneye gelebilmek için de asansör kullanıyorlardı. Üniversite ne yaptı? Kütüphanenin önündeki o merdivenleri kaldırdı, şu an direkt oradan giriş var yani. Aynı zamanda kütüphanenin içerisinde engelli tuvaletleri, görme engellilere yardımcı olacak engelli yolu, engelli kaldırımı var üniversitede, yani kütüphanede. Daha yapılması gereken şeyler var mıdır? Yani kendi engelimden dolayı ekstra bir şey söyleyemem! Yani onu yaşayan arkadaşlarımız daha net bilir.

İş yerinde mobbinge karşı çalışanları desteklemek amacıyla hangi birimlerin bulunduğuna ilişkin soruya katılımcıların bazıları, böyle bir birimin olmadığını ve bu konuda herhangi bir bilgiye sahip olmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların büyük bir kısmı ise bu alanda birimin olduğunu, ancak faydalı olmadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. Sadece bir katılımcı, bu birimin faydalı olduğuna inandığını belirtmiştir.

K 1,8,14. Mobbing ile mücadele kapsamında yapılan bir şeyler olduğuna ilişkin bir bilğim yok. Kurumda böyle bir birim olduğuna dair de bir bilğim yok.

K 2. Bu davranışları önlemek için bir birimin olduğunu, onun takip eden yöneticimizin olduğunu biliyorum. Ama o kadar!

K 3,15,17. Hiç bilmiyorum, hiç bilğim yok. Yani iş yerimde böyle davranışlarla karşılaşmadığım için hiç araştırma gereği duymadım. O yüzden doğal olarak da bir bilğim yok.

K 4. Üniversitede mobbing birimi var.

K 5. Yani bu mobbing ile ilgili birimlerin bir şey yaptığını pek zannetmiyorum ben.

K 6. Engelliler için destek birimi vardı, Anadolu Üniversitesi'nin içinde.

K 7. Destek birimleri adına bizim kurumda olan birimi ben bizim üniversitenin web sayfasından gördüm. Komisyonlar varmış, işte mobbinge ilgili. Mobbing ve tacizle ilgili yönetmelik, bu komisyonda bulunan A kişisi, B kişisi var diye biliyorum. Ama ben bunlarla hiçbir zaman iletişim kurmuş ne de görüşmüş değilim. Ama böyle bir komisyon var. Fakat, bu komisyon ne kadar etkili, ne kadar faydalı, ne kadar destek olabilir? Hiç bilmiyorum! Çünkü ben hiç deneyimlemedim. Onun için çok da destek olacağını zannetmiyorum yani. Sadece belki devletin getirmiş olduğu bir takım yükümlülüklerden dolayı o komisyonun kurulması gerekiyor diye düşünüyorum. Yoksa etkin olduğunu zannetmiyorum.

K 9. Yok, yani bilgimiz de yok. Ama sadece şöyle sendika var, mobbinge destek dersek. Sendikanın bir engelliler bölümü var, orada tabii ki dile getirilebiliyor ama dediğim gibi dile getiriliyor da ne oluyor yani? Değişen bir şey yok ki!

K 10. Mobbing birimi vardı, hala kapanmadıysa duruyordur. Bilmiyorum, ama var mı? Bize dahiliye numarasını vermişlerdi. Böyle birimin olduğunu biliyorum. Neler yaptığına ilişkin bir bilgi yok, belki kendi işim düşse bilirdim ama böyle bir sorun yaşamadığım için, işim düşmediği için, bilgim yok. Bilmiyorum ama herhalde yardım ediyorlar diye düşünüyorum!

K 11,16. Kurumun içerisinde şu anda “Öğrenci Engelli Birimi” var, ama personelle ilgili herhangi bir birim yok. Bence sıkıntı da orada!

K 12. Üniversitede mobbing birimi var, ama hiç kimse gitmemiştir bence. Bunun sebebi de şu; çünkü bir şey yapılmıyor, var sadece!

Araştırma sonucunda oluşturulan son temaya ilişkin katılımcı cevaplarında, mobbingin önlenmesi adına kurum içerisinde yapılan herhangi bir düzenlemenin olmadığı, engelli çalışanların fiziksel erişimini sağlamak için iş yerinde yapılan uyarlamaların bulunduğu, fakat sonradan yapıldığı için istenen sonucu doğurmadığını düşündükleri görülmektedir. Mobbinge ilişkin, kurum içerisinde destek birimlerine yönelik çoğu katılımcının bilgisiz olduğu, bilgisi olan katılımcıların ise mobbinge maruz kaldıklarında başvurmadıkları, genel olarak da bu birimlerin pek faydalı olduğunu düşünmedikleri belirlenmiştir.

5 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1 Sonuç ve Tartışma

İş hayatında yaşanan mobbing, basit bir sorundan çok daha fazlasını ifade etmektedir. Mobbing sürecini görmezden gelmek, “sıra bana da gelecek” korkusuyla mağduru yalnız bırakmak, sürecin daha da karmaşık hal almasına ve uzamasına pozitif etki etmektedir. İlk olarak, mobbing niteliğindeki davranışların insan haklarına aykırı olduğu unutulmamalıdır. İş yerinde yüksek statüde, çalışmak hiçbir şekilde diğer çalışanlara karşı bu tür davranışlarda bulunma hakkını doğurmamaktadır (Karakale, 2011).

Literatürde mobbing, tarihi eski olan bir olgu olarak görülmektedir. Kanunlar çerçevesinde düzenlemeler olmasına rağmen, iş hayatının her alanında mobbing nitelikli davranışlar görülmeye devam etmektedir. Mobbinge yönelik çok sayıda araştırmalar yapılmasına rağmen, bireylerin iş yerlerinde çeşitli sebeplerden mobbing davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir. Bu nitelikli davranışlara karşı mücadele, hem bireysel hem de kurumsal olarak yürütülmelidir. Yönetimin mobbing sürecine katılmaması, mobbinge maruz kalan bireyin çalışma hayatında karşılaşılabileceği her türlü mobbinge karşı yardım alabilmesini sağlamak, iş arkadaşları ve toplumsal farkındalığın oluşturmak, büyük önem taşımaktadır (Güldalı, 2012; Avcı vd., 2013; Kehribar vd., 2017).

Üniversitede çalışan engelli bireylerin mobbinge ilişkin deneyimlerini inceleyen bu çalışmada, “Yarı yapılandırılmış Görüşme Formu” ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sırasında, Eskişehir ilindeki üç üniversitede çalışan engelli bireylerin mobbing ile ilgili yaşadıkları deneyimler ve iş yerinde karşılaştıkları sorunlar araştırılmıştır ve katılımcıların önemli veriler sundukları tespit edilmiştir. Araştırmada, her üç üniversitede görev yapan engellilerin mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Literatüre dayanarak oluşturulan sorulara ilişkin temalar ve katılımcı cevaplarının çeşitliliği sonucunda, alt temalar belirlenmiştir.

Bulgular kısmında, ilk olarak katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin veriler sunulmuştur. Katılımcılardan 6’sı kadın, 12’si erkek olmakla toplam 18 kişiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Ancak, 28 kişiye ulaşılmasına rağmen, araştırmaya katılmayı 18 kişi kabul etmiştir. Bazı engelli çalışanlar, özellikle çalışmanın konusu nedeniyle katılmak istememişlerdir. Bu doğrultuda, katılmak istemeyen kişilerin de mobbinge maruz kalma ve iş kaybetme ihtimalleri olduğu varsayılabilir.

İlk olarak, “Çalışma Hayatına İlişkin Genel Bilgiler” temasına yönelik katılımcı cevaplarına ilişkin verilerde katılımcıların bir kısmı fiziksel erişebilirlikten kaynaklanan sorunlar yaşadığını, bir katılımcı ise süreğen (kronik) hastalığından dolayı beslenmede zorluk yaşadığını, ancak zamanla bu sorunların düzeldiğini bildirdikleri görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, fiziksel engelli bireylerin üniversite içerisinde kaldırımlardan, merdivenlerin çok olmasından kaynaklı iş yerinde fiziksel erişim açısından birtakım zorlanmalar yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Literatüre baktığımızda ise, ulaşılan bu bulgularla benzer nitelikte araştırma sonuçları görülmektedir. Kış ve arkadaşları (2012) tarafından, engelli öğretmenlerin iş yeri koşulları ve iş doyumuna yönelik araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre katılımcıların çoğu, çalıştıkları okula gelmekte zorluk yaşadıklarını; okul içerisinde gereken düzenlemelerin olmamasından dolayı, hareket etmekte sorunlarla karşılaştıklarını bildirmişlerdir. Alvar (2014)’ın yaptığı çalışma sonucu da bu bilgileri destekler niteliktedir. Katılımcıların çoğu, çalışan engelliler için iş yerindeki fiziksel düzenlemelerin yetersiz olduğunu veya hiçbir düzenlemenin olmadığını vurgulamışlardır. Görüldüğü gibi, çalışmamız sonucunda fiziksel engelli bireylerin yaşadıkları sorunlar, diğer çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Bir diğer benzer sonuca, işitme engelli katılımcıların yaşadığı sorunlar bulgusunda ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan işitme engelli çalışanların, iletişimden dolayı iş yerlerinde çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmakta zorlandıkları sonucuna varılmıştır. Ulaşılan bu sonuç, Suci-Selçuk (2019) tarafından Çanakkale belediyesinde çalışan engellilere yönelik yapılan araştırma sonucuyla benzerlik teşkil etmektedir. Bu çalışma sonucunda da, işitme engeli olan çalışanların, iş yerinde arkadaşlarıyla iletişim sorunları yaşadıkları ortaya koyulmuştur. Çalışmamızda ulaşılan, fakat literatürle benzer nitelikte olmayan sonuca göre, işitme engeli olan bir katılımcı hariç, diğer işitme engelli bireyler iş yerinde yaşadıkları bu iletişim sorununu zaman içerisinde kendi çabaları sayesinde aşabildikleri bulgusuna varılmıştır.

Aynı zamanda, araştırmada ulaşılan veriler sonucunda, engelliliğinden dolayı iş yerlerinde zorluk yaşamadıklarını ifade eden, engellilik oranı yüksek olmadığı için fiziksel erişimden kaynaklı sorunlar yaşamadığını belirten, kendini geliştirdiği, yasaları bildiği için herhangi baskıyla karşılaşmadığını bildiren engelli bireylerin olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar, Ölmezoğlu (2015) tarafından iş

yerindeki fiziksel şartların engelli çalışanlara uygunluğu konusuna ilişkin araştırma sonuçlarıyla benzer niteliktedir. Bu çalışma sonucunda da, çoğu katılımcının fiziksel koşulların kendilerine uygun olduğunu belirttikleri görülmektedir. Bir diğer benzer bulguya, Hacettepe Üniversitesi (2017) önderliğiyle yapılan araştırma sonucunda ulaşılmıştır. Bu çalışmada da, katılımcıların geneli, iş yerindeki fiziksel şartların uygunluğunu bildirmişlerdir.

Çalışma sonucunda, engellilerin iş yerindeki uyum sürecinde en çok çalışma arkadaşlarının destekleyici rol üstlendiği, bazı katılımcıların amirlerinin de bu süreçte önemli bir yardımcı unsur olduğunu belirttikleri, iki katılımcıda iş yerine uyum sürecinde her üç unsurun (fiziksel erişilebilirlik, sosyal etkileşim, destekleyici çalışma arkadaşları) etkili olduğunu, bazı katılımcıların ise bu süreçte herhangi bir destekleyici unsurun olmadığını, tüm bilgi ve becerileri kendi çabalarıyla edindikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda, engelli katılımcıların bir kısmı çalışma arkadaşlarıyla iletişimde hiçbir sorun yaşamadıklarını, bazıları ise çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde engellerinden dolayı zorluklarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda, engellilerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinde yaşadıklarına yönelik ulaştığımız bulguları destekler nitelikte çalışmalara bakıldığında, ulaşılan sonuçlarda farklılıklar bulunmaktadır. Hendricks (2010)'in araştırmasında, çalışma hayatına katılan engellilerin, işverenlerin veya diğer çalışanların önyargılı tutumlarından dolayı iş gücüne katılmakta zorluklarla karşılaştıklarını vurgulamaktadır. Bu zorluklara rağmen, çalışma hayatına katılan engelliler iş yerlerinde iletişim kurmada ve sosyalleşmede bir sıra engellerle karşılaştıkları görülmektedir. Kağınıcıoğlu ve diğerleri (2019) tarafından, Tuzla'da yapılan çalışmada ise, engelli katılımcılar "çalışma arkadaşlarım bana karşı ayrımcılık yapmaz" ifadesine katıldıkları belirtilmektedir. Dört ilde gerçekleştirilen başka bir çalışmada ise, iş yerindeki engelli çalışanlarla diğerleri arasında uyum sorunu olduğuna ilişkin görüş ifade edilmiştir (Orhan, 2013). Başka bir çalışmada ise, engelliler çalışma arkadaşlarından önyargısız tutumlar, anlayış ve güvenilmek gibi davranışları bekledikleri görülmektedir (Eren, 2010).

Aynı zamanda, katılımcı cevaplarından görülmektedir ki, engel türü çok ağır olmayan engelliler, çalışma arkadaşlarıyla iletişimde zorluk yaşamamaktadırlar. Fakat, işitme engelli bireyler kendilerini kalabalık ortamlardan izole etmekte ve genel olarak ya tek başına kalmayı ya da işitme engeli olan kişilerle arkadaşlık etmeyi tercih etmektedirler.

Toplanan veriler bazında oluşturulan ikinci tema, “Karşılaşılan Mobbing Türleri ve Uygulayıcılar” temasıdır. “Mobbing Türleri” kategorisinde karşılaşılan mobbing davranışları, kişinin kendini göstermesi ve iletişim oluşumunu etkilemek, kişinin sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar, itibarına saldırılar, kişinin yaşam kalitesine ve meslek durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar başlıkları altında sınıflandırılmıştır. Araştırma sonucunda da, her üç üniversitede çalışan engelli bireylerin, çalışma hayatında bir kere bile olsa mobbinge maruz kaldığı bulgusuna ulaşılmıştır.

İlk olarak engelli katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda, üstünün kendini ifade etme olanağını kısıtladığı, imalar yoluyla kişinin kurmaya çalıştığı iletişimin reddedildiği, meslektaşlarının veya birlikte görev yaptığı kişilerin, rütbesinden doğan yetkilerini kullanma olanaklarını engellediği gibi mobbing davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir. Aynı zamanda, engelli çalışanların iş arkadaşlarının engelinden dolayı oluşan zorluk sebebiyle onunla iletişim kurmak istemedikleri, kişi sanki orada değilmiş gibi etkinliğe devam edildiği ve onun sorularının umursanılmadığı, amirleri tarafından iş arkadaşlarının kişiyle ilişki kurmalarının yasaklanmış olduğu gibi tutumlarla karşılaştıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Kişinin itibarına yönelik saldırılar nitelikli mobbing davranışları sırasında; bireyin hayat tarzı ve seçimlerinden dolayı karşılaştığı mobbingi, engelinden dolayı sağlığındaki sorunlarla dalga geçilmesi, asılsız dedikodular, kişinin arkasından kötü konuşulması, engelinden dolayı onunla alay edilmesi, kişinin çabalarının küçültücü şekilde yorumlanması, sağlığına zarar verecek işler yapmaya zorlayarak özgüvenini sarsma gibi mobbinge maruz kaldıkları bulgusuna varılmıştır. Kişinin yaşam kalitesini olumsuz etkileyen mobbing davranışlarına ilişkin bulgularda katılımcıların, kanuni izin haklarını kullanmak istedikleri için, eğitim aldığı için ve sağlık sorunlarından dolayı mobbinge uğradıkları; mesleki yaşantılarına ilişkin maruz kaldıkları mobbing davranışları içerisinde ise verilen işin geri alınması veya iş yükünün arttırılması, bireyi rencide etmek için haksız yere çalışma alanının değiştirilmesi, kişinin görevinde yükselmesinin engellenmesi gibi bulgulara ulaşılmıştır. Son olarak kişinin sağlığına doğrudan saldırılara ilişkin verilen cevaplara bakıldığında, bir katılımcının ona söz verdikleri için fiziksel olarak zorlanacağı işi yapmayı kabul ettiğini, bir katılımcının ise fiziksel olarak onu zorlayan işi yapmaya mecbur bırakıldığını ve bunun sonucunda sağlık sorunları

yaşadığı sonucuna varılmıştır. Bu tür davranışlara hem kadın hem erkek engelli çalışanların maruz kaldığı, engellilik türü ve oranının, kişinin kıdeminin, eğitiminin burada etken olmadığı görülmektedir. Fakat bulgularımızda, literatürde gösterilen “Cinsel taciz”e yönelik sonuçlara ulaşılmamıştır.

Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, engelli çalışanlarla birlikte engeli olmayan çalışanların da mobbing türlerinin her birine maruz kaldıkları ifade edilmektedir ve bizim çalışmamızda ulaşılan sonuçlarla benzer nitelikli sonuçlar görülmektedir. Otelde yapılan çalışmada, 328 katılımcıdan 99’unun mobbingle karşılaştıkları belirtilmiştir. Karşılaşılan mobbing türleri; “Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar”, “Sosyal ilişkileri hedef alan saldırılar”, “Cinsel taciz ve itibara saldırılar”, “Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar” ve “Etnik köken ve dini görüşle alay etme” gibi beş başlık altında sınıflandırıldığı bildirilmiştir (Çalışkan ve Tepeci, 2008). Hizmet sektöründe yapılan bir diğer çalışmaya göre, “Çalışanın kendini göstermesine ve iletişim kurmasına yönelik saldırılar”, “Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar”, “Sosyal ilişkileri hedef alan saldırılar” ve “Kişinin itibarına yönelik saldırılar” gibi mobbing türleri görüldüğü ve maruz kalınan mobbingin hem iş yerinde hem de kişinin sosyal yaşamında etkilerinin olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda, kişinin sosyal hayatındaki etkilerin, çalışma hayatına olan etkilerinden daha fazla olduğu vurgulanmıştır (Avcı vd., 2013). Bu çalışmalar sonucunda ulaşılan mobbingin sosyal hayata olan etkileri bulgusuna, bizim çalışmamızda da ulaşılmıştır ve “Mobbingin Etkileri” kategorisi altında verilen katılımcı cevaplarına ilişkin ulaşılan bulgular sunulmuştur. Tezcan (2014) tarafından “İstatistiklerin Ötesinde Medya Taraması” adlı çalışma yapılmıştır ve engellilerin iş gücünde karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Bu temel problemler; mobbing, ayrımcılık, erişilebilirlik, engelli çalışanların engellerine inanmama ve engelli bireylerin iş yerlerinde potansiyel kaytarıcı gibi görüldüğü belirtilmiştir. Çalışma sonucunda ulaşılan engelli bireyin engeline inanmama bulgusuna, bizim araştırmada da ulaşılmıştır. Bir işitme engelli katılımcı, konuşması düzgün olduğu için amiri tarafından “Sen engelli değilsin ki” tutumuyla karşılaşmıştır.

Araştırma sonucunda, engellilerin iş yerlerinde mobbing davranışlarına maruz kaldıklarına yönelik bulgularla birlikte, herhangi bir mobbing niteliğinde davranışla karşılaşmadıklarını belirten katılımcıların da bulunduğu ve bir katılımcının iş yerinde pozitif ayrımcılığa maruz kaldığı bulgusuna da ulaşılmıştır.

“Mobbing Uygulayıcıları” kategorisine ilişkin, “Hiyerarşik Mobbing” ve “Yatay Mobbing” alt kategorileri oluşturulmuştur. Araştırmanın bu bölümündeki kategorilere ilişkin katılımcı cevaplarına bakıldığında, çoğu katılımcının işverenin uyguladığı mobbinge maruz kaldığı; bazı katılımcıların çalışma arkadaşlarının uyguladığı mobbinge; iki katılımcının ise her iki grup tarafından uygulanan mobbinge maruz kaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürdeki araştırmalar da bu sonuçları destekler niteliktedir. Orhan (2013)’ın yaptığı nicel araştırma sonuçlarına göre, engelliler, işverenlerin kendilerine karşı önyargılı tutumlarının olduğuna ve engelli çalışanlara daha vasıfsız işler verildiğine inandıklarını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda, çoğu katılımcı, işverenlerin uyguladıkları ayrımcılığa da maruz kaldıklarını bildirmiştir. Türk hukukunda mobbingin incelenmesine yönelik araştırma yapan Temizel (2013), çalışmasında iş yerindeki arkadaşları tarafından uygulanan mobbingin görülebileceğini vurgulamıştır. Uzun ve Şafak-Uzun (2018), akademideki mobbinge yönelik yaptıkları nitel araştırma sonucunda, mobbingin yatay düzeyde, yani örgüt içerisinde eşit konumda olan kişiler arasında da görülebileceği bulgusuna ulaşmışlardır. Randolph ve Andresen (2004)’ın yaptıkları çalışmada, iş yerlerinde engelli kadınların ve engellilik derecesi üstün olan kişilerin hem diğer çalışanlar tarafından hem de amirleri tarafından daha çok önyargılı tutumlarla karşılaştıkları sonucuna varmışlardır. Görüldüğü gibi, literatürde de ve bizim çalışmamız sonucunda da engelli çalışanların genellikle düşey mobbinge maruz kaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda, araştırmada, literatürde çok az incelenen ve uygulamada da nadiren görülen, astları tarafından uygulanan mobbingin de yaşandığı görülmektedir.

Yaşanılan mobbingin birey üzerindeki sonuçlarına ilişkin verilen cevaplar, “Fiziksel Etkileri”, “Psikolojik Etkileri”, “Sosyal Hayata ve Aileye Etkiler” ve “İş Performansı Üzerindeki Etkiler” isimli dört kategori altında toplanmıştır.

Araştırma sonucunda, mobbingin fiziksel etkilerine ilişkin katılımcı cevapları, esasında ulaşılan bulgulara göre, engelli bireyler daha çok; baş ağrısı, kas gerginliği, bazen de mide bulantıları yaşamaktadırlar. Psikolojik etkilerinde ise çoğu katılımcı; bıkınlık, yabancılaşma hissettiklerini, depresyon, stres ve uyku sorunu yaşadıklarını, kaygı duyduklarını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda, katılımcıların bazıları hayatı sorguladıklarını, hayattan tat alamadıklarını, bitkinlik sendromu yaşadıklarını ve iş yerine olan bağlılık duygularını kaybettiklerini belirtmişlerdir. Mobbingin sosyal hayata

ve aileye olan etkilerinde genellikle cevaplar, iş yerinde yaşanan mobbingin etkilerinin eve taşındığına ve sonuç olarak ailelerin de sosyal yaşamlarının da bunda etkilendiği yönündedir. Araştırma sonucunda, aileler üzerinde mobbingin maddi etkileri olarak, psikolojik destek almak amacıyla yapılan harcamalar ve iş gücü kaybı nedeniyle oluşan maddi kayıplar, manevi etkileri olarak da, kişinin üzüldüğünü gören ailesinin de üzüldüğü, kişinin evde sürekli sinirli olması ve çocukların da bu durumdan etkilendikleri gibi bulgulara ulaşılmıştır. Son olarak, mobbingin engelli çalışanların iş performansları üzerindeki etkilerine ilişkin bulgularda genellikle katılımcıların; özgüven ve motivasyon kaybı, işe karşı duyarsızlık, kendini yetersiz görme, öfke ve sinirlilik gibi duygular yaşadıkları görülmektedir. Alandaki diğer çalışmalar da, araştırma sonucunda ulaştığımız bulguları destekler niteliktedir. Tilki (2017), engelli çalışanların iş yerlerinde mobbing deneyimleri çoğaldıkça örgütsel sinizmin yükseldiğini, dolayısıyla iş tatminlerinde azalma ve işten ayrılma eylemlerinin çoğaldığını vurgulamıştır. Mobbinge ilişkin yapılan diğer çalışmalarda da, iş tatmini ile mobbing davranışları arasında negatif ilişkinin olduğu bildirilmektedir (Çoban, 2007; Çalışkan ve Tepeci, 2008). Konaklama işletmelerinde yapılan araştırmada, çalışanların mobbing algısı ile kuruma olan bağlılıkları arasında bir ilişkinin varlığı belirtilmiştir (Yıldırım vd., 2014). Bu tür işletmelerde yapılan bir diğer çalışmada ise, mobbingin iş doyumunu olumsuz etkilediği ve işten ayrılma isteğini tetiklediği; aynı zamanda bireylerin özel hayata, işin yapılmasına ve kişisel gelişimin engellenmesine yönelik mobbing davranışlarından daha çok etkilendikleri ifade edilmiştir (Akbolat vd., 2014). Araştırma sonucunda; mobbingin fiziksel, psikolojik, sosyal ve çalışma hayatına ilişkin olumsuz etkileriyle birlikte, bazı katılımcı cevaplarında özgüvenin tam olduğunu, mobbingin sonucunda sinirlenmiş olsa bile iş performansı üzerinde olumsuz bir etkinin oluşmadığını ve mobbingin etkilerini eve taşımadığını belirten bulgulara da ulaşılmıştır.

“Bireysel Mücadele Teknikleri” kategorisine ilişkin verilen katılımcı cevaplarında, çoğu engelli çalışanın mobbinge karşı tepkisiz kalmadıkları; resmi şikayette bulunmanın ikinci aşama olduğu, ilk olarak mobbing uygulayıcısıyla iletişim kurmayı seçtikleri sonucuna varılmıştır. Bizim çalışmamızda ulaşılan bu sonuçla, Karakale (2011), tarafından yapılan çalışma sonucu benzer niteliklere sahiptir. Çalışmada, katılımcıların mobbinge karşı mücadelede hukuki yolları tercih etmedikleri ortaya konmuştur. Yapılan bu araştırma sonucunda ulaşılan bulgulardan farklı olarak, bu çalışmada mobbinge baş etmede katılımcıların daha çok seçtikleri yöntemin, ailelerinin ve çevrelerinin yardımını

almak olduğu gör÷lmektedir. Aynı zamanda, tıbbi yönden destek almayı tercih eden katılımcı cevapları da bulunmaktadır.

Araştırma sonucunda, yalnız bir işitme ve konuşma engelli katılımcı; iletişim kurma sorunundan dolayı mobbinge maruz kalmasına rağmen hiçbir tepki göstermediğini, tepki gösterse bile kimsenin onu anlamayacağını düşündüğü ve sürekli iş yerinde bu gibi davranışlarla karşılaştığı için susmayı tercih ettiğı, aynı zamanda bazı katılımcıların, resmi şikayette bulunmanın hiçbir yararı olmayacağını düşündükleri için bu yolu tercih etmedikleri bulgusuna varılmıştır.

“Bireysel Çözüm Önerileri” kategorisinde ise engelli katılımcıların mobbinge karşı kendi deneyimlerinden ve engellilik türlerinden yola çıkarak ürettikleri çözüm önerilerine ilişkin veriler sınıflandırılmaktadır. Bu verilere göre, katılımcılar engelli çalışanların etkin değerlendirilmesini, engellilerin hukuki bilinçlendirilmesinin ve mesleki eğitimin, iş yerlerinde fiziksel ve sosyal alanlarda yapılan düzenlemelerin, sorun karşısında şikayet edebilecekleri kurum olmasının, yöneticilerin idareci yönlerinin güçlü olmasının gerektiğini ve iş yerinde çalışanlar arasında dayanışmanın gerekliliğini belirttikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda, literatürde de bu doğrultudaki araştırmalara bakıldığında, bu araştırmanın sonuçlarına benzerlik gösteren çalışmalar gör÷lm÷ktedir. Abdullayev (2023) tarafından yapılan çalışma sonucunda, engellilerin fiziksel erişebilirlikten kaynaklı toplumda yaşadıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri olarak devlet ve özel kurumlarda işaret dilinin bilinmesini, toplumsal olarak engelli bireylere ilişkin bilinçlendirmenin gerekliliğı gibi öneriler sundukları ortaya koyulmuştur. Çalışmamız sonucunda, işitme engelli bireylerin iş yerindeki toplantılarda, özel etkinliklerde işaret dili bilen kişilerin de bulunmasının onlar için önemli olduklarını belirttikleri bulgusuna varılmıştır. Eren (2010), çalışmasında engellilerin iş gücüne katılımını sağlamak için devlet tarafından yapılması gerekenler sırasında, ilk olarak engellilerin eğitime erişimin sağlanmasının önemli olduğı sonucuna ulaşmıştır. Hasırcıoğlu (2006)’nın yaptığı araştırma sonucu bu bulguyu destekler niteliktedir. Çalışmada, engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların birincil sebebi olarak mesleki eğitimin eksikliği vurgulanmıştır.

Aynı zamanda, araştırma sonucunda mobbingin tamamen engellenemeyeceğini savunan katılımcı görüşleri gör÷lmektedir. Bu cevaplarda bir katılımcı, iş yerinde mobbingin tamamen ortadan kaldırılamayacağını; ancak yapılacak düzenlemelerle önemli ölçüde

azaltılabileceğini savunurken, diğer katılımcı amir konumundaki kişilerden dolayı mobbingin engellenemeyeceğini belirttiği bulgusuna ulaşılmıştır

Araştırmanın son teması “Kurum İçinde Alınan Önlemler”dir. Bu tema altında başka bir kategori oluşturulmamıştır. Burada amaç, kurumların mobbingin önlenmesine yönelik yaptıkları çalışmaların neler olduğu, faydaları ve bunların engelli çalışanlar açısından nasıl değerlendirildiğini anlamaktır. Ancak katılımcı cevaplarına bakıldığında, mobbingin önlenmesi adına kurum içerisinde yapılan herhangi bir düzenlemenin olmadığı, engelli çalışanların fiziksel erişimini sağlamak için iş yerinde yapılan uyarlamaların bulunduğu, fakat sonradan yapıldığı için istenen sonucu doğurmadığını düşündükleri, aynı zamanda mobbinge ilişkin kurum içerisinde destek birimlerine yönelik çoğu katılımcının bilgisiz olduğu, bilgisi olan katılımcıların ise mobbinge maruz kaldıklarında başvurmadıkları, genel olarak da bu birimlerin pek faydalı olduğunu düşünmedikleri bulgusuna varılmıştır.

5.2 Öneriler

Araştırma sonucunda, üniversitelerde çalışan engelli bireylerin mobbinge ilişkin deneyimlerine yönelik elde edilen bulgular, sonraki çalışmalar için, kurumlar için, önemli ip uçları taşımaktadır. Bu bulgular ışığında, hem engelli bireyler için hem de üniversiteler için araştırmacı tarafından şu öneriler sunulabilir:

Kuruma yönelik öneriler:

- İşe Yerleştirme Süreci: İşe yerleştirilirken engelli bireylerin eğitim düzeyi, engellilik türü, bilgi ve becerileri dikkate alınarak uygun birimlerde istihdam edilmeleri sağlanabilir.
- Mesleki Eğitim: Engelli çalışanlar için mesleki eğitim programları verilebilir.
- Hukuki Bilinçlendirme: Yönetim de dahil, engelli çalışanlar ve diğer çalışanları kapsayacak şekilde, hukuki bilinçlendirme amacıyla seminerler yapılabilir.
- Haklar ve Sorumluluklar: Engelli bireylerin iş yerlerinde kendi haklarını, borçlarını, görevlerini bilmeleri sağlanmalıdır.
- İş Yeri Uygunluğu: Kurum tarafından, iş yerlerinin engelli çalışana uygun hale getirilmesi gerekir.
- Mobbing Birimi: Üniversiteler, “Mobbing Birimi”ne ilişkin tüm personelin bilinçlenmesini sağlamalıdır. Aynı zamanda, bu birimde görev yapan

akademisyenler kurum içerisinde olmaması, hem engelli çalışanların hem de diğer çalışanların başvuruda bulunmasına zemin hazırlayabilir.

- Resmi İzinler ve Tatiller: Engellilerin, hakları olan resmi izinlerin, tatillerin, eğitimin alınmasının sağlanması gerekir. Devlet tarafından izinli olmalarına rağmen mecburen işe çağrılmamaları ve üniversite yönetiminin bunları takip etmesi gerekmektedir.
- Sosyal Etkinlikler: Engelli çalışanların iş yerine uyum sağlaması, diğer çalışanlarla sosyelleşmesi adına üniversitelerde uygun etkinlikler düzenlenebilir.
- Şikayetlerin Dinlenmesi: Mobbinge ilişkin şikayetlerin dinlenilmesi ve dikkate alınması gerekir.

Engelli bireylere yönelik öneriler:

- İlk olarak, eğitim almaları gerekir.
- Çalışma hayatına ilişkin ilgili kanunları ve haklarını bilmeleri gerekir.
- “Susmak hiçbir zaman çare değildir”. Mobbing nitelikli davranışa maruz kaldıklarında hemen tepki vermeleri gerekir.
- “Engellilik bedende değil, beyinde başlar”. Kendilerini oldukları gibi kabul ederek, nasıl yararlı olabileceklerini düşünmeli ve kendilerini engellememelidirler.

Çalışmaya katılan engelli bireylerin sundukları bireysel çözüm önerileri:

- Engelli çalışanın engellilik türüne göre iş verilerek, o kişinin etkili bir personel olması sağlanmalı.
- Çalışanların görev tanımları ve sorumlulukları net olarak belirlenmeli.
- İş yerinde, kişinin engellilik türüne göre fiziksel erişim sağlanmalı.
- İşitme engelli çalışanlar için toplantılarda ve özel etkinliklerde işaret dili bilen kişilerin olmalı.
- Genel olarak, engelli bireylere ilişkin toplumsal bilinçlendirmenin okullardan başlaması gerekir.
- Engelli çalışan pasifleştirilmemeli, ona karşı iş yerinde kayıtsızlık olmamalı.
- Yöneticilerin idareci yönleri güçlü olmalı.

Belirtilmelidir ki bu çalışma Eskişehir ilinde üç üniversitede yapılan bir nitel çalışmadır. Çalışmada hem araştırmacının hem de katılımcıların sunduğu mobbinge karşı çözüm

önerileri, kapsam, zaman, coğrafi ve sayısal etkenler açısından sınırlıdır. Özellikle bireysel çözüm önerileri kısmını oluşturan katılımcı cevapları, onların engellilik türlerine göre farklılık göstermektedir. Çalışmada zihinsel engelli ve görme engelli bireyler hariç, tüm engellilik türlerine yönelik bireylerin katılımı sağlanmıştır.



KAYNAKÇA

- Abay-Alyüz, S. B. (2022). Engelli ve engelli sorunlarında yeni bir perspektif sosyal dışlanmadan sosyal entegrasyon ve sosyal içermeye yönelim. *Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 457-471. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1064868>
- Abdullayev, E.(2023). 18-29 yaş arası fiziksel engellilerin yaşadığı psiko-sosyal sorunlar (Yayın Numarası: 806891) [Yayınlanmış Yüksek Lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi
- Akbolat, M., Yılmaz, A., ve Tutar, H. (2014). Konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları mobbingin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-17.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşan, Ş. ve Omay, U. (2007). İşyerinde psikolojik taciz fenomeni: Uluslararası deneyimler ve perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşan, Ş. ve Omay, U., (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 92-150.
- Akputat, A.K. (2019). İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 77 (2), 523–553.
- Albert, B. and Hurst, R. (2008)., Disability and a human rights approach to development. Disability kar knowledge and research Briefing Paper [Engellilik ve Kalkınmaya İnsan Hakları Yaklaşımı. Engellilik Kar Bilgi ve Araştırma Bilgilendirme Raporu]. *Disability Knowledge and Research*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Disability-and-a-human-rights-approach-to-Albert-Hurst/bd51f5ecf571cf152b45c8cf6195eaa66242eb89#citing-papers>
- Albert, B. (2004). Disability Kar Briefing Note: The Social Model of Disability, Human Rights and Development [Engellilik KaR Bilgilendirme Notu: Engellilik Sosyal Modeli, İnsan Hakları ve Kalkınma]. *Disability Knowledge and Research* https://www.upstate.edu/pmr/pdf/social_model_briefing.pdf

- Alkan-Meşhur, H. F. (2004). Engellilerin çalışma yaşamına katılmalarının gereği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. *Öz- Veri*, 1(2), 176-183.
- Alkan-Meşhur, H. F. (2006). *Engellilerin bir istihdam seçeneği olarak tele çalışma: modellenmesi ve modelin kent planlama açısından irdelenmesi* (Yayın Numarası: 185728) [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Altan, Ö.Z (2007). *Sosyal politika*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (6. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma, *Journal of Yaşar University*, 18(5), 2995-3015.
- Alvar, B. (2014). *Isparta'da engelli istihdamı ve sorunları* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi
- Amerikan Psikiyatri Birliği. (2013). *Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal Elkitabı. DSM-5 Tanı Ölçütleri Başvuru Elkitabı*. (E. Köroğlu, Çev.; 5. Basım). Hekimler Yayın Birliği. (Orjinal yayın tarihi 2013)
- Arıkan, Ç. (2010). *Türkiye'de Görme Özürlü Kadınlar ve Kadına Yönelik Şiddet*. Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi. http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/turkiyede_gorme_ozurlu.pdf
- Arıkan, S. (2018). Destekli istihdam kavramı. İçinde S. Arıkan ve E. Ayyıldız (Ed.), *Engelli bireylerin destekli istihdamı* (1. basım, ss. 137–172). Akademik Kitaplar.
- Association, M. C. (2018). *Engelliliğin neden olduğu sorunlar ve sınırlamalar, engelli bireylerin destekli istihdamı* (Ayyıldız, E., ve Arıkan, S., Çeviri editörü). Akademik Kitaplar, 173-196.
- Ataman, A. (2003). *Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitime giriş*. Gündüz Yayıncılık.

- Atasoy, T. (2016). *15-20 Yaş Arası Bay-Bayan Zihinsel Engelli Sporculara, Açık ve Kapalı Alanlarda Uygulanan Hareket Eğitimi Çalışmalarının, Sonuçlarının Karşılaştırılması* (Yayın Numarası: 447375) [Yüksek Lisans tezi, Gelişim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Atatürk Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi. (2019). *Engellilikle İlgili Genel Bilgiler ve Temel Kavramlar*, Ünite 1. [Yayımlanmamış Ders Notu]. www.siirt.edu.tr/dosya/personel/ata-aof-engellilerle-sosyal-hizmet-siirt-2019926102112764.pdf
- Auerbach, G. (2024, Temmuz 9). *Workplace accommodations for employees with disabilities*. Gallup. <https://www.gallup-law.com/blog/2024/07/workplace-accommodations-for-employees-with-disabilities/>
- Avcı, U., Kaya, U., Çınar, Y., Çiner, C. U., Karakaya, O., Erdil, E. ve ark. (2013). Yıldırma algısı ve etkileri: hizmet sektöründe bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (Mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 92-121.
- Aykara, A. ve Çelik, G. (2011)., Fiziksel Engelli Birey Olmak: Varoluşçu Bir Bakış. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, (1), 5-18.
- Bakırcı, K. (2000), *İş hukuku açısından işyerinde cinsel taciz*. (1.Basım). Yasa Yayınları
- Baltacı, A. (2017). Nitel veri analizinde Miles-Huberman modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 1-15.
- Baykal, A.N. (2005). *Yutucu Rekabet - Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*. Sistem Yayıncılık.
- Berkün, S. (2013). *Özürlülerin istihdamında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma): Bursa ili belediyelerinden örnekler*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.

- Bezmez, D., Yardımcı, S. ve Şentürk, Y. (2011). *Sakatlık çalışmaları sosyal bilimlerden bakmak*. (F. B. Aydar, Çev.; 1. Basım). Koç Üniversitesi Yayınları. (Orjinal yayın tarihi 2011)
- Bilgen, P., Berk, K., Giritli, İ., Akgüner, T. (1998). *İdare Hukuku*. Der Yayınları.
- Bilgili, A. (2015). *İş Hukukunda Mobbing*. Karahan Kitabevi. *Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 25-40.
- Bilsin, E. ve Başbakkal, Z. (2014). Dünyada ve Türkiye’de engelli çocuklar. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 30(2), 65-78.
- Birleşmiş Milletler. (2006). *Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme*. https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020100834bm_48.pdf
- BM Kadın Birimi (UN Women) (2020, Ağustos). *İş dünyasında ve üniversite kampüslerinde engelli kadınlara yönelik cinsel taciz*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Discussion-paper-Sexual-harassment-against-women-with-disabilities-tr.pdf>
- Branch, S., Ramsay, S., and Barker, M. (2012). Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review [İşyerinde zorbalık, mobbing ve genel taciz: Bir inceleme]. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280–299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x>
- Brown, H. (2022, Ocak 26). *How bullying and discrimination intersect in the workplace – and why ADR is a solution*. American Bar Association. https://www.americanbar.org/groups/dispute_resolution/resources/just-resolutions/archive/how-bullying-discrimination-intersect-workplace-why-adr-solution/
- Bulut, S. ve Karaman, H. B. (2018). Engelli bireylerin cinsel, fiziksel ve duygusal istismarı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(2), 277-301. <https://doi.org/10.21565/ozelegitimdergisi.382961>
- Cavkaytar, A. ve Artar, T. M. (2019). *Zihin Yetersizliği Olan Bireyler İçin İş ve Meslek Eğitimi*. Eğiten Kitap Yayınevi.

- Cavkaytar, A. ve Diken, H., İ. (2012). *Özel Eğitim 1: Özel Eğitim ve Özel Eğitim Gerektirenler*. Vize Yayıncılık.
- Cavus, M. F., Develi, A. ve Sarıoğlu, G. S. (2015). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1). 10-20.
- Ceylan, M. (2006). *Stresle başa çıkamada bilişsel stratejilerin kullanılmasında cinsiyet ve kişilik değişkeninin etkisi* (Yayın Numarası: 193416) [Yüksek Lisans tezi, Ege Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Cook, L., von Schrader, S., Malzer, V., and Mimno, J. (2019). Unwelcoming workplaces: Bullying and harassment of employees with disabilities [Konuksever olmayan işyerleri: Engelli çalışanlara yönelik zorbalık ve taciz]. In S. M. Bruyère (Ed.), *Employment and disability: Issues, innovations, and opportunities* (ss. 129–154). Labor and Employment Relations Association Series.
- Çalık, S. (2008). Özürüllüğün Değerlendirilmesinde Mevcut Uygulama ve Yaşanan Sorunlar Işığında Yöntem Arayışı. İçinde, *ICF İşlevsellik, Yetiştirimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması Sistemin Uyarlanmasında Eğitimcilerin Eğitimi*, 24-32. Ankara: T.C. Başbakanlık Özürüllüler İdaresi Başkanlığı.
- Çalışkan O. ve Tepeci M. (2008). Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19 (2), 135-148.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2014, Mayıs). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi (Rapor No. 34). ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü.
- Çarhoğlu, E. (2011) *Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu*, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara.
- Çarkçı, Ş. (2011). *Engellilerin mesleki eğitim ve istihdamı* (Yayın Numarası:291392) [Yüksek Lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çavuş, Ö. H. ve Tekin, A. (2015). Türkiye'de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 145-165.

- Çelik, Ö. ve İpçi, K. (2020). Zihinsel yetersizliği olan bireylere yönelik cinsel istismar: ulusal haber ajanslarına yansıyan olgular üzerinden bir inceleme. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 737-735.
- Çiftçi, A. (2013). Engellilere yönelik istihdam uygulamaları. *İstihdamda 3İ Dergisi*, (9), 36-41.
- Çillioğlu-Karademir, A. (2023). Mobbing ve Engellilik. İçinde K. Y. Genç, Y. M. Işıkcı ve E. G. Kaygısız (Ed.). *Engelliliğe Dair Güncel Konular* (1. Basım, ss. 67-90). Ekin Yayınevi.
- Çoban, S. (2007). Yıldırma Sorununun Çözümüne Yönelik Bir Yaklaşım: İçsel Pazarlama. *Verimlilik Dergisi*, (2), 37-53.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing; işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. Timaş Yayınları.
- Çubuk, H.(2017). *Türkiye’deki Mevzuat Açısından Engelli Hakları* (Yayın Numarası: 481867) [Yüksek Lisans tezi, Aydın Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çukur, C. (2016). *Türk hukuku ve karşılaştırmalı hukukta işyerinde psikolojik taciz (Mobbing)* (1. Baskı, Cilt 9). TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., and Eliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde duygusal taciz* (O. C. Öner Toy, Çev.). Sistem Yayıncılık. (Orijinal yayın tarihi 1999).
- Dinçay, İ. H. (2016). Sivil Toplum Kuruluşlarının Ekonomik Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 331-346.
- Dinçay, İ. H. (2020). Mobbing etki analizi yönetimi ve hukuki boyutları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(73), 885-901.
- Dünya Sağlık Örgütü [WHO] (2011). *World report on disability* [Dünya Engellilik Raporu]. World Health Organisation, World Bank. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-NMH-VIP-11.01>
- Ege, H. (2010). Different Typologies of Workplace Conflict and Their Connections With Post Traumatic Embitterment Disorder (PTED) [İş Yerindeki Farklı Çatışma

- Tipolojileri ve Bunların Post Travmatik Hüsran Bozukluğu (PTED) ile Bağlantıları]. *Health*, 2(3), 234-236. <https://doi.org/10.4236/health.2010.23033>
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach [İşyerinde taciz ve zorbalık: İskandinav yaklaşımına bir bakış]. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition [İşyerinde zorbalık ve taciz kavramı: Avrupa geleneği]. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.
- Engelsiz Yaşam Derneği. (2022). *Engelsiz Yaşam Derneği, Kör ve Az Gören Ayrımı*. <https://ey-der.com/az-gorenler/kor-ve-az-goren-ayrimi/>
- Eren, A. (2010). *Engellilerin iş yerinde çalıştırılabilmesi için yapılabilecekler üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Erkan, H. (1991). *Ekonomi sosyolojisi*. İzmir: Alper Matbaası.
- Ermumcu, S. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz* (Yayın Numarası: 292990) [Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Erten, Ş. ve Ataş, İ. C., (2019). Çalışma hayatında engelli bireyler: Türkiye’de engelli istihdamı ve engellilerin iş sağlığı ve güvenliği. İçinde Albayrak, L., Açıkgöz, Ö. Ve Gökçen, E. (Ed.). *Sağlık Bilimleri Alanında Yeni Ufuklar* (1. Basım, ss. 393-419). Gece Akademi.
- Eser, O. (2009). Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni. *Türk Edebiyatı Dergisi*, 37(430), 71-73.
- Evren, Ö. K. (2008). İş Hukukunda Cinsel Taciz. *Terazi Aylık Hukuk Dergisi*, 3(28), 19-29
- Fevre, R., Robinson, A., Lewis, D. ve Jones, T. (2013). The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces [İngiliz iş yerlerinde engelli çalışanlara yönelik kötü muamele]. *Work, Employment and Society*, 27(2), 288–307. <https://doi.org/10.1177/0950017012460311>

- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., and Olivares-Faúndez, V. E. (2015). Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: A longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities [Mobbing'in (işyerinde zorbalık) depresif belirtiler üzerindeki etkisi: Zihinsel engelli bireylerle çalışan çalışanlar arasında yapılan bir longitudinal çalışma]. *Journal of Intellectual Disability Research*, 59(1), 39–47. <https://doi.org/10.1111/jir.12084>
- Filizöz B. ve Alper-Ay, F. (2011). Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(2), 229-241.
- Garipoğlu, E. (2007). *Stres Yönetimi ve Banka Çalışanları Üzerine Yapılan Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Niğde Üniversitesi
- Genc, Y. ve Cat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal icerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 5(1). 363-393.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.
- Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., and Luyben, A. G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace [İşyerinde zorbalığın önlenmesi için müdahaleler]. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2017, CD009778. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2>
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İş yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları.
- Gökmen, F. (2007). Türkiye’de özürlü haklarının gelişimi. *Öz-Veri Dergisi*, 4(2), 1085-1106.
- Gökmen, H. (2013). Korumalı işyerleri ve istihdam. *İstihdamda 3İ Dergisi*, (9), 56-57.
- Gül, İ. I. (2006). *Fiziksel engellilerin uluslararası hukukta korunması ve uluslararası standartların iç hukuka yansımaları* [Yayımlanmamış Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Gül, İ. I. (2012). Engellileri Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi “Yasama için Uygulama Rehberi”. *Matus Basımevi*. 2-55.

- Gül, İ. I. (2015). *Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, engellilik ve ayrımcılık: Eğitimciler için temel metinler ve örnek dersler*. Karekök Akademi.
- Güldalı, O. (2012). Çalışma yaşamında çalışana psikososyal ve psikosomatik açıdan acı veren travmatik bir deneyim: mobbing (yıldırma). *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 23(2).
- Güleç, E. (2018). Türkiye’de Engelli Olmak. İçinde Ü. Doğanay (Ed.). *Ayrımcılığın Yüzleri* (1. Basım, ss. 156-162). Şen Matbaa.
- Güneri H. (2014). Türkiye’de engelli istihdamı: 4857 Sayılı İş Kanunu’nda yer alan engellilere ilişkin kota uygulaması [Uzmanlık tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü].
- Güngör Meltem, (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. Derin Yayınları.
- Gürhan N. (2015). Yıldırma (Mobbing). *Gazi Üniversitesi Öğretim Üyeleri Derneği Akademik Bülten*, 13(3), 1-4.
- Güven, G. (2003). Özel eğitime giriş. İçinde A. Kulaksızoğlu (Ed.). *Farklı Gelişen Çocuklar* (1. Basım, ss. 57-80). Epsilon Yayıncılık.
- Hacettepe Üniversitesi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı (2017), Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi İhtiyac Analizi Raporu, Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi, Ankara.
- Haeghele, J. A. and Hodge, S. (2016). Disability discourse: overview and critiques of the medical and social models [Engellilik söylemi: Tıbbi ve sosyal modellerin genel değerlendirmesi ve eleştirileri]. *Quest*, 68 (2), 193-206. DOI:10.1080/00336297.2016.1143849
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı Sakarya örneği* (Yayın Numarası: 210347) [Yayınlanmış Yüksek Lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi
- Haykır, V. (2020). *Engelli kadınların çalışma hayatına katılımı önündeki sorunlar: Türkiye örneği* (Yayın Numarası: 663970) [Yüksek Lisans tezi, Namık Kemal Üniversitesi]. Yayıncı: tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi

- Hendricks, D. (2010). Employment and Adults with Autism Spectrum Disorders: Challenges and Strategies for Success [Otizm Spektrum Bozukluğu Olan Yetişkinlerde İstihdam: Zorluklar ve Başarı Stratejileri]. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134.<https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>
- Hoel, H. and Salin, D. (2003). Organizational antecedents of workplace bullying [İş yerinde zorbalığın örgütsel nedenleri]. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor & Francis.
- <https://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Çevrimiçi).
- Huber, B. (1994). *Mobbing: Psychoteror am Arbeitsplatz* [Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Terör]. Falken Verlag.
- Hüseyinli, N., Göçmen, S., ve Nasibov, D. (2017). Çalışma Hayatında Engelli Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Engellilerin Haklara İlişkin Farkındalıkları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(6),138-152. <https://doi.org/10.15869/itobiad.356573>
- ILO. (1983). *159 Nolu Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesi*. <https://www.ilo.org/tr/resource/159-nolu-mesleki-rehabilitasyon-ve-istihdam-sakatlar-sozlesmesi>
- ILO. (2008). *Vocational rehabilitation and employment (disabled persons) convention, No. 159 and recommendation No. 168: United Nations convention on the rights of persons with disabilities*. Geneva: ILO.
- ILO. (2010). *Inclusion of People with Disabilities in the Workplace: A Global Perspective*. International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO). (2019, Kasım). Promoting employment opportunities for people with disabilities, quota schemes. (WCMS_735531). International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_735531.pdf

- İlhan Ü. (2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.
- İzmir, G. ve Fazlıoğlu, A. (2010). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları no: 6.
<https://ekutuphane.aile.gov.tr/media/yrwd4ik5/i/%C5%9Fyerinde-psikolojik-taciz-mobbing-ve-%C3%A7%C3%B6z%C3%BCm-%C3%B6nerileri-komisyon-raporu.pdf>
- Kağnıcıoğlu, D., Şişman, Y., Akgül, T., Belgin, N., (2019), Türkiye’de Engelli İstihdam Yöntemi Olarak Kota Yönteminin Sorunları, *Karatahta/ İş Yazıları Dergisi*, 1(14), 155- 170.
- Karaaslan, L. (2019). Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vadediyor? İşe Katıl Hayata Atıl Projesi Örneği. *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, (14), 77-108.
- Karaaslan, L. (2020). Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler İçin Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1 (Özel Sayı), 46-58.
- Karaca-Gökçek, N. (2009). AB ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin boyutları, psikolojik tacizle mücadele ve bu mücadelede sendikaların rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(5), 26-45.
- Karakale, S. B. (2011). *Mobbing ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Mobbing mağdurlarına yönelik bir araştırma* (Yayın Numarası: 300447) [Yüksek Lisans tezi, Yalova Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Karakullukçu, A. (2020). *İşitme engelliler için sosyalleşme ölçeği geliştirme çalışması ve sporun sosyalleşme düzeyine katkısının incelenmesi*. [Yayımlanmamış Doktora tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Karakuş H. (2013). Bir içerik analizi örneği: çalışma hayatında mobbing olduğuna kanaat getiren yargıtay kararları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(28), 181-199.
- Karataş, K. (1997-1998). Engelliler kentlerde hareket etmek istiyorlar. *Ufku Ötesi Türkiye Görme Engelliler Federasyonu Dergisi*, 4 (2). 10-13.

- Karavardar, G. (2009). *İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi* (Yayın Numarası: 261715). [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Karçkay, K. (2002). *Toplumsal bir kimlik olarak özürlülük* [Yayımlanmamış Uzmanlık tezi]. Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı.
- Kayacı E. (2007). *Özürllüler için verimli bir istihdam politikası oluşturulması*. [Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Kehribar, A., Karabela, Ş. N., Kart Yaşar, K., Okur, A., Derya, M., Özgür, C. ve Çankaya, F. (2017). Çalışma hayatında mobbing: Nedenleri, bileşenleri ve ülkemizdeki hukukî durumu. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 13(1), 1-9
- Kesgin, B. (2014). Engellilere Yönelik Yerel Sosyal Politikalar. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 23(4), 1-15.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kış, Arzu, Gürgür, Hasan ve Akçamete, Gönül (2012), Engelli Öğretmenlerin İş Doyumları ve Çalışma Koşulları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 272- 294.
- Kökkılınç, A. G. (2008). İşe Bağlı Stres ve Hukuksal Sonuçları. *Legal İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 5(19), 901-918.
- Küçükparlak, İ. ve Yıldırım E. (2009) Tükenmişlik Psikobiyojolojinin Sınırı: İşçi Sağlığının Görülmeyen Yüzü. *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni*, 12 (2), 15-21. [https://psikiyatri.org.tr/uploadFiles/publicationsFile/file/TPD%20B%C3%BClten%20\(2009%20Cilt%2012%20Say%C4%B1%202\).pdf](https://psikiyatri.org.tr/uploadFiles/publicationsFile/file/TPD%20B%C3%BClten%20(2009%20Cilt%2012%20Say%C4%B1%202).pdf)
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work [İşyerinde mobbingin içeriği ve gelişimi]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 167-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lindsay, S., Fuentes, K., Tomas, V., and Hsu, S. (2023). Ableism and workplace discrimination among youth and young adults with disabilities in the workforce: A systematic review [Engelliliğe dayalı ayrımcılık ve iş gücündeki genç engelli

- bireylerde işyeri ayrımcılığı: Sistematik bir derleme]. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(1), 20–36. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10049-4>
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J. ve Alberts, J. K. (2007). Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact [Amerikan İş Yerinde Zorbalıkla Yanmak: Yaygınlık, Algı, Derece ve Etki]. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837-862. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00715.x>
- Makas, R. (2011). Korumalı İşyeri. *Çimento İşveren Dergisi*, 25(6), s. 4-13.
- Mamatoğlu, N. (2015). Türkiye'de Engelli İstihdamının Genel Görünümü İşveren Gözüyle Engelli İstihdamı Araştırma Konusunda Önerilen Politikalar. *Alternatif Politikalar Dergisi*, 7(3), 514-561.
- McDowell, C., and Fossey, E. (2015). Workplace accommodations for people with mental illness: A scoping review [Zihinsel hastalığı olan bireyler için işyeri düzenlemeleri: Bir kapsamlı inceleme]. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 197–206. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9512-y>
- McGrath, L., Jones, R. S. P., and Hastings, R. P. (2010). Outcomes of anti-bullying intervention for adults with intellectual disabilities [Zihinsel engelli yetişkinler için zorbalık karşıtı müdahale sonuçları]. *Research in Developmental Disabilities*, 31(2), 376–380. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2009.10.006>
- Metin, B. (2017). Engellilere Yönelik Sosyal Politikalarda Yerel Yönetimlerin Rolü: Keçiören Belediyesi Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 320-344.
- Minibaş-Poussard J. ve İdiğ-Çamuroğlu, M. (2009). *Psikolojik taciz: iş yerindeki kâbus*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Nalçinkaya, Ö. (2012). *Kamu Yöneticisinin Takdir Yetkisi Bağlamında Bezdiri (Mobbing) (Yayın Numarası: 317081)* [Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Namie, G. and Namie, R. (2000). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job* [İşyerindeki zorba: Acıyı durdurmak ve iş yerinde onurunuzu geri kazanmak için ne yapabilirsiniz]. Sourcebooks, Inc.

- Okur, N. ve Erbil-Erdugan, F. (2010). Sosyal Haklar ve Özürlüler: Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme. *Sosyal Haklar Sempozyumu II Bildiriler Kitabı, Pamukkale Üniversitesi Yayını*, 245-263. <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/08/2010sosyalhaklar.pdf>
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Oliver, M. (2004). *The social model in action: If I had a hammer* [Sosyal modelin eyleme dökülmesi: Eğer bir çekiçim olsaydı]. The Disability Press.
- Oliver, M. (2013). The Social Model of Disability: Thirty Years On [Engellilik Sosyal Modeli: Otuz Yıl Sonra]. *Disability & Society*. 28 (7), 1024-1026. <https://doi.org/10.1080/09687599.2013.818773>
- Onaran –Yüksel, M. (2000). *Türk iş hukukunda kadın-erkek eşitliği*. Beta Yayınları.
- Oran, B. (2012). Siyasal Yaşama Katılımda Yeni Bir Perspektif Önerisi: Engellilik Bakış Açısı. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, (1). 19-36.
- Orhan, S. (2013). Türkiye’de özürlü dostu istihdam politikaları: Durum analizi ve öneriler. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları*, (Yayın Numarası: 35). Özyurt Matbaacılık.
- Orhan, S. (2015), Türkiye’de Engellilerin Bilinç Düzeyi: Engellilere Sunulan İstihdam Hakları Üzerinden Bir Araştırma, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 73- 98.
- Orhan, S. ve Özkan, E. (2020). Engelli Kadın Olmak. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 1-19. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.524633>
- Ölmezoğlu, N. İ. (2015). *Çalışma Hayatında Engelliler: Gümüşhane il engelli istihdamına ilişkin emek arz yönlü bir araştırma* (Yayın Numarası: 405574) [Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Önaçan-Uzun, G. (2020). *Engelli Çalışanların Esnek Çalışma Biçimlerine Yönelik Tutumları: Toplumsal Cinsiyet Rolü Açısından Bir İnceleme* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi
- Özçatal, E. Ö. ve Aşkın, U. (2022). Disabled Employees as A Vulnerable Group in the Labor Market and Mobbing: A Qualitative Research in Tokat Province [İşgücü piyasasında kırılgan bir grup olarak engelli çalışanlar ve mobbing: Tokat ilinde

- nitel bir araştırma]. *Journal of Social Policy Conferences*, (83), 39-100.
<https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1142868>
- Özdemir, E. (2006).İşyerinde Cinsel Taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(11), 83-96.
- Özdemir, M., & Açıkgoz, B. (2007, Mayıs). *Mobbing'e maruz kalanların tepki seviyelerinin ölçümü* [Sözlü bildiri]. Sakarya Üniversitesi XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Sakarya, Türkiye.
- Özen, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. “İş,Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3), 1-24.
- Özgüven, İ. E. (2000). *Çağdaş eğitimde psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Sistem Ofset.
- Özmutaf, M. N. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres:Amprik Bir Yaklaşım. *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, 23(1-2),75-81.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de engelli gerçeği*. Müsiad Cep Kitapları: 30.
- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma yöntemleri, SPSS uygulamalı*. Sarejevo: International Burch University.
- Palmer, M. and Harley, D. (2012). Models and Measurement in Disability: An International Review [Engellilikte Modeller ve Ölçüm: Uluslararası Bir İnceleme].. *Health Policy and Planning*. 27(5), 357-364.
<https://doi.org/10.1093/heapol/czr047>
- Pakkan, C. (2021). Sosyal model çerçevesinde engelli erişilebilirliğinin Türkiye’deki yasal ve somut durumu. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 21 (1), 1-21.
- Pir, E. (2019)., *Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları* (Yayın Numarası: 568854) [Yüksek Lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Poussard, J. M. ve Çamuroğlu, M. İ. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kâbus*. (1. Basım). Nobel Yayın-Dağıtım.
- Poussard, J. M. ve Çamuroğlu, M. İ. (2015). *Psikolojik Taciz İş Yaşamında Gerilim*. (1. Basım). Akılçelen Kitaplar.

- Poyraz, E. ve Eyidiker, U. (2019, 18-20 Haziran). *Engelli bireylerin kamuda istihdamının hukuksal incelemesi*. International Congress of Social Policy (TAEM Congresses), Ankara, Türkiye.
<http://acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.11857/1308/Engelli%20%c4%b0stihdam%c4%b1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pranjic, N., M.Bilic, L., Beganlic, A., and Mustajbegovic, J. (2006). Mobbing, Stress, And Work Ability Index Among Physicians in Bosnia And Herzegovina: Survey Study [Bosna-Hersek'teki doktorlar arasında mobbing, stres ve iş gücü yeteneği indeksi: Anket çalışması]. *Croatian Medical Journal*, 47(5), 750-758.
https://www.researchgate.net/publication/6753657_Mobbing_Stress_and_Work_Ability_Index_among_Physicians_in_Bosnia_and_Herzegovina_Survey_Study
- Procknow, G., and Rocco, T. S. (2016). The unheard, unseen, and often forgotten: An examination of disability in the human resource development literature [Duyulmayan, görünmeyen ve sıklıkla unutilan: İnsan kaynakları geliştirme literatüründe engelliliğin incelenmesi]. *Human Resource Development Review*, 15(4), 379–403. <https://doi.org/10.1177/1534484316671194>
- Randolph, D. S. and Andresen, E. M. (2004). Disability, Gender, and Unemployment Relationships in the United States from the Behavioral Risk Factor Surveillance System [Amerika Birleşik Devletleri'nde Davranışsal Risk Faktörü Gözetim Sistemi Verilerine Göre Engellilik, Cinsiyet ve İşsizlik İlişkileri]. *Disability & Society*, 19(4), 403-414. <https://doi.org/10.1080/09687590410001689494>
- Reichert, E. (2016). İşyerinde mobbing: Sosyal hizmet mesleği için yeni bir öncelik alanı (E. Özmet, Çev.). *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet Dergisi*, 1(1), 1–13.
<https://mobbing.org.tr/isyerinde-mobbing-sosyal-hizmet-meslegi-icin-yeni-bir-oncelik-alani/> (Orijinal eserin yayın yılı 2003).
- Renko, M., Harris, S.P. and Caldwell, K. (2015). Entrepreneurial Entry by People with Disabilities [Engelli bireylerin girişimcilik girişi]. *International Small Business Journal*. 34 (5), 555-578. <https://doi.org/10.1177/0266242615579112>
- Sağun, A. (2015). *İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) hukuksal temelleri ve sonuçları* (Yayın Numarası: 405543). [Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Samav-Cantürk, F.D. (2017). *Evde engelli bakım ücreti hizmetlerinin sosyal modeli gerçekleştirilmedeki rolü* [Yayımlanmamış Doktora tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Santuzzi, A. M., & Waltz, P. R. (2016). Disability in the workplace: A unique and variable identity [İş yerinde engellilik: Benzersiz ve değişken bir kimlik]. *Journal of Management*, 42(5), 1111–1135. <https://doi.org/10.1177/0149206315626269>
- Savaş, F. B., (2006) *İşyerinde Manevi Taciz* (Yayın Numarası: 217721) [Yüksek Lisans tezi, Galatasaray Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Scotch, R. K. (2000). Models of Disability and the Americans with Disabilities Act [Engellilik Modelleri ve Amerikan Engelliler Yasası].. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*. 21(1), 213-222. <https://doi.org/10.15779/Z38V91G>
- Selek-Öz, C. ve Orhan, S. (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2). 36-48.
- Selek-Öz, C. ve Orhan, S. (2013). Engelli istihdam yöntemleri üzerine. *İstihdamda 3İ Dergisi*, (9), 52-65.
- Seyyar, A. (2001). *Sosyal siyaset açısından özürlüler politikası*. İstanbul: TÜRDAV Yayınları.
- Shakespeare, T. (2006). Disability rights and wrongs [Engelli Hakları ve Yanlılıkları]. Routledge Press.
- Smart, J. F. and Smart, D. W. (2006). Models of Disability: Implications for the Counseling Profession [Engellilik Modelleri: Rehberlik Mesleği İçin Çıkarımlar]. *Journal of Counseling and Development*. 84(1). 29-40. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00377.x>
- Sonnenberg- Stephen, P. (2021, Ekim 15). *The Surge in Workplace Disputes Under Disability Discrimination Laws*. JAMS ADR Insights. <https://www.jamsadr.com/blog/2021/the-surge-in-workplace-disputes-under-disability-discrimination-laws-good-news-or-bad-news>
- Sosyal, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 333-359.

- Soysal, A. (2009a). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Stone, D. L., and Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations [Engelli bireylerin organizasyonlarda karşılaştığı muamelenin etkileyen faktörler modeli]. *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401. <https://doi.org/10.2307/258666>
- Suci-Selçuk, D. (2019). *Engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar: Çanakkale belediyesi örneği* (Yayın Numarası: 559241) [Yayınlanmış Yüksek Lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi
- Sucuoğlu, B. (2013). *Zihin engelliler ve eğitimi: tanımlar sınıflandırma ve yaygınlık*. Kök Yayıncılık.
- Şahin, M. (2001). *Türkiye’de sakatların çalışma hayatındaki sorunları* (Yayın Numarası: 120529) [Yüksek Lisans tezi, Haliç Üniversitesi], Ulusal Tez Merkezi.
- Şahsuvaroğlu, N. T. (2015). Zihin engelli bireylerin mesleki eğitimleri ve istihdamlarına ilişkin genel tespit, Türkiye’de engelli bireyler içerisinde zihin engelli bireylerin istihdamı. İçinde A. Vefa Demirkıran (Ed.), *Down Cafe Uygulama Rehberi* (1. Basım, ss. 19-28). Matus Basımevi.
- Şen, M. (2018). Türkiye’de engellilere yönelik istihdam politikaları: sorunlar ve öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129-152. <https://doi.org/10.32331/sgd.493016>
- Şişman, Y. (2011). Türkiye’de özürlülere yönelik yasal düzenlemeler. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60(1), 169-221.
- Şişman, Y. (2012). Özürlülük alanında kullanılan kavramlar üzerine genel bir değerlendirme. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(28), 69-85. <https://doi.org/10.21560/spcd.74554>
- Şişman, Y. (2022). *Sosyal Politikanın Güncel Konuları*. Nisan Kitabevi Yayınlar.

- Taş İ. ve Korkmaz H. (2014). Kamu Kurumlarında Mobbing: Kahramanmaraş Örneği, *Asos Journal The Journal of Academic Social Science*, 2(2/1), 29-55. <http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.153>
- Tellioglu, S. (2019). Türkiye’de Engellilere Yönelik Sosyal Hizmetlerin ve Politikaların Tarihçesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(88), 818-832. <http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.14871>
- Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk hukuk sistemindeki yeri. *Adalet Dergisi*, (45), 188-223.
- Tezcan, T. (2014, İstanbul). *Mevzuattan uygulamaya engelli hakları izleme raporu 2013*. Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği.
- Thornton, P. and Lunt, N. (1995). *Employment for disabled people: Social obligation or individual responsibility*. University of York, Social Policy Research Unit. <https://www.york.ac.uk/inst/spru/research/pdf/obligation.pdf>
- Tınaz P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.
- Tınaz P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)* (3. Baskı). Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2007, 25-27 Mayıs). *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz* [Sözlü bildiri]. Çalışma İlişkileri Kongresi, TÜRK-İŞ ve Kocaeli Üniversitesi, İzmit, Türkiye.
- Tınaz, P. (2008). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (2. Baskı). Beta Yayınları.
- Tınaz, P. ve Karatuna, I. (2010) *İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. Türk-İş Yayınları.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*. (1. Basım). Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2013). Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 39-53.
- Tilki, T. Z. (2017). *Yıldırma, Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinde Seri Aracılık Etkileri: Örgütlerde Engelli Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma* (Yayın Numarası:456855) [Yayınlanmış Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi

- Tokat, B., Cindiloğlu, M ve Kara, H. (2011). *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*, Ekin Yayınları.
- Toker, G. A. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Pegem Yayınevi.
- Toplu, A.(2009). *Sosyal dışlanma perspektifinde Türkiye 'de özürlü istihdamı*, (Yayın Numarası: 234490) [Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği (2017, Haziran). *Engelli bireylere yönelik fiziksel-cinsel şiddet, istismar ve kötü muamele olayları izleme raporu 2016* (No. 105). Golden Reklam Matbaa. <https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2020-09/engelli-bireylere-yonelik-fiziksel-cinsel-siddet-istismar-ve-kotu-muamele-olaylari-izleme-raporu-2016.pdf>
- Tutar H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, (2)2, 101- 128.
- Tutar, H. (2015), *Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kurumsal Yaklaşım)*. Detay Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu. *Türkçe Sözlük*. www.tdk.gov.tr
- Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023, Nisan). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*. https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı. (2004, Temmuz). *Türkiye Özürllüler Araştırması, 2002* (No 2913). Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası. <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.(2013, 14-15 Aralık). *Genel Kurul Çalışma Raporu* (No. 25). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu <https://www.tisk.org.tr/dokuman/25--genel-kurul-calisma-raporu-2013.pdf>
- Uluslararası Çalışma Örgütü ve Lloyd's Register Vakfı (2023). *Çalışma yaşamında şiddet ve taciz deneyimleri: İlk küresel araştırma*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_883335.pdf

Uluslararası Çalışma Örgütü. (2007). *Engellilerin Çalışma Hayatında Tam Katılımı ve Erişebilirliği* ilkesi.: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-en/index.htm>

Uzun, Z. ve Şafak-Uzun, A. M. (2018). Akademide mobbing: okutmanların mobbing hakkındaki görüşlerine dair nitel bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (66), 326-347.

Vartia, M. (2003). *Workplace bullying: A study on the work environment, wellbeing and health* [İşyerinde zorbalık: İş ortamı, iyi oluş ve sağlık üzerine bir çalışma]. [Unpublished doctoral dissertation]. Helsingfors University.

Waddington, L. B. (1996). Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe: from Quotas to Anti-Discrimination laws [Avrupa’da Engelli Bireylerin İstihdamının Yeniden Değerlendirilmesi: Kotalardan Ayrımcılık Karşıtı Yasalara].. *Comparative Labor Law Journal*, 18(1), 62-101.

Warren, D. (2009). Disability and workplace bullying: An overview [Engellilik ve işyerinde zorbalık: Bir genel bakış]. *Journal of Disability Policy Studies*, 20(2), 101-109.

Westhues, K. (2006b). *The mobbings at Medaille college* [Medaille College'deki mobbingler]. In *The remedy and prevention of mobbing in higher education*. UK: Edwin Mellen Press.

WHO. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. World Health Organization.

Wilson-Kovacs, D., Ryan, M. K., Haslam, S. A. and Rabinovich, A. (2008). “Just because you can get a wheelchair in the building doesn’t necessarily mean that you can still participate”: Barriers to the career advancement of disabled professionals ["Bir tekerlekli sandalyeyi binaya sokabilirsiniz, ancak yine de katılım gösterememeniz olasıdır"]: Engelli profesyonellerin kariyer

- ilerlemesi önündeki engeller]. *Disability & Society* 23(7), 705–717.
<https://doi.org/10.1080/09687590802469198>
- World Health Organization. [WHO]. (2001). *The international classification of functioning, disability and health (ICF)*. World Health Organization.
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42407/9241545429.pdf?sequence=1>
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet – Mobbing*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yanık Sıdar Fırat. (2020). *Engelli Bireylerin Siyasal Tercihlerini Belirleyen Faktörler: Van'da Engelli Dernekleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayın numarası: 628488) [Yüksek Lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yeni-Karşlıoğlu, G. (2013). *Mobbing – işyerinde psikolojik taciz*, (1. Basım). Türk Metal Yayımları.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008) *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, B., Yirik, Ş., Yıldırım, F. (2014). Mobbing'in örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 25-40.
- Yıldırım, D., Yıldırım, A. ve Timuçin, A. (2007). Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff [Hemşire öğretim kadrosunun karşılaştığı mobbing davranışları]. *Nursing Ethics*, 14(4). <https://doi.org/10.1177/0969733007077879>
- Yılmaz, C. (2020). Mobbing üzerine nitel bir araştırma: Astlardan üstlere uygulanan mobbing. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(1), 19-33.
- Yılmaz, V. (2011). *The Political Economy of Disability in Turkey: Disability and Social Policy Reform in Turkey* [Türkiye'de Engelliliğin Siyasal İktisadı: Engellilik ve Sosyal Politika Reformu]. LAP Lambert Academic Publishing.

- Yılmaz, Z. (2004). *Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi
- Yüçetürk, E. (2003, 3-5 Kasım). *Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: Mobbing* [Sözlü bildiri]. II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, İzmit, Türkiye.
- Zaim-Gökbay, İ., Ergen, A. ve Özdemir, N. (2011). Engelli bireylerin istihdamına yönelik bir vaka çalışması: engelsiz eğitim. *Öneri Dergisi*, 9(36), 1-8.
- Zajadacz, A. (2015). Evolution of Models of Disability as a Basis for Further Policy Changes in Accessible Tourism [Erişilebilir Turizmde Daha Fazla Politika Değişikliği İçin Bir Temel Olarak Engellilik Modellerinin Evrimi].. *Journal of Tourism Futures*. 1(3), 189-202. <https://doi.org/10.1108/JTF-04-2015-0015>
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work [İşyerinde mobbing/zorbalığın organizasyonel, iş grubu ile ilgili ve kişisel sebepleri]. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85. <https://doi.org/10.1108/01437729910268669>
- Zapf, D. and Einarsen, S. (2005). *Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations* [İşyerinde mobbing: Tırmanan çatışmalar]. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. US: American Psychological Association.

Mevzuat

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). Resmi Gazete, 17513.

4857 sayılı İş Kanunu (2003). Resmî Gazete, 25134.

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun (2005). Resmî Gazete, 25868.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (2011). Resmî Gazete, 27836.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (2016).Resmî Gazete, 29690.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965). Resmi Gazete, 12056.

6462 Sayılı Kanun Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2013). Resmi Gazete, 28636. https://www.alomaliye.com/2013/05/03/kanun-ve-kanun-hukmunde-kararnamelerde-yer-alan-engelli-bireylere-yonelik/?srsltid=AfmBOor6Ffu8t4kyXTCzUt_OI7GQO0odWvo0kaYUWrLBtMuz07ErlNOa

Ek-1 Etik Kurul Belgesi Beyannamesi

Evrak Kayıt Tarihi: 15.01.2025

Protokol No: 840020

Tarih: 23.01.2025



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	Üniversitelerde Engelli Çalışanlara Karşı Mobbing ve Sonuçları: Eskişehir İlinde Nitel Bir Araştırma
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL
TEZ YAZARI:	Shafag ABDULLAYEVA
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

Ek-2 Eskişehir Anadolu Üniversitesinin Araştırma İzin ve Onayı

Ana.Üni.: 26.02.2025-859776



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik
Yazı İşleri Müdürlüğü



Sayı : E-63784619-605-859776
Konu : Shafag ABDULLAYEVA'nın
Uygulama İzin Talebi

26.02.2025

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 20.02.2025 tarihli ve 856668 sayılı yazınız.

İlgi'de kayıtlı yazınız ile Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Programı öğrencisi Shafag ABDULLAYEVA'nın Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL'in danışmanlığında hazırladığı "Üniversitelerde Engelli Çalışanlara Karşı Mobbing ve Sonuçları: Eskişehir İlinde Nitel Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında 2024-2025 öğretim yılı bahar döneminde Üniversitemiz birimlerinde görev yapan engelli personelle araştırmanın uygulanması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini rica ederim.

Ek-3 Eskişehir Osmangazi Üniversitesinin Araştırma İzin ve Onayı

Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 11.04.2025-876855



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
Genel Sekreterlik



Sayı : E-86930425-100-250060564
Konu : Anket İzni (Shafag ABDULLAYEVA)
(Protokol)

11/04/2025

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 25/02/2025 tarihli ve E-63784619-929-856205 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Programı öğrencisi Shafag ABDULLAYEVA, Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL'in danışmanlığında "Üniversitelerde Engelli Çalışanlara Karşı Mobbing ve Sonuçları: Eskişehir İlinde Nitel Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için Veri Toplama ve Saha Araştırmaları İşbirliği protokolü imzalanmış olup ekte gönderilmektedir.

Bilgilerini ve söz konusu proje çalışması sonuçlandıktan, yayınlandıktan, onaylandıktan sonra ilgili sonuç raporlarını, çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde üst yazı ile Üniversitemize gönderilmesi hususunda gereğini arz ederim.

Ek- 4 Eskişehir Teknik Üniversitesinin Araştırma İzin ve Onay

Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 13.03.2025-867003



T.C.
ESKİŞEHİR TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı
Akademik Personel Özlük İşleri Müdürlüğü



Sayı :E-78810708-044-72395
Konu :Shafag ABDULLAYEVA'nın Araştırma
İzni

13.03.2025

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 25.02.2025 tarihli ve 856205 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız incelenmiş olup, Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Programı öğrencisi Shafag ABDULLAYEVA'nın, Prof.Dr. Ayşe Çiğdem KIREL'in danışmanlığında "Üniversitelerde Engelli Çalışanlara Karşı Mobbing ve Sonuçları: Eskişehir İlinde Nitel Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında Üniversitemizde görev yapan engelli personele yönelik araştırma yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Ek-5 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Demografik Bilgiler:

1. Cinsiyetiniz nedir?
2. Yaşınız nedir?
3. Medeni durumunuz nedir?
4. Eğitim düzeyiniz nedir?
 - ☐ Lise veya dengi okul
 - ☐ Ön lisans
 - ☐ Lisans
 - ☐ Yüksek lisans
 - ☐ Doktora
 - ☐ Profesyonel sertifika / Mesleki eğitim
 - ☐ Diğer (belirtiniz): _____
5. Engelliliğinizin sebebi nedir?
 - ☐ Doğuştan
 - ☐ Sonradan meydana gelen bir kaza veya hastalık nedeniyle
 - ☐ Diğer (belirtiniz): _____
6. Engellilik oranınız nedir?
(Lütfen resmi sağlık raporunuzdaki oranı dikkate alınız.)

7. Engellilik durumunuz nedir?

Görme engelli

İşitme engelli

Bedensel (hareket) engelli

Zihinsel engell

Ruhsal-duygusal engelli

Dil ve konuşma engelli

Süreğen (kronik) hastalığa bağlı engelli

Diğer (belirtiniz): _____

8. Eskişehir'deki hangi üniversitede çalışıyorsunuz?

- ☐ Anadolu Üniversitesi
- ☐ Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
- ☐ Eskişehir Teknik Üniversitesi

9. Çalıştığınız üniversitedeki toplam hizmet süreniz nedir?

10. İşe nasıl yerleştiniz?

- ☐ Kamu kurumları aracılığıyla (EKPSS vb.)
- ☐ Üniversitenin engelli alım süreçleriyle
- ☐ Diğer (belirtiniz): _____

11. Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz nedir?

- ☐ Akademik personel
- ☐ İdari personel
- ☐ Diğer (belirtiniz): _____

12. İş yerinde başlangıçta karşınıza çıkan zorluklar veya kolaylıklar nelerdir? (İlk başta sosyal entegrasyon süreci nasıldı?)

13. Çalışma ortamında size en çok hangi unsurlar yardımcı oldu? (Fiziksel erişilebilirlik, sosyal etkileşim, destekleyici çalışma arkadaşları vb.)

14. İş arkadaşlarınızla etkileşimde karşılaştığınız herhangi bir güçlük veya engel oldu mu? (Birebir ilişkilerde zorluklar yaşandı mı?)

15. Çalışanlar arasındaki iletişimde fiziksel erişilebilirlikten kaynaklanan bir boşluk ya da zorluk yaşadınız mı?

16. Çalışanlarla ilişkilerinizde karşılaştığınız herhangi bir ayrımcılık veya özel davranış oldu mu?
17. İş yerinde zaman zaman sizi rahatsız eden davranışlar ya da tutumlarla karşılaştınız mı? (Bu rahatsızlıklar daha çok fiziksel, sözlü ya da davranışsal düzeyde mi?)
18. İş yerinde, kendinizi dışlanmış hissettiğiniz ya da yalnız bırakıldığınız durumlar oldu mu? (Bu gibi durum sosyo-psikolojik atmosferi nasıl etkiledi?)
19. İş yerindeki sosyal etkinliklerde veya günlük aktivitelerde, engelliliğiniz nedeniyle dışlandığınızı hissettiğiniz oldu mu?
20. Zaman zaman fiziksel ya da psikolojik bir baskı hissettiğiniz anlar oldu mu?(Bu tür baskılar nasıl bir deneyim yarattı?)
21. Size yönelik olumsuz bir yaklaşım sergileyen kişilerin çoğunluğu kimlerden oluşuyordu? (İş arkadaşları, amirler, diğer çalışanlar vb.)
22. Çalışma ortamındaki olumsuz davranışlar, fiziksel sağlığınıza nasıl etkiledi? (Baş ağrısı, kas gerginliği, mide rahatsızlıkları vb.)
23. İş yerindeki bu olumsuz davranışlar, psikolojik durumunuzu nasıl etkiledi? (Kaygı, depresyon,uyku problemleri,bıkkınlık,yabancılaşma gibi durumlar yaşadınız mı?)
24. İş yerinde maruz kaldığınız mobbing, davranışlarınızda hangi değişikliklere neden oldu? (Örneğin, daha içine kapanık olma, işten uzaklaşma, iletişimde çekimserlik, motivasyon kaybı, performans düşüşü, sinirlilik, ağlama veya gülme nöbetleri, öfke ya da saldırganlık gibi)
25. İş yerinde karşılaştığınız zorluklar özgüveninizi nasıl etkiledi?
26. Yaşadığınız bu davranışlara nasıl tepki verdiniz?(Tepki vermek, sessiz kalmak, resmi şikayette bulunmak vb.)
27. İş yerindeki sosyal ilişkilerinizde değişiklikler oldu mu? (İş arkadaşlarınızla olan ilişkileriniz nasıl şekillendi?)
28. Mobbing ya da olumsuz davranışlar, sosyal hayatınızı veya aile ilişkilerinizi nasıl etkiledi?
29. Mobbing sonucunda yaşadığınız psikolojik ve fiziksel zorlukların, aile bireyleri üzerindeki maddi ve manevi etkileri nelerdir? (Aile üyelerinin sağlık harcamaları, iş gücü kaybı ve sosyal ilişkilerdeki değişiklikler gibi alanlarda gözlemleriniz nelerdir?).

30. İş yerinizde, çalışanları desteklemek amacıyla yapılan herhangi bir politika veya uygulama var mı? (Fiziksel erişim, destekleyici düzenlemeler vb.)
31. Eğer böyle bir uygulama varsa, mobbingin önlenmesi açısından ne kadar faydalı olmuştur?
32. İş yerinizde mobbinge mücadele için hangi destek birimleri mevcuttur? Bu hizmetlerin faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?
33. Mobbingi önlemek adına iş yerinizde hangi önlemlerin alınması gerektiğini düşünüyorsunuz?
34. Çalışanlar için daha destekleyici bir ortam yaratmak adına ne gibi değişiklikler yapılabilir?



Ek-6 GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, “Üniversitelerde Engelli Çalışanlara Karşı Mobbing ve Sonuçları: Eskişehir İlinde Nitel Bir Araştırma” başlıklı bir araştırma çalışması olup üniversitelerde engelli çalışanların mobbinge maruz kalma oranlarını, mobbingin etkilerini ve sonuçlarını incelemek amacını taşımaktadır. Çalışma, Shafag ABDULLAYEVA tarafından yürütülmektedir. Araştırma ile engelli çalışanların karşılaştıkları mobbing davranışlarına ilişkin farkındalık yaratılmasına ve bu alandaki mücadele politikalarının geliştirilmesine ışık tutulacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, nitel araştırma yöntemleri kullanılarak, tam yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla sizden veriler toplanacak ve görüşmeler sırasında ses kayıt cihazı kullanılacaktır.
- İsmınızı yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler *gizlilik ilkelerine uygun olarak şifreleme ve anonimleştirme yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.*
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten

- rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bölümünden Prof. Dr Ayşe Çiğdem KIREL'e yöneltebilirsiniz.

ABDULLAYEVA

Araştırmacı Adı :Shafag

Adres:

İş Tel :

Cep Tel :

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.
(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı : Shafag ABDULLAYEVA

Yabancı Dil : Rusça

Eğitim Bilgileri:

1. İlk okul, Orta okul, Lise: 2005-2016 Şıxeli KURBANOV adına 8 no'lu okul.
2. Lisans: 2016-2020 Bakü Devlet Üniversitesi, Sosyal Bilimler ve Psikoloji Fakültesi, Sosyal Hizmetler Bölümü.
3. Yüksek Lisans: 2021-2025 Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Yüksek Lisans Programı.