

Original article

Marjinal Etki Gösteren Engelli Liderlerin Genel Özelliklerinin Betimlenmesi ¹

Identification of the Classroom Practices by Preschool Teachers for Supporting Children's Self-Regulation Skills

Hasan Hüseyin Selvi *

Education Inspector, Ministry of Education, Ankara, Turkey

Özet

Liderlik bilinçli olarak insanları etkileme ve yönlendirme yeteneği olarak kabul edilmektedir. Lider takipçilerini doğal olarak ikna eder. Liderlerin en büyük özelliği takipçilerinin olmasıdır. Liderlerde bulunan özelliklere göre liderlik türleri ortaya çıkmıştır. Günümüzde bireysel özellikleri nedeniyle kendisinden liderlik özellikleri beklenmeyen engelli bireylerin benzerlerinden farklılaşarak karşılaştıkları insanları etkiledikleri ve takipçilere sahip oldukları gözlenmektedir. Bu şekilde marjinal etki göstererek toplumu etkileyen engelli liderlerle günümüzde sıkça karşılaşmaktayız. Engele sahip liderlerin bu başarıya nasıl ulaştıkları ve onları başarıya iten güç toplumda merak konusu olmaktadır. Bu araştırmada engelli liderlerin yaşam öykülerinden yola çıkılarak engelli liderleri başarıya iten gücün ne olduğu ve engelli bireylerin sahip oldukları genel yetenek ve beceri alanlarının betimlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, engelliliğin liderliğe marjinal etkisine yönelik ölçek çalışmasının alt boyutlarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Araştırmada Yorumlayıcı Fenomenolojik Analiz Yöntemine dayanan nitel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada toplum tarafından tanınmış, insanlar üzerinde iz bırakmış engelli liderlerle birlikte çalışan 10 kişiyle görüşme yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak görüşme tekniği ve yaşam öyküsü (otobiyografi) kullanılmıştır. Görüşmede yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Katılımcılara göre engellilik fiziksel bir yoksunluktan öte toplumsal bir algı olarak görülmektedir. Bu bakış açısıyla engel kültürel bir kavramdır. Katılımcılar engellilerinden dolayı hayatla baş edebilme için çeşitli stratejiler geliştirdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların engele bağlı olarak çeşitli sorunlar yaşadıkları, bu sorunların temel nedeni olarak toplumun engelliliği anlayamaması ve fiziksel düzenlemelerin yetersizliğinden şikâyet ettikleri anlaşılmaktadır.

Görüşmeye katılan katılımcıların geleceğe ilişkin amaçları arasında akademik kariyer yapma, eser bırakma isteği, topluma yararlı olma, engelli sorunlarına katkı sağlama, proje geliştirme, fikir üretme ve hobileri gerçekleştirme gibi hedeflerinin olduğu, katılımcıların mevcut durumu kabullenme yerine içinde bulunduğu durumu geliştirmek, iyileştirmek ya da yeni bir şeyler ortaya koymak için çaba sarf ettikleri, yani proaktif stratejiye sahip oldukları görülmektedir.

* Corresponding author:

Hasan Hüseyin Selvi, Education Inspector, Ministry of Education, Ankara, Turkey.
Email: hasanhuseyinselvi@hotmail.com

¹ This paper was presented as an oral presentation at the 10th International Education Supervision Congress.

Görüşme notları analiz edilerek liderlik kuramları doğrultusunda yorumlanmış, engelliliğin marjinal etkisinin bir liderlik göstergesi olabileceği sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Lider, Engelli lider, Liderlik yaklaşımları.

Abstract

Leadership is considered as the ability to consciously influence and lead people. The leader naturally persuades his followers. The most important feature of leaders is that they have followers. Leadership types have emerged according to the characteristics of leaders. Today, it is observed that individuals with disabilities, whose leadership qualities are not expected due to their individual characteristics, differ from their counterparts and influence the people they encounter and have followers. Today, we frequently encounter with disability leaders who affect the society by showing marginal impact in this way. How leaders with disabilities achieve this success and the power that drives them to success are a matter of curiosity in society. In this study, based on the life stories of disabled leaders, it is aimed to describe what is the force that drives disabled leaders to success and the general abilities and skill areas that disabled people have, The research aims to reveal the sub-dimensions of the scale study on the marginal effect of disability on leadership.

In the study, 10 people who worked with disabled leaders who were recognized by the society and left their marks on people were interviewed. Interview technique and life history (autobiography) were used as data collection tools. Semi-structured interview form was used in the interview.

According to the participants, disability was seen as a social perception rather than a physical deprivation. From this point of view, obstacle is a cultural concept. Participants stated that they developed various strategies to cope with life because of their disability. It is understood that the participants experience various problems related to the disability, the main reason for these problems was the inability of the society to understand disability and the inadequacy of physical arrangements.

Participants' future goals include making an academic career, wanting to create a work, being beneficial to the society, contributing to disability problems, developing projects, generating ideas and realizing hobbies; it was seen that the participants make an effort to improve, develop or put forward something new instead of accepting the current situation, that is, they have a proactive strategy.

Interview notes were analyzed and interpreted in line with leadership theories, and it was concluded that the marginal effect of disability could be an indicator of leadership.

Keywords: Leader, Disabled leader, Leadership approaches.

GİRİŞ

Tarihsel olarak, engelli insanlar için istihdam oranları hep düşük olmuştur. Bu grubun çalışma ortamlarında ayrımcılığını yasaklayan mevzuata rağmen, işverenler engelli kişileri işe alma konusunda isteksizdir (Hernandez, McDonald, Divilbiss, Horin, Velcoff ve Donoso; 2008). Devlet çabalarına ve örgütsel girişimlere rağmen, profesyonel engellilerin ve özellikle liderlik pozisyonlarına sahip olanların sayısı oldukça azdır (Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam ve Rabinovich; 2008). Engelli bireylerin yaşamlarını olumsuz etkileyen aşırı hoşgörüsüzlük ve şiddet uygulama davranışları kürsek ölçekte devam etmektedir. Engellilere yönelik nefret suçları sosyal dışlanmayı da beraberinde getirmektedir (Sherry, 2010). Yaygın düzeydeki bu olumsuz algı engelli bireylerin liderlik davranışları sergilemelerini olumsuz etkileyecektir. Üst düzey görevlerde engelli personelin görev almasının önündeki engellerin devam ettiği gözlenmektedir. Engelli yöneticiler için terfi ve işyeri kararlarına katılımda sınırlılıklar devam etmektedir (Williams ve Roulstone; 2014).

Günümüzde engelliliğin tanımı oldukça genişlemiştir. Engellilik; cinsel yönelim, etnik kültür, ulusal köken, eğitim, yaşam tarzı, inançlar, fiziksel görünüm, sosyal sınıf ve ekonomik durum gibi özellikler bir dizi farklılık olarak değerlendirilmektedir. Bu özellikler beceri ve deneyim gibi pozitif anlam olarak ta anlaşılmaktadır (Lumby, 2006). Kusurlar, sakatlıklar, hastalıklar, bu anlamda paradoksal bir rol oynar ve onlar olmadan hiçbir şekilde farkında olmayacağımız, hatta hayal bile edemeyeceğimiz gizli güçleri, değişimleri, gelişmeleri, yaşam biçimlerini ortaya çıkarırlar (Saks, 2016). Engelli bireylerin farklı yetenekleri olabileceği ya da dezavantajlı yaşamlarını avantaja dönüştürerek diğer insanlara ilham vermeleri bilinen bir olgudur. Günümüzde engel kavramını bireysel farklılık olarak değerlendirmek daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Dünyanın yapısındaki köklü değişim yaratıcılığı ön plana çıkarmaktadır. Değişim bizim kim olduğumuzu yeniden düşünmemizi sağlıyor. Bizi kendimiz tarafından yönettiğimiz olgusu değişmeye başlıyor. Yazarlar, ressamlar ve müzisyenler; yol gösterme konusunda toplumun liderleriyle birlikte yaratıcılık konusunda benzeri görülmemiş bir fırsata sahip oluyorlar (Adler, 2006). Engelli bireyler günümüzde geçmişte hiç olmadığı kadar üretme, sanat ortaya koyma, insanları etkileme ve takipçi elde etme başarısına sahip oldular. Böylece liderliğe ilişkin bilinen teorileri etkilediler.

Engelliler var olan problemlerini başka bir engellide gördükleri zaman empati kurmada ve karşıdaki kişinin yaşadığı zorlukları saptamada engeli olmayanlara nazaran daha başarılı olmuşlardır (Anderson, Clayton ve Joan, 2007). Engelli bireylerin yaşamlarıyla ilgili araştırmalar, engellilerin sosyal yaşamda karşılaştıkları sorunlara karşı farklı çözüm yolları geliştirdiklerini, toplumda diğer bireylere göre daha fazla daha becerikli olduklarını göstermektedir (Kübler ve Kessler, 2002). Sosyal ve iş yaşamında zorlukların kolaylıkla üstesinden gelebilen engelliler gerek kendilerine özgü problem çözme yöntemleri gerek liderliğe ilişkin çeşitli özelliklere sahip olmaları nedeniyle birçok liderlik vasfına sahip oldukları söylenebilir.

Liderlik bilinçli olarak insanları etkileme ve yönlendirme yeteneği olarak kabul edilmektedir. Bireyin engeli, her zaman liderlik yapmasını engellememektedir. Ancak diğer bireylerin liderliğe katılımlarını kolaylaştırmak için bir takım destek stratejileri geliştirilmelidir (Emira, Brewster, Duncan, Clifford; 2016). Günümüz liderliğinde çeşitliliğe daha fazla önem verilmektedir.

Günümüzde bireysel özellikleri nedeniyle kendisinden liderlik özellikleri beklenmeyen engelli bireylerin benzerlerinden farklılaşarak karşılaştıkları insanları etkiledikleri ve takipçilere sahip oldukları gözlenmektedir. Bu şekilde marjinal etki göstererek toplumu etkileyen engelli liderlerle günümüzde sıkça karşılaşmaktayız. Engele sahip liderlerin bu başarıya nasıl ulaştıkları ve onları başarıya iten güç toplumda merak konusu olmaktadır.

Bu araştırmada engelli liderlerin yaşam öykülerinden yola çıkılarak engelli liderleri başarıya iten gücün ne olduğu ve engelli bireylerin sahip oldukları genel yetenek ve beceri alanlarının betimlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, engelliliğin liderliğe marjinal etkisine yönelik ölçek çalışmasının alt boyutlarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Araştırma tarama modelinde desenlenmiştir. Lider özelliklere sahip olduğunu kabul ettiğimiz engelli bireylerin, liderlik kavramına ilişkin deneyimlerinden yola çıkarak liderlik algılarını nasıl inşa ettikleri ve kişisel deneyimlerinin öz yaşamlarına nasıl yansıdığını betimlemeyi hedefleyen bu araştırmanın modeli nitel olarak belirlenmiştir. Araştırmada Yorumlayıcı Fenomenolojik Analiz Yöntemine dayanan nitel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Fenemoloji deneyim ve tecrübeleri tanımlama yöntemidir. Fenemolojinin konusunu deneyim ve tecrübeler oluşturmaktadır (Clarke, 2009).

Nitel araştırmalarda, gözlem, döküman analizi gibi nitel veriler kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018 s. 41). Araştırmada katılımcılar seçilirken toplum tarafından tanınmış ve insanlar üzerinde iz bırakmış bireyler tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında % 40'ın üzerinde engeli olan ve liderlik özellikleri taşıyan 10 kişiyle görüşme yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak görüşme tekniği ve yaşam öyküsü (otobiyografi) kullanılmıştır. Görüşmede araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeler katılımcıların kendi kurumlarında mesai dışında gerçekleştirilmiştir. Eksik kaldığı düşünülen konularla ilgili telefon görüşmesi de yapılmıştır. Görüşmeler yaklaşık bir saat sürmüştür. Katılımcılara ilişkin gazete haberleri, sosyal medya bilgilerinden de yararlanılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yapılarak çeşitli temalar elde edilmiş ve elde edilen temalar başlıkları altında görüşler yorumlanmıştır. Katılımcılara K1, K2, K3 şeklinde kod verilmiştir.

BULGULAR VE YORUMLAR

Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında sosyal hayatta eser ve çalışmalarıyla tanınmış ve sosyal medyada belirli bir takipçiye sahip sosyal, akademik ve sanatsal etkinliklerde bulunan 10 engelli bireyle görüşülmüştür. Araştırmaya katılan engelli katılımcıların/liderlerin 6'sı görme engelli, 1'i işitme engelli, 3'ü bedensel engellidir. Engelli liderlerin tamamı İstanbul'da yaşamaktadırlar. Tamamı evlidir. Engelli liderlerin tamamı erkektir. Tüm katılımcılar en az bir sivil toplum kuruluşunda aktif görev yürütmektedir. 1 İşitme engelli ve 1 görme engelli dışında tüm katılımcılar siyasetle de etkin şekilde ilgilenmektedir. Tüm katılımcılar şehir içinde ulaşım ihtiyaçlarını kendi imkanlarıyla gerçekleştirmektedir. Katılımcıların genel özellikleri şu şekildedir:

1. Sosyal medyayı aktif kullanmaktadırlar.
2. Siyasi partilerde görev alma ve çeşitli görevlere aday olmayı önemsemektedirler.
3. Özellikle engel alanında (görme engelli görme alanında, işitme engelli işitme alanında vb.) diğer engellileri temsil etmeyi hedeflemektedirler.
4. Başka görevleri yürütmekle birlikte engelli sorunlarına yönelik çalışmalar yürütmektedirler.
5. Sivil toplum kuruluşlarında yönetici görevleri bulunmaktadır.
6. Görme engelli katılımcıların tamamı müzikle ilgilenmektedir.
7. Doğru ifade kullanma, akıcı dil kullanma konusunda hassas davranmaktadırlar (işitme engelli katılımcı hariç ancak o da işaret dilinin doğru kullanımı konusunda oldukça duyarlı davranmaktadır).
8. İletişime açıktırlar. Kendilerine ulaşmak zor değildir.
9. Engeli bir yetersizlik olarak değil farklılık olarak değerlendirmektedirler.
10. Haklar konusunda gerekli yasal bilgilere yeterince sahiptirler.
11. Yüksek motivasyona sahiptirler.

Başarım Arzusu

Katılımcıların yüksek bir başarıma arzusu içinde oldukları söylenebilir. Günlük çalışma sürelerinin büyük bir kısmını çalışmaya ayıran katılımcılar başarıya odaklanmış durumdadır. Katılımcı görüşleri şu şekildedir.

Belki de bizi bu kadar çalıştıran güç hayatımızdaki zorluklardır. Zorlukların üstesinden geldikçe bu sefer başka hedefler koyuyoruz. Başarı bizim önceleri ulaşamadığımız ama şimdilerde vazgeçemediğimiz sanki bir yaşam tarzımız (K1).

Çok çalışmadan asla rahatsız değilim. Bir şeyleri başardığımızı görmek güzel bir duygu. Bu şekilde birçok şeyi değiştirdiğimize inanıyorum. En çok insanların algısını değiştirdik. Ama daha çok şeyler yapmalıyız. Yeni çalışmalar planlamalıyız. Daha emekleme devresindeyiz. Hep birlikte ayağa kalkmalıyız. Çok çalışarak başaramayacağımız hiçbir şey yok (K2).

Her şeyi birlikte başarıyoruz. Birlikte yol alıyoruz. Birbirimize bağımlı değiliz. Ama birbirimize destek oluyoruz. Bunun için sivil toplum kuruluşları kurduk. Bir şeyleri değiştirmek istiyoruz. Önümüzde birçok engel var. Sanırım bu engeller sayesinde buradayız. Bazı şeyleri başardığımızı engeli olmayanlar inanamıyorlar (K3).

Bizde herkes gibiyiz. Özel bir yeteneğimiz yok. Ama daha çok çalışmalıyız. Engelimiz nedeniyle daha fazla çalışmak zorunda kaldık. Belki bu da bizi çalışma bağımlısı yaptı. Çalıştıkça çalışmanın sonuçlarını görüyoruz. Arkadaşlarımızın hayat hikâyeleri başarılarla dolu. Daha güzel bir dünya için engelli engelsiz fark etmez hep birlikte başarmalıyız (K4).

Ben çok çalışkan olduğumu düşünmüyorum. Yani çok emek veriyorum. Vaktimi hep engelleri aşmak üzerine kurguladım. Ama öğrenciyken derslerim o kadar iyi değildi. Genelde arkadaşlarımızın öğrencilik dersleri de iyidir. Ben sadece üzerime düşeni yaptığımı düşünüyorum. Bir şeyleri başaramasaydık bu kadar çabalamazdık. Birçok ödül almak, medyada yer almak hoşumuza gidiyor. Ancak bunu yeterli göremeyiz. Engelli sorunları üzerimize kalmış gibi görüyorum. Evet yasal düzenlemeler yapılıyor. Bazı iyileştirmeler oluyor. Ama sonuçta bu konuları en fazla önemseyen engelli insanlardır. Bazı şeyleri önemseydiğimiz içinde başarılı oluyoruz diye düşünüyorum (K5).

Bizim tek başımıza neden sokağa çıktığımızı bazı insanlar şaşırıyor. Otobüsle yolculuk yapmak, tek başımıza işe gitmek diğer insanlar için şaşırtıcı bir durum gibi gözüküyor. Bunu alkışlayanlarda var, ne gerek var diyenlerde oluyor. Ama yılmıyoruz. Bizde herkes gibiyiz. Kimseye yük olmak istemiyoruz. Çok çalışmak gerekiyorsa çok çalışırız. Diğer insanlar bizi tanımadıkları için bize şaşırıyorlar. Biz inanıyoruz ve başarıyoruz. İnancın önünde hiçbir güç duramaz (K6).

İnsanların temel ihtiyaçlarından biri de başarıma duygusudur. Ben hem başarısızlık duygusunu hem başarısı duygusunu sonuna kadar yaşamış biriyim. Başarısızlık düşmek başarı düştüğü yerden kalmaktır. Yeter ki kalkmaya karar verin. Sonsuza kadar yerde kalamazsınız. Eninde sonunda tek başınıza ayağa kalkmanın yollarını bulmanız gerekiyor (K7).

Sanırım sanatçılar sahnede nasıl alkış alınca başka bir sahne için hazırlıklara başlıyorlarsa bizde her başarı sonrası başka hedefleri doğal olarak koyuyoruz. Önümüzde iki yol var. Ya başaracağız ya da başaracağız. Hep birlikte üzerimize düşeni yaparsak başarabiliriz (K8).

Benim okul hayatım çok başarılarla dolu. Sonra üniversiteye girdim. Orda da oldukça iyiydim. Arkadaşlarım bana yardım etmek isterlerdi. Bunu görmezden gelememem. Hep bir çalışmanın içinde oldum. Başka da bir seçeneğim olmadı. Diğer çocuklar gibi oyunlar oynadım ama daha çok ders çalıştım. Bu sanırım alışkanlık haline geldi. Okul bitti dersler bitti. Başka şeylere çalışmak zorunda kaldık. Derslerde yüksek notlar nasıl bizi motive ediyorsa iş hayatımızda ve dernek çalışmalarında başarılarımız bizi motive ediyor (K9).

Biz diğer engellilerden farklıyız. Onlar hangi engele sahip olurlarsa olsunlar aynı dili kullanıyorlar. İletişimlerini konuşarak sürdürüyorlar. Biz daha işaret dili kullanıyoruz. Bu nedenle toplumla anlaşmamız zorlaşıyor. Konuşma bilmemenin en büyük sıkıntısı okulda görülüyor. Dersler bize yabancı dil gibi. Konuştuğumuz dil ile eğitim aldığımız dil farklı. Bu nedenle okul başarımız yüksek değil. Birçok arkadaşımız okullarda başarısız oluyor. Yâda şişirilmiş notlarla mezun ediliyoruz. Ama kesinlikle tembel değiliz. Herkesten daha fazla çalışıyoruz. Bugün çok iyi bir noktaya geldik. Çok önemli işler başardık. İşaret dili yaygınlaşıyor. İnsanlar konuştuğumuz dili anlamaya daha fazla önem veriyor. Geçmişe baktığımızda çok başardığımız konular olmuş. Ülkemizde daha çözülmesi gereken çok sorun var. Demek ki daha çok başarı hikâyesi yazılacak (K10).

Başarı konusunda tüm katılımcıların yüksek bir motivasyon içinde olduğu görülmektedir. Farklı engel türlerine sahip olmaları ve farklı görevler yürütmelerine rağmen engele özgü zorluklar motivasyon kaynağına dönüşmüş olarak görülüyor. Başarı kaynakları arasında; hayattaki zorluklar, hedef koyma, plan yapma, çok çalışma, ekiple çalışma, yılmama, inanç, önemseme ve başarıma duygusunun yer aldığını görmekteyiz. Lider konumunda bulunan engellilerin hayatları incelendiğinde engellerin çözülmesi gereken bir hedefe/probleme dönüştüğü ancak bunun zamanla çözüldüğünün görüldüğü böylece her engelin bir başarı hikâyesine dönüştüğü görülmektedir. Engelli liderlerin en belirgin özellikleri arasında yüksek başarıma duygusu, motivasyon olduğu görülmektedir.

İnsan İlişkileri

İnsan sosyal bir varlıktır. İnsanın diğer insanlarla ilişkisi toplumsal statüsünü belirler. Diğer insanlar uyumlu davranış gösterememe, agrasif tavırlar diğer insanlarla ilişki düzeyine zarar verdiği gibi uyumlu davranışlar ve doğru iletişim toplumsal kabulü kolaylaştırır. Konuya ilişkin katılımcı görüşleri şu şekildedir.

Toplumsal sorumluluklarımız var. Bu nedenle egolarımızı bir yana koyup birbirimize saygı göstermeliyiz (K1).

Engelliler genelde duygusaldır. Bu nedenle çabuk parlayabilirler. Zaman zaman kendi aramızda hoşgörüsüzlük örneklerine rastlanabilir. Ancak belirli bir düzeye gelince başkalarına nasıl davranılması konusunda kendinizi eğitiyorsunuz (K2).

İnsanlara saygı gösteriyorum. Karşılığında hep saygı görüyorum. Yanlış bir şey yaptığımı düşünürsem özür dilerim. Bu beni küçültmez. İnsan ilişkilerine önem vermek işleri kolaylaştırır. İnsanlara daha kolay ulaşırsınız ve insanları kolay etkilersiniz (K3).

Birlikte hareket ediyoruz. Her şeyi paylaşıyoruz. Sivil toplum kuruluşumuzu demokratik bir şekilde yönetiyoruz. Yönetici engelli olduğu dönemde oluyor engelsiz olduğu dönemde oluyor. Birlikte karar vermemiz bizi daha güçlü yapıyor (K4).

İnsanları başkası üzerine yük olanlar ve kendi ayakları üzerinde duranlar şeklinde sınıflandırabiliriz. Biz başkaları için fedakârlık yaptığımızı düşünüyoruz. Üzerimize düşen görev

nedir? Bu hayata olumlu nasıl katkı verebiliriz? Diye kendimize soruyoruz. Kendi ayaklarımız üzerinde durmamız takdir görüyor olmalı ki insanlar çalışmalarımızı beğeniyor (K5).

Kendi aramızda etkinlikler yapıyoruz. Başla etkinliklere katılıyoruz. Bu sosyal faaliyetler bizi birbirimize bağlıyor. (K6).

İnsan ilişkilerinde dürüstlük ve samimiyet önemlidir. Sizi takip edecekler sizin davanızda samimi olup olmadığını görmek isterler. Dürüstlük ve samimiyetten sınıfta kalırsanız, lider kalmazsınız. (K7).

Olumlu insan ilişkileri ekiple hareket edilerek güçlendirilebilir. Hangi iş olursa olsun asla yalnız yürümeyeceksiniz. Ben ekip çalışmasındaki sinerjiye güveniyorum (K8).

Bazen başka insanları duygusal yönden sömürme, onları aldatma, kendini acındırma gibi tavırlar engelli bireyler arasında gözlenebiliyor. Bu tarz bireylerin kalıcılığı olmaz. Liderde olamazlar. İnsan ilişkilerini diğer insanları aldatmama üzerine kurguladım. Özürden ve engelden geçinmeyeceğiz. Kendimizi acındırmayacağız. Dik duracağız ve dik kalacağız. Zaten güçlüyüz. Gücümüzü fark edeceğiz (K9).

Gereksiz kavgalardan kaçınarak işimize odaklanıyoruz. Tanımadığım insanların arkasından konuşmam. Enerjimi projelere ayırırım. Benimle tartışmak isteyenlere sen haklı olabilirsin ama benim tartışmak için yeterli vaktim yok diyorum (K10).

Katılımcı görüşlerinden engelli liderlerin insan ilişkilerine büyük önem verdikleri anlaşılmaktadır. Olumlu insan ilişkileri takipçilerin onlara bağlanma nedenlerinden biri olabilir. Genel olarak katılımcılar; egoları bir yana, koyma, saygılı davranma, hoşgörü, özür dileme, demokratik yönetim, birlikte karar verme, fedakarlık, birlikte etkinlik düzenleme, dürüstlük ve samimiyet, ekiple hareket ve sinerji, insanları aldatmama, kavgalardan kaçınma ve zaman yönetimi kavramlardan bahsetmişlerdir. Katılımcıların önemsedikleri bu kavramlar şüphesiz insan ilişkilerinde önemli görülmektedir.

Sivil toplum kuruluşları

Katılımcılar sivil toplum kuruluşlarıyla aktif iletişim halinde oldukları için bu konudaki görüşleri kendilerine sorulmuştur. Katılımcı görüşleri şu şekildedir.

Sivil toplum kuruluşları engelli bireyleri bir araya getiren en önemli sosyal mekânlardır (K1).

Bazı sorunları çözmek, engelli bireylerin yaşamlarını kolaylaştırmak için hedefleri olsa da birbirimizi tanıma ve sohbet etme yerleridir. Biz kahveye gitmiyoruz. Bunun yerine derneğimize gidiyoruz. Çayımızı orada içiyor, sohbet ediyoruz. (K2).

Kanuni boşluklar sivil toplum kuruluşlarını gerekli kılmıştır. Bürokrasideki yöneticiler engelli ile ilgili görevleri asli görev olarak görmemektedirler. Zaman zaman yöneticilere görevlerini hatırlatmak gerekiyor. (K3).

Birlikte hareket ediyoruz. Her şeyi paylaşıyoruz. Sivil toplum kuruluşumuzu demokratik bir şekilde yönetiyoruz. Dernek ve Vakıflar kendimizi en iyi anlattığımız mekânlardır (K4).

Belli ihtiyaçları giderme arzusu bizi bir araya getiriyor. Ortak hayallerimiz var. Bunları gerçekleştirmek için sivil toplum kuruluşlarından destek alıyoruz. Bu kuruluşlarda görev yapıyoruz. (K5).

Genelde engelli derneklerinde görev alıyoruz. Ancak Kızılay ve Yeşilay gibi bilinen sivil toplum kuruluşları ile birlikte hareket ettiğimiz zamanlar oluyor. Örneğin 3 Aralık Dünya Engelliler Gününde Kızılay'la birlikte ortak kan verme etkinliğimiz oldu. (K6).

Sivil toplum kuruluşları bizim karar verme mekânlarımız. Bizim yuvamız. Gidebilecek çok seçeneğimiz yok. (K7).

Dernekte rutine bağladığımız etkinlikler var. İkranlı etkinliklere katılımlar daha fazla oluyor. Bazen yazar çağırıyoruz. Kendimizi yetiştirmeye çalışıyoruz. (K8).

Ben dernek ve vakıf konularını çok sonraları öğrendim. Tek başınıza hareket ettiğinizde etki alanınız daha dar oluyor. Ancak dernek ismi ile hem proje yapabiliyorsunuz hem de yöneticilerle rahatlıkla görüşebiliyorsunuz (K9).

Bende engelli federasyonunda görev aldım. Halen birlikte hareket ettiğimiz zamanlar oluyor. Birlikte hareket etmeseydik. 3 Aralıkta 5000 sağır Ankara'ya toplanamazdı (K10).

Katılımcıların tamamı sivil toplum kuruluşlarıyla ilişkilerini yoğun bir şekilde sürdürmektedir. Katılımcıların 7'si sivil toplum kuruluşlarında yöneticilik yapmaktadır. Katılımcı görüşlerinden sivil toplum kuruluşlarının asıl amacının sosyal ihtiyaçları giderme olduğu anlaşılmaktadır. Bazen sadece paylaşım amaçlı bir araya gelindiği gibi etkinlik düzenleme, proje yapma şeklinde çalışmalarda sürdürülmektedir. Bir araya gelen insanların yönetilmeye ihtiyacı vardır. Dolayısıyla engelli bireylerden oluşan sivil toplum kuruluşlarında yönetici konumunda olan engellilerin liderlik özellikleri ön plana çıkmaktadır. Katılımcılar genel olarak birlikte hareket etmenin gücüne inanmaktadırlar. Karar mekanizmasını harekete geçirmede bu kuruluşlar aktif görev yapmaktadır.

İletişim

İletişim, Katılanların, bilgi/ sembol üreterek birbirlerine ilettikleri ve bu iletilerini anlamaya, yorumlamaya çalıştıkları bir süreçtir (Dökmen, 1998). Katılımcıların tamamı iletişimin önemine dikkat çekmişlerdir. Katılımcılar yüz yüze iletişimin dışında sosyal medyayı yoğun kullanmaktadırlar. Sivil toplum kuruluşlarına ilişkin etkinlik ve duyurularda basın yolunu da kullanmaktadırlar. Katılımcıların teknolojiyi iyi kullandıkları söylenebilir. Katılımcıların iletişime ilişkin görüşleri şu şekildedir.

Doğru iletişim kullanmazsak yanlış anlaşılabiliriz. Bu nedenle sözcükleri doğru seçmeliyiz. (K1).

Biz görme engelliler şanslıyız. Engelimiz gereği bilgisayarı yoğun kullanıyoruz. Bu da bizim etki alanımızı genişletiyor. (K2).

İletişim bizim en önemli silahımız. Medyanın gücünü farkındayız. Doğru iletişim kurarak geniş kitlelere ulaşmaya çalışıyoruz (K3).

İnternet sayfamızı sürekli güncel tutuyoruz. Basın yoluyla da çalışmalarımızı paylaşıyoruz (K4).

Whatsapp ve messenger ile grup içi görüşmelerimizi yapıyoruz. Telefonlarımız sürekli açık. Ulaşılabilir olmak bizim için önemlidir (K5).

Duyurularımızı internette yayınlıyoruz. Belirli aralıklarla bülten çıkarıyoruz. En fazla Whatsapp kullanıyoruz (K6).

Whatsapp ve messenger genelde iletişim araçlarımız. Telefonlarımız 24 saat açıktır. (K7).

Sürekli etkinlikler yapıyoruz. Duyuruları etkinlerde duyuruyoruz. Facebook üzerinden de sürekli paylaşımlarımız oluyor (K8).

En fazla sosyal medya aracılığıyla duyurularımızı paylaşıyoruz. Önemli konularda basından yararlanıyoruz (K9).

Bizim basın yayın işlerimizi takip eden arkadaşımız var. Önemli duyuruları o takip ediyor. Bize gelen bilgileri inceleyip gerekli çalışmayı yapıyoruz. Genelde sosyal medya aracılığıyla haberleşiyoruz (K10).

Katılımcılar faaliyetlerine ilişkin haberleşmeyi genel olarak sosyal medya aracılığıyla yaptıklarını belirtmektedirler. Ulaşılabilir olmayı önemsemektedirler. Yanlış anlaşılmalara sebebiyet verecek yazışmalardan kaçındıkları anlaşılmaktadır.

Kariyer Yapma

Katılımcıların tamamının geleceğe yönelik bir kariyer planı olduğu söylenebilir. 4 katılımcının siyasi partilerde görev almak için girişimde bulunduğu ifadelerinden anlaşılmaktadır. Kamu kurumlarında çalışan iki yönetici yönetimde yükselmek için beklentisinin olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar genel olarak görevde yükselmeye ve yöneticilik görevlerinde engellilere pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini ve engellilere halen yeterince fırsat verilmediğini ifade etmektedir. Katılımcı görüşleri şu şekildedir.

Bir kez milletvekili aday adayı oldum. Kendimizi en iyi anlatmanın yollarından biri siyasettir. Biz olmasak ta arkadaşlarımız bu görevleri yürütmektedirler. Bizde onlara yardımcı oluyoruz. (K1).

Ben engellilere yöneticilik görevlerinde daha fazla fırsat verilmesi gerektiğini düşünüyorum (K2).

Bize yönetim görevi verilirse kaçmayız. Zaten birçok görevimiz var yönetici sayılırız. (K3).

Siyaset bizim için önemli bir alandır. Politikacıları etkileyemezsek karar mekanizmalarını değiştiremeyiz (K4).

Yönetici olmayı önemsiyorum. Bizimle ilgili işleri bu konuda deneyimi olmayanlar yürütmekte. Bunu doğru bulmuyorum (K5).

Yöneticilik görevi yapıyorum. Bunun nedeni sorunlarımızın azalması için daha fazla fırsatımızın olmasıdır (K6).

Çeşitli kuruluşlarca tanınıyoruz. İnsanlar üzerinde hatırı sayılır bir etkimiz var. Yönetimde görev almak hizmet edebilme açısından önemlidir (K7).

Siyasetle aktif ilgilenmesek te dolaylı ilgileniyoruz. Siyasiler fikirlerimizle genelde ilgileniyorlar. Bu nedenle onlarla doğru iletişim kurmamız gerekir (K8).

Bize hangi görev verilirse yaparız (K9).

Diğer engelliler daha şanslı. Kendilerini doğru ifade edebiliyorlar. Bizi temsil eden yönetici, politikacı neredeyse yok gibi. En büyük problemimiz doğru anlaşılammış olmamız. Bunun için içimizden yöneticiler çıkmalı. Üniversitelerde işitme engelli hocalar olmalı. Bakanlıkta ise yöneticiler (K10).

Engelli katılımcılar engelin avantajını fark etmiş görülmektedirler. Siyasi partilerin ve bürokrasideki yöneticilerin engellilerle daha ilgili çalışma yapmaları dezavantajlı pozisyonlarını avantaja dönüştürdüğü görülmektedir. Genel olarak engelli yöneticiler yönetime talip olduklarını ifade etmektedirler.

Kendini Yetiştirme

Engelli katılımcılar çeşitli yöntemlerle kendilerini yetiştirdiklerini belirtmişlerdir. İki katılımcı yüksek lisans yaptığını belirtmiştir. Altı katılımcı düzenli kitap okuduğunu belirtmiştir. İki katılımcı zaman zaman seminer görevi yürüttüğünü belirtmektedir. Dört katılımcı yabancı dil bildiğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir.

Başkalarına yararlı olabilmek için sürekli öğrenme ve öğrenmeye açık olmak şart. (K1).

Ben kendimi geliştirmek için sürekli okurum. Genelde güncel edebiyat eserlerini takip ederim (K2).

Ben zaten eğitimciyim. İyi eğitimci olmak için kendimizi yetiştirmemiz şart. Bunun için kitap okuma ve seminer düzenleme gibi etkinlikler yapıyoruz (K3).

Bizler belirli aralıklarla kitap paylaşımı, makale günleri gibi etkinlikler düzenliyoruz (K4).

Güncel haberleri takip ediyorum. Yerli ve yabancı yayınları okuyorum (K5).

Çok çeşitli kurslara katıldım. Kendimi daha çok müzik alanında yetiştirdim (K6).

Seminer düzenleme, çalıştaylar yapma gibi hedeflerimiz var. Eğitim odaklı bir çok proje yaptık (K7).

Güncel olayları takip ediyorum. Kitap okumaya çalışıyorum. Spor yapıyorum (K8).

İnternette yabancı dil çalışma, sürekli kitap okuma gibi faaliyetler yürütüyorum. (K9).

İşitme engellilerle ilgili kongreler var. Onlara katılıyorum. Uluslararası işaret dili çalışmalarına katıldım. Farklı bakanlıkların çalışmalarında görev aldım. Yeterli olmazsanız size görev vermezler (K10).

Katılımcılar başta kitap okuma, güncel olayları takip etme, seminer, çalıştay, makale günleri gibi etkinliklerle kendilerini geliştirmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Liderlik

Katılımcılara göre engel türü ve derecesi liderlik yapmaya engel değildir. Katılımcıların engeli bir yetersizlik olarak görmedikleri ve farklılık olarak gördükleri söylenebilir. Konuya ilişkin görüşler şu şekildedir.

Engel ile liderlik arasında ters bir ilişki yoktur. Engel liderlik yapmaya engel değildir. Bu her şeyi yapabiliriz anlamına gelmez. Ama çok şeyi yapabiliriz. Fiziksel engelimizi paydaşlarımızın çok önemseydiğini sanmıyorum (K1).

Diğer yöneticilerden hiçbir farkım yok. Onların yaptığı işleri aynı şekilde yapabiliyorum. Engel zihinlerdedir. Engel liderliğe engel değildir. Engelli yöneticiler gelmiştir. Daha fazla da gelmelidir (K2).

Farklı engele sahip ama dünyada çok fazla iz bırakmış birçok insan var. (K3).

Önce kendimize inanmalı ve güvenmeliyiz. Ben her şeyi ama her şeyi başarabileceğimize yürekten inanıyorum. Yeter ki engel çıkarmasınlar (K4).

Engellilik liderliğe engel değil tam tersi liderliği ortaya çıkaran bir unsurdur. Bugün tanınmış birçok engelli engeli olmasaydı belki bu kadar tanınmayacaktı (K5).

Topluma yük değil faydalı oluyoruz. Liderliğimiz için hiçbir engel yok. Tüm engeller zihinde yatmaktadır (K6).

Liderliği nasıl algıladığınıza bağlı. Fiziksel anlamda kusursuzluk liderlikse biz orada yokuz. Olmak ta istemeyiz. Liderlik iz bırakmaktır. Biz tarihe not düşüyoruz (K7).

Yaptığımız çalışmalar insanları etkiliyor. Topluma faydalı oluyoruz. Bizi dineleme gelen birçok insan var. Demek ki doğru yoldayız (K8).

Engelim olmasaydı bu kadar tanınmazdım. Lider özelliklerimi engele borçluyum. (K9).

Lider olmamızın önünde hiçbir engel yok. Yeter ki farklı engeller çıkarılmasın. (K10).

Katılımcı görüşlerine göre engelli olmak lider olmaya engel değildir. Engel zihinlerde yatan bir algıdır. Liderlerin takipçileri vardır. Takipçiler liderden etkilenerek onu izlerler. Engelli liderlerin yaptığı çalışmalar veya onların hayat hikâyeleri diğer insanlara örnek olmakta ve yol göstermektedir. Engele sahip liderler diğer insanların dünyasında iz bıraktığından engelli liderlere iz bırakan liderler de denilebilir.

Tartışma

Bu araştırma engeli olmayan insanların üzerinde marjinal bir etki bırakarak onları etkilemeyi başaran engelli liderlerin genel özelliklerinin betimlenmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların genel özellikleri arasında; sosyal medyayı aktif kullanma, siyasi partilerde görev alma, diğer engellileri temsil etmeyi arzu etme, engelli sorunlarına yönelik çalışmalar yürütme, sivil toplum kuruluşlarında yönetici görevi yürütme yer almaktadır. Ayrıca tüm katılımcılar; iletişime açıktır. Engeli bir yetersizlik olarak değil farklılık olarak değerlendirmektedirler. Haklar konusunda gerekli yasal bilgilere yeterince sahiptirler. Yüksek motivasyona sahiptirler. Engelli liderlerin yüksek bir başarıma arzusu içinde oldukları söylenebilir. Günlük çalışma sürelerinin büyük bir kısmını çalışmaya ayıran katılımcılar başarıya odaklanmış durumdadırlar. Farklı engel türlerine sahip olmaları ve farklı görevler yürütmelerine rağmen engele özgü zorluklar motivasyon kaynağına dönüşmüş olarak görülüyor. Başarı kaynakları arasında; hayattaki zorluklar, hedef koyma, plan yapma, çok çalışma, ekiple çalışma, yılmama, inanç, önemseme ve başarıma duygusunun yer aldığını görmekteyiz. Lider konumunda bulunan engellilerin hayatları incelendiğinde engellerin çözülmesi gereken bir hedefe/probleme dönüştüğü ancak bunun zamanla çözüldüğünün görüldüğü böylece her engelin bir başarı hikâyesine dönüştüğü görülmektedir.

Engelli liderlerin insan ilişkilerine büyük önem verdikleri anlaşılmaktadır. Olumlu insan ilişkileri takipçilerin onlara bağlanma nedenlerinden biri olabilir. Genel olarak katılımcılar; egoları bir yana, koyma, saygılı davranma, hoşgörü, özür dileme, demokratik yönetim, birlikte karar verme, fedakarlık, birlikte etkinlik düzenleme, dürüstlük ve samimiyet, ekiple hareket ve sinerji, insanları aldatmama, kavgalardan kaçınma ve zaman yönetimi kavramlardan bahsetmişlerdir. Engelli liderler; sivil toplum kuruluşlarıyla aktif iletişim halindedirler. Engelli bireylerden oluşan sivil toplum kuruluşlarında yönetici konumunda olan engellilerin liderlik özellikleri ön plana çıkmaktadır. Katılımcılar genel olarak birlikte hareket etmenin gücüne inanmaktadırlar. Karar mekanizmasını harekete geçirmede bu kuruluşlar aktif görev yapmaktadır.

Engelli liderler; tamamı iletişimin önemine dikkat çekmişlerdir. Faaliyetlerine ilişkin haberleşmeyi genel olarak sosyal medya aracılığıyla yaptıklarını belirtmektedirler. Ulaşılabilir olmayı önemsemektedirler. Engelli liderlerin tamamının geleceğe yönelik bir kariyer planı olduğu söylenebilir. Genel olarak görevde yükselmeye ve yöneticilik görevlerinde engellilere pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini ve engellilere halen yeterince fırsat verilmediğini ifade etmektedirler. Engelli liderler sahada aktif çalışmalar yürüterek dezavantajlı pozisyonlarını avantaja dönüştürdüğü görülmektedir. Genel olarak engelli yöneticiler yönetime talip olduklarını ifade etmektedirler.

Engelli yöneticiler, yönetime talip olduklarını ifade etmektedirler. Engelli liderler çeşitli yöntemlerle kendilerini yetiştirdiklerini belirtmişlerdir. Başta kitap okuma, güncel olayları takip etme, seminer, çalıştay, makale günleri gibi etkinlerle kendilerini geliştirmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Engelli liderlere göre; engel türü ve derecesi liderlik yapmaya engel değildir. Katılımcıların engeli bir yetersizlik olarak görmedikleri ve farklılık olarak gördükleri söylenebilir. Engel zihinlerde yatan bir algıdır. Liderlerin takipçileri vardır. Takipçiler liderden etkilenerek onu izlerler. Engelli liderlerin yaptığı çalışmalar veya onların hayat hikâyeleri diğer insanlara örnek olmakta ve yol göstermektedir. Engele sahip liderler diğer insanların dünyasında iz bıraktığından engelli liderlere iz bırakan liderler de denilebilir.

Katılımcılara göre engellilik fiziksel bir yoksunluktan öte toplumsal bir algı olarak görülmektedir. Bu bakış açısıyla engel kültürel bir kavramdır. Katılımcılar engellilerinden dolayı hayatla baş edebilme için çeşitli stratejiler geliştirdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların engele bağlı olarak çeşitli sorunlar yaşadıkları, bu sorunların temel nedeni olarak toplumun engelliliği anlayamaması ve fiziksel düzenlemelerin yetersizliğinden şikâyet ettikleri anlaşılmaktadır.

Görüşmeye katılan katılımcıların geleceğe ilişkin amaçları arasında akademik kariyer yapma, eser bırakma isteği, topluma yararlı olma, engelli sorunlarına katkı sağlama, proje geliştirme, fikir üretme ve hobileri gerçekleştirme gibi hedeflerinin olduğu, katılımcıların mevcut durumu kabullenme yerine içinde bulunduğu durumu geliştirmek, iyileştirmek ya da yeni bir şeyler ortaya koymak için çaba sarf ettikleri, yani proaktif stratejiye sahip oldukları görülmektedir. Görüşme notları analiz edilerek liderlik kuramları doğrultusunda yorumlanmış, engelliliğin marjinal etkisinin bir liderlik göstergesi olabileceği sonucu elde edilmiştir.

Bu çalışma engelli bireylerin de liderlik özellikleri taşıyabileceğine ilişkin bir varsayımı kabul etmektedir. Çalışma İstanbul'da gerçekleştirilmiş ve 10 kişi ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada kadın katılımcının bulunmaması ve tüm engel gruplarını temsil etmemesi nedeniyle sonuçlarının, genellenemeyeceği ancak bir bakış açısı kazandırabileceği şeklinde yorumlamak gerekir. Marjinal liderlik kavramının genellenebilir bir kavrama dönüşmesi konuya ilişkin alt boyutlarının belirlenerek ölçek geliştirilmesine bağlıdır. Araştırma bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara bir yol haritası çizebilir.

Öneriler

Liderlik çalışmaları günümüzde halen özellik kuramı etkisinde yürütülmektedir. Alternatif liderlik kuramları geliştirilmiş olsa da toplumların algılarında liderlerin mükemmel olması arzusu gizil bir şekilde yerleşmiş durumdadır. Liderliğin farklı marjinal gruplar üzerinde etkilerinin araştırılması liderliğe ilişkin algılarımızın değişmesine neden olabilir. Ayrıca nitel yürütülen bu çalışmanın alt boyutları ortaya konarak nicel çalışmaya dönüştürülmesi bu konudaki kuramsal bilginin oluşmasını sağlayacaktır. İleriye yönelik araştırmalarda farklı engel gruplarına yönelik marjinal liderliğin alt boyutlarına ilişkin kapsamlı araştırmalar yapılmalıdır. Böylece engelli bireylerin yardıma muhtaç rolünden rol/model olma rolüne yönelik bir değişimin temelleri atılmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Adler, N. J. (2006). Now That We Can Do Anything, What Will We Do? *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 5, No. 4 (Dec., 2006), pp. 486- 499.
- Anderson, R.J. Clayton, E.K., Joan M.K. (2007). *Enhancing diversity educators with disabilities*, Gallaudet University Press. Clarke, C. (2009). An Introduction to Interpretative Phenomenological Analysis: a Useful Approach for Occupational Therapy Research. *British Journal of Occupational Therapy*. 72(1):37-39. DOI:10.1177/030802260907200107Dökmen, Ü. (1998). *İletişim Çatışmaları ve Empati*, Sistem: İstanbul.
- Emira, M., , Brewster, S., Duncan, N., Clifford, A. (2016). “What disability? I am a leader! Understanding leadership in HE from a disability perspective” *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/1741143216662923>.
- Kübler E., Kessler D. (2002). *Yaşam dersleri*. Çev: Soner, S. Ege- Meta Yayınları. İzmir.
- Lumby, J. (2006). Conceptualizing diversity and leadership: evidence from 10 cases. *Educational Management Administration & Leadership*, 34 (2), 151-165. (doi:10.1177/1741143206062487).
- Williams, J., Roulstone, A. (2014). Being disabled, being a manager: ‘glass partitions’ and conditional identities in the contemporary workplace. *Disability & Society* 29(1) · January
- Wilson-Kovacs, D., Ryan, M., Haslam, S. A., 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” *Disability & Society*, v23 n7 p705-717 Dec 2008.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., Donoso, O. (2008). Reflections from Employers on the Disabled Workforce: Focus Groups with Healthcare, Hospitality and Retail Administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal* Volume 20, Issue 3, pp 157–164.
- Sherry, M. (2010). *Disability Hate Crimes: Does Anyone Really Hate Disabled People?* Newyork: Routledge.
- Saks, O. (2016). *Marsta bir antropolog*. (Çev: Osman Yener) İstanbul: YKY.
- Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.