

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME KAVRAMININ ENGELLİ ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE KURUMSAL AÇIDAN İNCELENMESİ

Nuran ÖZTÜRK BAŞPINAR¹, Orkun ŞEN², Bülent ATMACAN³

Özet

Engelli bireyler yaşamsal aktivitelerini sınırlayan bir ya da birden fazla fiziksel ya da zihinsel bozukluğa sahiptirler. Bu nedenle sosyal, fiziksel ve ruhsal çeşitli fonksiyonları istenilen düzeyde yerine getiremeyebilirler. Dünya nüfusunun yaklaşık % 10'u, Türkiye nüfusunun ise yaklaşık % 12'si engellidir. Toplam nüfus içinde önemli bir yüzdeye sahip olan engelli bireylerin sosyal yaşam içerisinde dışlandıkları algısına kapılmamaları tam tersine toplumsal bütünleşme algılamaları önemlidir. Bu nedenle engelli bireylerin istihdamı ve bunun sonucunda elde edecekleri ekonomik özgürlük çok önemlidir. Engelli bireyler ayrıcalık istememekte toplumsal bütünleşme kapsamında tüm bireylerle eşit haklara sahip olmak ve gündelik hayatta kendilerine yer bulmak istemektedirler.

Personel güçlendirme başarılı bir şekilde gerçekleştirildiği takdirde çalışanların verimlilik düzeyleri artmakta, kendilerini geliştirmelerine olanak sağlanmakta ve toplumsal bütünleşme adına engelli bireylerin kendilerini işe daha fazla adapte edebilmelerine olanak sağlanmaktadır. Bu çalışmada Spreitzer tarafından ortaya çıkarılan psikolojik güçlendirme ölçeğinin engelli çalışanlar üzerindeki etkisi incelenmiş ve Eskişehir ilinde yer alan kurumlarda istihdam edilen engelli personelin toplumsal bütünleşme içerisindeki yeri psikolojik güçlendirme üzerindeki algısıyla incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Engelli çalışan, toplumsal bütünleşme, psikolojik güçlendirme

THE EXAMINATION OF THE CONCEPT OF EMPOWERMENT IN TERMS OF INSTITUTIONS ON DISABLED WORKERS

Abstract

Disabled individuals have one or multiple physical or mental impairment that limits their life activities. For this reason, social, physical and mental various functions may not fulfill the desired level. Approximately 10 % of the world population, while approximately 12 % of Turkey's population is disabled. Perceptions of social integration on the contrary they are not caught up in perceptions of social exclusion of people with disabilities living with a significant percentage of the total population is important. Therefore it is very important to get the result that their economic freedom and employment of people with disabilities. People with disabilities have the same rights as all individuals are covered by social integration does not want the privilege and wants to find a place for themselves in everyday life.

Employee empowerment is successfully increasing productivity levels of employees when performed, are allowing themselves to development and social integration of persons with disabilities are given the opportunity on behalf of their ability to adapt themselves to work

¹Yrd.Doç.Dr., Anadolu Üniversitesi, nbozturk@anadolu.edu.tr

² Öğr. Gör., Anadolu Üniversitesi, orkuns@anadolu.edu.tr

³ Öğr.Gör., Anadolu Üniversitesi, batmacan@anadolu.edu.tr

more. Place in the social integration of this study on the scale psychological empowerment elicited by Spreitzer examined the impact on disabled workers and Eskisehir employed disabled staff in the institutions in the province were determined by our perception of psychological empowerment.

Keywords: Persons with disabilities, social integration, empowerment

Giriş

Engelli kavramına küresel olarak bakıldığında farklı tanımlarla karşılaşılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nce yapılan tanıma göre engellilik; "noksanlık, özürlülük ve maluliyet olarak ifade edilirken bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerden belirli oranda ve sürekli olarak fonksiyon ve görüntü kaybına neden olan organ yokluğu ya da bozukluğu sonucu kişinin normal yaşam gerekliliklerini gerçekleştirememesi hali" olarak, Amerika Birleşik Devletleri Engelliler Yasası'na göre ise; "bireyin bir ya da birden fazla ana yaşamsal aktivitesini sınırlayan fiziksel ya da zihinsel bozukluk" olarak ifade edilmektedir.

Engelli bireyler; sosyal, fiziksel ve ruhsal başlıklar altında yer alan çeşitli parametreleri yaşamsal düzen dâhilinde istenilen standartlarda yerine getiremeyebilen bireylerdir. İlgili literatüre bakıldığında dünya nüfusunun yaklaşık % 10'u, Türkiye nüfusunun ise yaklaşık % 12'si engelli bireylerden oluşmaktadır. Ortalama olarak bakıldığında ise; gelişmiş ülkelerde bu oranın ortalamasının altında, az gelişmiş ülkelerde ise ortalamasının bu oranın üstünde olduğu, Türkiye'ye bakıldığında ise % 11 erkek, % 13 kadın olduğu ifade edilmiştir.

Engelli bireylerin sosyal yaşam içerisinde dışlanma unsuru algılarına maruz kalması; sosyal, kültürel ve toplumsal faaliyetler içerisinde farklı bir bakış açısına sahip olmaları toplumsal bütünleşme kavramının önemini ortaya koymaktadır. Toplumsal bütünleşme sonucunda hayat standartlarını da yukarı çekebilecek bir düzeye gelen birey, ruhsal açıdan hem bireysel hem de toplumsal olarak sağlıklı bir yaşam biçimine sahip olacaktır. Bütünleşme kavramının getirisi olan ekonomik özgürlük ise engelli bireylerin toplum içerisinde olumlu bir algı yaratmasına ve dışlanma kavramının tamamıyla ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı engelli bireylerin istihdamı, toplumsal bütünleşme açısından ayrıca bir önem taşımaktadır.

Engelli bireylerin çalışma hayatına katılımları için birçok model geliştirilmiş ve teşvikler sağlanmıştır. Bu modellerden bir tanesi olan korumalı işyeri kavramıdır. Ancak korumalı işyeri engellilerin bir arada çalışmasının sağlandığı ortamlar olarak engelli bireyler arasında takdir görmemiş, sosyal dışlanma kavramını arttırdığı belirtilmiştir. Engelli bireyler, toplumsal bütünleşme kapsamında tüm bireylerle eşit haklara sahip olmak ve gündelik hayatta kendilerine yer bulmak istemektedirler.⁴

Dünya'da gelişmiş olarak tanımlanan pek çok ülkede halen engelli birey istihdamı konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu konuyla ilgili yasalar çıkmış olmasına rağmen yasal maliyetler, düşük seviyedeki farkındalık oranları ve yetersiz kalan destekler sebebiyle işsiz engelli birey sayısında azalma görülmemektedir.

Engelli bireylerin istihdamını arttırmaya yönelik farklı uygulamalar mevcuttur:⁵

- Düzenlemeler
- Dengeleme
- İkame
- Tazmin edici politikalar
- Bütünleşik politikalar

⁴ Genç, Y. ve Çat, G. (2013)

⁵ Zaim Gökbay, İ. vd.(2011)

- Yenilikçi bir program yapısı geliştirmek
- İş fırsatlarının tespiti ve olası işverenlerle iletişim
- Belirli bir iş fırsatı için gereken özelliklerin öğretilmesi
- Çalışan beklentilerini karşılayacak gerekli desteğin organizasyonu
- Çalışan performansının ve işçi-işveren tatmininin değerlendirilmesi

Literatürde ve alanda yer alan bu uygulamaların hepsinin uygulanması pratikte pek mümkün görünmemektedir. Fakat kurumsal yapılarda yer alan ve özellikle istihdam sürecinden sonraki aşamalarda ele alınan mikro parametreler, engelli bireylerin özellikle çalışma koşullarında daha verimli olarak yer almasına olanak tanımaktadır. Bu doğrultuda da özellikle engelli bireylerin toplumsal bütünleşme kapsamında kurumsal olarak güçlendirilmesi ve kurumsal yapının niteliklerine dâhil edilmesi büyük önem taşımaktadır.

Bir yönetim kavramı olarak güçlendirme; yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme ve ekip çalışması yolu ile kişilerin karar verme haklarını (yetkilerini) artırma ve kişileri geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır.⁶

Personel güçlendirme kavramı personelin, örgütün dört girdisini paylaşması olarak tanımlanmaktadır.⁷

- Örgütün performansına ilişkin bilginin paylaşımı
- Personelin, örgütün performansını anlamalarını ve katkıda bulunmalarını sağlayacak olan bilginin paylaşımı
- Örgüt performansı ile ilgili ödüllerin paylaşımı
- Örgütün yön ve performansını etkileyecek karar alma yetkisinin paylaşımı

Personel güçlendirme başarılı bir şekilde gerçekleştirildiği takdirde çalışanların verimlilik düzeyleri artacak, kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak ve toplumsal bütünleşme adına engelli bireylerin kendilerini işe daha fazla adapte edebilmelerine olanak sağlayacaktır. Özellikle toplumsal ve kurumsal bütünleşme dâhilinde kendisine önem verildiğini gören engelli personel, güçlendirme süreçlerine daha olumlu bakacak ve yapıya daha çok güvenecektir.

Aksi durumlarda kurumlar içinde yaşanabilecek ayrımcılık yapı içerisinde büyük problemlerin doğmasına yol açacaktır. Personel güçlendirme kapsamı altındaki süreçlerin engelli çalışanlara uygulanmaması “ötekileştirme” anlayışının doğmasına sebep olacak, engelli bireylerin bütünleşme konusundaki çabalarına ket vuracak ve psikolojik olarak büyük problemler ortaya çıkacaktır.

Bu doğrultuda Spreitzer’in psikolojik güçlendirme kavramı kurumsal yapılarda çalışanların dâhil olduğu süreçlerin psikolojik durumunu ifade etmektedir. Psikolojik güçlendirme kavramı özellikle özgüven dâhilinde engelli bireylerin çalışma koşullarındaki standartlarının yükseltilmesi ve toplumsal bütünlük kavramının genel çerçevesinin oluşması açısından kurumsal yapılar kapsamında büyük önem taşımaktadır.

Psikolojik güçlendirme kavramını savunanlar, güçlendirmenin “çalışanların kendi güçleri hakkındaki inanç sistemlerini değiştirmek, onların özgüven duygularını artırmak ve

⁶ Koçel, T. (2010)

⁷ Bowen ve Lawler (1992), akt. Karakaş, A. (2014)

işlerini yapmada içsel motivasyonlarından faydalanmak” üzere tasarlanmış bir strateji olduğuna inanırlar.⁸

Thomas ve Velthouse (1990) tarafından yeterlilik, anlamlılık, seçim ve etki şeklinde tanımlanan psikolojik güçlendirme boyutları; daha sonra Spreitzer (1995) tarafından anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere yeniden tanımlanmış ve bu boyutlara ilişkin bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Bu boyutlar:⁹

- **Anlamlılık (Meaning):** Bir görevin yapılış amacının işgören için taşıdığı değer olan anlamlılık; çalışanların yaptıkları işi önemseme ve işlerinin önemli olduğunu düşünme düzeyleriyle ilgilidir.
- **Yeterlilik (Competence):** Çalışanların işlerini iyi yapabilmeleri konusunda kendilerine ve yeteneklerine duydukları güven düzeyiyle ilgilidir.
- **Özerklik (Self-determination):** Çalışanların işlerini iyi yapabilmeleri konusunda kendilerine ve yeteneklerine duydukları güven düzeyiyle ilgilidir.
- **Etki (Impact):** Çalışanların(stratejik, yönetsel ya da operasyonel) örgütsel sonuçlar üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını hissetmesiyle ilgilidir. Çalışanların iş yerlerinde bir iz bırakabilme ve örgütün onların fikirlerini ciddiye alma düzeyini gösterir.

Thomas ve Velthouse’a göre bu boyutların dördü birlikte, psikolojik güçlendirmeyi neredeyse tamamen açıklayan bilişsel bir set sunmaktadır. Boyutlardan birinin eksikliği kişinin güçlendirilme algısını da azaltabilmekte, bir arada içsel motivasyonu artırmakta ve psikolojik güçlendirme sağlamaktadır.

Örgüt sahibi ve yöneticilerin çalışanın durumuna uygun bir görev verme konusunda başarısız olması ve bu başarısızlığa da mazeret gösterilmemesi hali engelli ayrımcılığı olarak ifade edilmektedir. Bu ayrımcılık ağırlıklı olarak insan kaynakları işlevleri ve uygulamaları boyutlarında karşımıza çıkmaktadır; iş başvuru prosedürleri, işe alma, eğitim, güçlendirme ve yetiştirme, ödeme ve tazminat, kariyer yönetimi, çalışma koşulları, işten çıkarma ya da emeklilik, sosyal yardım ve hizmetler, disiplin uygulamaları ve performans değerlendirme gibi konularda ayrımcılık yapıldığı belirtilmiştir.¹⁰

Engelli bireylerin çalışma koşullarında problem yaşadığı, terfi alma konusunda sıkıntı çektikleri ve çalışma koşullarında yer alan ergonomik düzenlemelerin onlara uygun olmaması sosyal ve toplumsal yaşam içerisinde kanayan bir yara olmaya devam etmektedir.

Amaç

Bu çalışmada Spreitzer tarafından ortaya çıkarılan psikolojik güçlendirme ölçeğinin engelli çalışanlar üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında test edilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir:

- H₁: Psikolojik güçlendirme algıları, engelli çalışanları toplumsal bütünleşme kavramına yakınlaştırır.
- H₂: Engelli çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının yüksek olması kendilerine ve yeteneklerine duydukları güveni artırır.

⁸ Forrester (2000), akt. Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2012)

⁹ Sürgevil, O. vd. (2013)

¹⁰ Seymen ve Bolat (2005), akt. Demirel, Y. (2011)

- H₃: Engelli çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının yüksek olması etki anlamında çalıştıkları yerde iz bırakma ve kurumların onların fikirlerini ciddiye alma düzeyini artırır.

Yöntem

Araştırma; derinlemesine betimleme, doküman incelemesi ve bireylerin bakış açılarını ve görüşlerini yansıtmaya amacıyla nitel ve nicel olarak yapılandırılmıştır. Çalışma içerisinde farkında olunan ancak ayrıntılı anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanmayı esas alan olgubilim deseni kullanılmıştır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada Eskişehir ilinde yer alan kurumlarda istihdam edilen engelli personelin personel güçlendirme kavramlarından olan psikolojik güçlendirme algılarına bakış açıları incelenmektedir. Bu bağlamda engelli personelin toplumsal bütünleşme içerisindeki yeri, psikolojik güçlendirme üzerindeki algısıyla incelenecektir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Eskişehir ilindeki kurumlarda istihdam edilmiş engelli bireyler oluşturmaktadır. Örneklem seçimi ise; “İşkur”dan alınan görüşler sonrasında belirlenmiş, sayıca engelli birey istihdamının en fazla olduğu kurumlarla iletişime geçilmiş ve uygulanan ölçek, kurumlarla kurulan iletişim sonucunda engelli personele elden dağıtılmıştır. Sonuç olarak Tülomsaş, Win-Turkcell, Arçelik ve Yurtbay Seramik’ten oluşan 4 kurum araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri Toplama Aracı

Söz konusu inceleme, görüşler sonucunda belirlenen kurumlardaki engelli personele verilen 3 boyutlu ölçek ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin ilk boyutunda Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” kullanılmış, ikinci boyutunda demografik ve bireysel görüşlerin yer aldığı sorular engelli bireylere uygulanmıştır. Ölçekteki maddelerin geçerlilik düzeyleri belirlenmiş ve güvenilirlik katsayısı hesaplamaları yapılmıştır. Bu analizler sonucunda veri toplama aracının güvenilirlik katsayısı boyutlar dâhilinde; ,925 olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Süreci

Araştırma “İşkur” tarafından iletişime geçilen ve kurumların İnsan Kaynakları bölümlerinden alınan izinler sonrasında 2015 yılının Mayıs ayında ölçeğin elden çalışanlara dağıtılması ve toplanmasıyla değerlendirilmiştir. Özellikle bireysel görüşlerin yer aldığı ikinci boyut hassasiyetle takip edilmiştir.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, veri toplama aracı olan 3 boyutlu ölçeğin alt boyutları hesaba katılarak betimsel istatistiklerden yüzde ve frekans değerleri hesaplanarak SPSS 22.0 programında analiz edilerek değerlendirilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın amacına yönelik olarak Eskişehir ilindeki 4 kurumda yer alan 101 engelli personelden elde edilen veriler, öncelikle iç güvenilirliğin araştırılması amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiş ve ardından frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı 0,925'dir. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik rakamları % 80'nin üzerinde olduğundan ölçekler yüksek derecede güvenilir görünmektedir. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin yapısal geçerliliği faktör analizi ile test edilmiştir. Faktör analizinin uygulanabilirliğine ilişkin hesaplanan Kaiser Mayer Olkin örneklem yeterliliği katsayıları ve Barlett küresellik testi sonuçlarının yeterli olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonuçlarına göre KMO örneklem uygunluğu istatistiğini 0,862'dir. Bu değer verilerin aktör yapılarının iyi düzeyde açıklandığı anlamına gelmektedir. Barlett küresellik testi istatistikleri ise $X^2 = 1014,943$, serbestlik derecesi $df = 66$ 'tir.

Tablo 1: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

| Değişkenler | Faktör Yük Değerleri | |
|---|----------------------|------|
| | 1 | 2 |
| Çalıştığım bölümde gerçekleştirilen işler üzerinde sözüm geçer. | ,901 | |
| Çalıştığım bölümde gerçekleştirilen işler üzerinde kontrol sahibiyim. | ,878 | |
| Çalıştığım bölüm üzerinde gerçekleştirilen işler üzerinde etkim büyüktür. | ,843 | |
| İşimi bağımsız ve özgür yapabilmek için önemli fırsatlara sahibim. | ,837 | |
| İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebilirim. | ,782 | |
| İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde bağımsız karar verebilirim. | ,712 | |
| İşimi yapmak için gereken yeterliğe sahip olduğuma güveniyorum | | ,862 |
| Yaptığım iş benim için anlamlıdır. | | ,848 |
| İşimle ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim. | | ,837 |
| İşimi yerine getirirken yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelmektedir. | | ,816 |
| Yaptığım iş benim için çok önemlidir. | | ,800 |
| İşim için gerekli olan becerilerimi geliştirdim. | | ,685 |
| Varyans | 37,434 | |
| Toplam Varyans | 73,720 | |
| KMO | ,862 | |
| Bartlett | 1014,943 | |

Araştırma kapsamına dâhil edilen çalışanların psikolojik güçlendirme algı düzeylerini belirlemeye yönelik kullanılan ölçekte geçerlilik analizine yönelik sonuçlarda, psikolojik güçlendirme iki ana faktör ve %73,720 toplam varyansla açıklanmıştır. Bu sonuçlar dâhilinde içsel tutarlılıkların ve geçerlilik düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bahsi geçen bu faktörler sırasıyla "etki boyutu" ve "yeterlilik boyutu" olarak adlandırılmıştır. Spreitzer ölçeğindeki etki boyutu aynı ifadelerle temsil edilmiş ayrıca özerklik boyutu da etki boyutu

içerisinde yer almaktadır. Yeterlilik boyutu da aynı şekilde Spreitzer ölçeğindeki aynı isme sahip boyutla ve anlamlılık boyutu da yeterlilik boyutu içerisinde temsil edilmiştir.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği dâhilinde sorulan sorulara yanıt veren katılımcıların frekans dağılımlarını incelediğimizde;

- Yaptıkları işin kendileri için önemli olduğunu 51 çalışan (% 50,5) kesinlikle katılıyorum ve 45 çalışan (% 44,6) katılıyorum şeklinde belirtmişlerdir. Yaptığı için önemli olmadığını düşünen 1 çalışan (% 1) bulunmaktadır.
- İşleri sırasında yaptıkları faaliyetlerin anlamlı geldiğini söyleyen 40 çalışan (% 39,6) kesinlikle katılıyorum ve 35 çalışan (% 34,7) katılıyorum biçiminde cevap vermişlerdir. Bu konuda kararsız kalan çalışanlar ise 25 kişi (% 24,8)'dir.
- Yaptıkları işin anlamlı olduğunda 95 çalışan (% 94,1) hemfikirdir. Çalıştıkları kurumlarda yaptıkları işin kendilerine de bir anlam ifade etmeleri toplumsal bütünleşme açısından önemlidir.
- Çalışanların işlerini yapmak için gerekli yeterliliğe sahip olduklarını düşünen 99 kişi (% 98,1) bulunmaktadır. Diğer 2 kişi ise bu görüşe kesinlikle katılmadığını ve bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.
- 98 çalışan (% 97) iş ile ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduklarını belirtmişlerdir.
- İşim için gerekli becerilerimi geliştirdim sorusuna 61 çalışan (% 60,4) katılıyorum cevabını, 32 çalışan (% 31,7) ise kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir.
- İşlerini nasıl yapacaklarını belirlemede bağımsız karar verme durumlarına baktığımızda 57 çalışan (% 56,4) bağımsız karar verebildiklerini fakat 35 çalışanın (% 34,7) kararsız kaldığı sonucu ortaya çıkmıştır.
- İşimi nasıl yapacağıma kendim karar veririm sorusuna; 20 çalışan (% 19,8) kesinlikle katılıyorum, 32 çalışan (% 31,7) katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bu soruya katılmayanların sayısını 30 çalışan (% 29,7) oluştururken kararsız kalanlar ise 18 çalışan (% 17,8)'dir.
- İşimi bağımsız ve özgür yapabilmek için fırsatlara sahip olma konusunda çalışanlar homojen cevaplar vermişlerdir. 24 çalışan (% 23,8) kesinlikle katılıyorum, 28 çalışan (% 27,7) katılıyorum, 25 çalışan (% 24,8) kararsızım ve 23 çalışan (% 22,8) da katılmıyorum cevabını vermişlerdir.
- Çalışanların çalıştıkları bölümde etki büyüklüğüne verdikleri cevaplarda 42 çalışan (% 41,6) kararsız olduklarını belirtmiştir. Bu düşünceye katılanlar 53 çalışan (% 52,4), katılmayan ise 6 çalışan (% 6)'dir.
- Çalışılan bölümde kontrol sahipliği üzerine verilen cevaplarda; 38 çalışan (% 37,6) kararsız olduğunu belirtmiş, 57 çalışan (% 56,4) ise kontrol sahibi olduklarını belirtmiştir.
- Gerçekleştirilen işler üzerinde sözlerinin geçip geçmediği konusunda 40 çalışan (% 39,6) kararsız kalmışken, 54 çalışan (% 53,) gerçekleştirilen işler üzerinde sözlerinin geçtiğini belirtmiştir.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin uygulandığı engelli çalışanların demografik özelliklerine baktığımızda;

- Ölçeği cevaplayan katılımcıların % 80'i erkek, % 20'si ise kadındır.
- Ölçeği cevaplayan katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde; 45 çalışan (% 44,6) 26-35 yaş aralığında, 35 çalışan (% 34,7) 36-45 yaş aralığında, 17 çalışan (% 16,8) 18-25 yaş aralığında yer almaktadır.
- Çalışanların öğrenim durumlarına bakıldığında çoğunluğu (60 çalışan - % 59,4) ortaöğretim oluşturmaktadır. İlköğretim düzeyinde olan 28 çalışan (% 27,7), yükseköğretim düzeyinde olan 7 çalışan (% 6,9) ve lisansüstü düzeyinde olan 1 çalışan (% 1) bulunmaktadır.

- Katılımcıların çalışma sürelerine baktığımızda; 1 yıldan az çalışanlar 3 kişi (% 3), 1-5 yıl arası çalışanlar 49 kişi (% 48,5), 6-10 yıl arası çalışanlar 19 kişi (%1 8,8), 11-15 yıl arası çalışanlar 20 kişi (% 19,8) ve 15 yıldan fazla çalışanlar ise 10 kişi (% 9,9)'den oluşmaktadır.
- Verilen ölçeği cevaplayan engelli çalışanların, çalıştıkları iş yeri sayılarına bakıldığında homojen bir yapı olduğu görülmektedir. Çalıştığı iş yerinin ilk işyeri olduğunu belirtenler 23 kişi (% 22,8), ikinci iş yeri olduğunu söyleyenler 25 kişi (% 24,8), üçüncü iş yeri olduğunu söyleyenler 23 kişi (% 22,8), dördüncü işyeri olduğunu söyleyenler 20 kişi (% 19,8) ve 5 ve üstü cevabını verenler ise 9 kişi (% 8,9)'dir.
- Çalışanların mevcut işyerinde çalışma sürelerine bakıldığında; ağırlıklı olarak 47 çalışan (% 46,5) 1-5 yıldır çalıştıklarını belirtmişlerdir. 18 çalışan (% 17,8) 11-15 yıldır, 16 çalışan (% 15,8) 6-10 yıldır ve 7 çalışan (% 6,9) 15 yıldan fazla çalıştıklarını belirtmişlerdir.
- Araştırmaya katılan çalışanların % 95'i (96 çalışan) işçi statüsünde kurumlardaki görevlerini sürdürmektedirler. Ayrıca 2 çalışan (% 2) memur, 3 çalışan (% 3)'da sırasıyla teknisyen, şef ve yönetici görevlerini yürütmektedir.
- Katılımcıların engel oranına bakıldığında % 94,1'lik (95 çalışan) oranın % 40-69 düzey arasında olduğu belirtilmiştir. % 20-39 oranlarına sahip çalışan 1 kişi (%1), % 70 ve üstü oranlara sahip ise 2 çalışan (% 2) bulunmaktadır.

Sonuç

Engelli kavramına küresel olarak bakıldığında farklı tanımlarla karşılaşılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nce yapılan tanıma göre; "noksanlık, özürlülük ve maluliyet olarak ifade edilirken bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerden belirli oranda ve sürekli olarak fonksiyon ve görüntü kaybına neden olan organ yokluğu ya da bozukluğu sonucu kişinin normal yaşam gerekliliklerini gerçekleştirememesi hali" olarak, Amerika Birleşik Devletleri Engelliler Yasası'na göre ise; "bireyin bir ya da birden fazla ana yaşamsal aktivitesini sınırlayan fiziksel ya da zihinsel bozukluk olarak ifade edilmektedir.

Engelli bireyler; sosyal, fiziksel ve ruhsal başlıklar altında yer alan çeşitli parametreleri yaşamsal düzen dâhilinde istenilen standartlarda yerine getiremeyebilen bireylerdir. Ülkemiz nüfusunun yaklaşık % 12'si engelli bireylerden oluşmaktadır. Bunların ise % 11 erkek, % 13 kadındır.

Engelli bireylerin sosyal yaşam içerisinde dışlanma unsuru algılarına maruz kalmaması toplumsal bütünleşme kavramı ile ortaya konulmaktadır. Toplumsal bütünleşme sonucunda bireyler hem ekonomik, hem psikolojik açıdan sağlıklı bir yaşam biçimine sahip olmaktadır. Engelli bireyler de zaten bunu yani toplumsal bütünleşmeyi istemekte ve engelli olmayan bireylerle eşit haklara sahip olmayı tercih etmektedirler. Bu doğrultuda da özellikle engelli bireylerin toplumsal bütünleşme kapsamında kurumsal olarak güçlendirilmesi ve kurumsal yapının niteliklerine dâhil edilmesi büyük önem taşımaktadır.

Personel güçlendirme başarılı bir şekilde gerçekleştirildiği takdirde çalışanların verimlilik düzeyleri artmakta, kendilerini geliştirmelerine olanak sağlanmakta ve toplumsal bütünleşme adına engelli bireylerin kendilerini işe daha fazla adapte edebilmelerine olanak sağlanmaktadır. Özellikle toplumsal ve kurumsal bütünleşme dâhilinde kendisine önem verildiğini gören engelli personel, güçlendirme süreçlerine daha olumlu bakmakta ve yapıya daha çok güvenmektedir.

Bu çalışmada Spreitzer tarafından ortaya çıkarılan psikolojik güçlendirme ölçeğinin engelli çalışanlar üzerindeki etkisi incelenmiş ve Eskişehir ilinde yer alan kurumlarda istihdam

edilen engelli personelin toplumsal bütünleşme içerisindeki yeri psikolojik güçlendirme üzerindeki algısıyla incelenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanlar yaptıkları işin kendileri için önemli olduğunu düşünmekte ve işleri sırasında yaptıkları faaliyetlerin anlamlı geldiğini belirtmektedirler. Engelli çalışanların % 94,1 i yaptıkları işin anlamlı olduğunda hemfikirdirler. Çalıştıkları kurumlarda yaptıkları işin kendilerine de bir anlam ifade ettiğini ve bu çalışanların toplumsal bütünleşme süreci kapsamında olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla H₁ hipotezi kanıtlanmıştır.

Araştırma kapsamındaki kurumların personel güçlendirmeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirdiği söylenebilir. Çünkü çalışanların % 99'u yaptıkları iş için gerekli yeterliliğe sahip olduklarını düşünmekte ve % 97'si iş ile ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla H₂ hipotezi de kanıtlanmıştır.

Araştırma kapsamındaki kurum çalışanlarının % 54'ü gerçekleştirilen işler üzerinde sözlerinin geçtiğini ve % 56.4'ü yapılan işlerde kontrol sahibi olduklarını ve % 52,4 ü ise çalıştıkları bölümde gerçekleştirilen işler üzerinde etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir. Böylelikle H₃ hipotezi de kanıtlanmıştır. Fakat oranların negatif olan bölüme olan yakınlığı da dikkate alınması gereken bir konu olarak göze çarpmaktadır.

Kaynakça

- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme, *Karadeniz Araştırmaları*, Sayı:25, 145-174.
- Altındış, S. ve Özutku, H. (2011). Psikolojik Güçlendirme ve Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler: Türkiye'deki Devlet Hastanelerinde Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: XIII, Sayı:1, 161-191.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demirel, Y. (2011). İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme, *TİSK Akademi*, 11, 67-87.
- Doğan, S.(2003). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Önemi, *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, No:29, 177-203.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:32, 47-80.
- Eratay, E. ve Eldeniz Çetin, M. (2013). Bolu İlindeki İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:21, No:4, 1681-1694.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, *Akademik İncelemeler Dergisi*, C:8, S:1, 363-393.
- Hemedoğlu, E., Koçak, M, Özkan, A. ve Berberoğlugil, B.M. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin Finansal Olmayan Performans Üzerindeki Etkileri, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 87-105.
- Karakaş, A. (2014). İşletmelerde Personeli Güçlü Kılma Yollarından Personel Güçlendirme, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl:6, Sayı:11, 79-105.
- Kış, A., Gürgür, H. ve Akçamete, G. (2012). Engelli Öğretmenlerin İş Doyumları ve Çalışma Koşulları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl:12, Sayı:23, 272-294.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace Dimensions, Measurement and Validation, *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri. *Journal of Yaşar University*, 8(31), 5371-5391.
- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, Cilt:12, Sayı:4, ss. 449-465.

- Toplu, D. ve Akça, M. (2013). Öğrenen Organizasyonun Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:12, Sayı:23, 221-235.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2014). Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:16, Sayı:4, 607-637.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 19-48.
- Zaim Gökbay, İ., Ergen, A. ve Özdemir, N. (2011). Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim, *Öneri Dergisi*, C:9, S:36, 1-8.
- Zengin, B. ve Eryılmaz, B. (2013). Bodrum Destinasyonunda Engelli Turizm Pazarının Değerlendirilmesi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(11), 51-73.