

T.C.
İSTANBUL NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (TEZLİ) YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN BELİRLENMESİNE
YÖNELİK ARAŞTIRMA

Mehmet Furkan ÇAMURLU

Yüksek Lisans Tezi

ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN BELİRLENMESİNE YÖNELİK
ARAŞTIRMA

Mehmet Furkan ÇAMURLU

T.C.
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi (Tezli) Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

ORCID ID: 0009-0000-2595-2241

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Müesser DEHMEN GÜLASLAN

İstanbul
Temmuz 2024

KABUL VE ONAY

Mehmet Furkan ÇAMURLU tarafından hazırlanan “Çalışma Hayatında Engelli Bireylerin Karşılaştıkları Sorunların Belirlenmesine Yönelik Araştırma” başlıklı bu çalışma, 17 Temmuz 2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi: **Dr.Öğr.Üyesi Canan ŞEKER** _____
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Jüri Üyesi: **Dr.Öğr.Üyesi Alican UMUT** _____
Trakya Üniversitesi

Tez Danışmanı: **Dr.Öğr.Üyesi Müesser DEHMEN GÜLASLAN** _____
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Jüri tarafından kabul edilen bu çalışmanın Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Enstitü Yönetim Kurulu;

Karar Tarihi :

Karar Numarası :

Dr.Öğr.Üyesi Şerafettin SEVGİLİ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Temmuz 2024

**Mehmet Furkan
ÇAMURLU**



SAVUNMA ÖNCESİ ONAYLAR

BENZERLİK ONAYI		
Başlık	Çalışma Hayatında Engelli Bireylerin Karşılaştıkları Sorunların Belirlenmesine Yönelik Araştırma	
Savunma Tarihi	17.07.2024	
Sayfa Sayısı	112	
Benzerlik Yüzdesi (%)	%18	
Benzerlik Yüzdesi (%) (Kaynakça Hariç)	%18	
Taranan Program	Turnitin	
Yukarıda başlığı/konusu gösterilen tez çalışmamın kapak sayfası, giriş, özet, ana bölümler ve sonuç kısımlarından oluşan çalışmam için şahsım ve tez danışmanım/Enstitü Sorumlusu tarafından intihal tespit programında taraması yapılmıştır. Tez Danışmanımın gözetiminde tamamladığım çalışmamın azami benzerlik oranlarına göre intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.		
Öğrenci Mehmet Furkan ÇAMURLU	Danışman Dr.Öğr.Üyesi Müessir DEHMEN GÜLASLAN	Enstitü Sorumlusu

ETİK KURUL ONAYI		
Başlık	Çalışma Hayatında Engelli Bireylerin Karşılaştıkları Sorunların Belirlenmesine Yönelik Araştırma	
Etik Kurul Toplantı Tarihi	02/05/2024	
Etik Kurul Karar No	2024/05	
	Enstitü Sekreteri	

TEZDEN ÇIKARILAN YAYIN		
Yayın Künyesi	Çamurlu,M.F.(2024). Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar ve Nitel Bir Araştırma. 8. Uluslararası Katılımlı Ekonomi Araştırmaları ve Finansal Piyasalar Kongresi (IERFM). 09-11 Mayıs 2024,Mersin.	
Yayın Türü	☐ Ulusal Hakemli Dergide Makale ☐ Uluslararası Hakemli Dergide Makale ☐ Ulusal Kongre/Sempozyumda Bildiri ☒ Uluslararası Kongre Sempozyumda Bildiri	
	Enstitü Sekreteri	

TEŞEKKÜR

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı özenle takip eden danışmanım Dr. Öğr.Üyesi Müesser DEHMEN GÜLASLAN'a değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Ayrıca görüş ve önerileriyle hazırlamış olduğum tezimi kabul eden değerli jüri üyelerine teşekkür ederim. Bu vesileyle görüşme aşamasında değerli fikirleri ile bu çalışmaya katkılarından ötürü engelli arkadaşlarıma ve desteklerinden ötürü Oğuz Kağan AYDIN'a teşekkürü borç bilirim. Son olarak en özel teşekkürü bu günlere ulaşmamda haklarını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim bu başarının gerçek sahibi her anımda yanımda olan annem Zehra, güvenini her zaman bana hissettirerek yanımda olan babam Uğur Ali ve kardeşlerim Rabia Nur ve Zümra'ya etmek istiyorum. Hayatımın her anında bana vermiş olduğunuz destek için sizlere çok teşekkür ederim.

Mehmet Furkan ÇAMURLU

Temmuz 2024

ÖZET

Mehmet Furkan ÇAMURLU

Çalışma Hayatında Engelli Bireylerin Karşılaştıkları Sorunların Belirlenmesine Yönelik
Araştırma

Yüksek Lisans Tezi

İstanbul, 2024

Engelli bireyler çalışma hayatında aktif rol alarak topluma katkı sağlamak istemektedir. Bu yüzden engelli bireyler eğitim hayatları bittiğinde kendi uzmanlık alanları ve engel türlerine uygun iş alanlarında çalışmayı amaçlamaktadır. Fakat engelli bireyler çalışma hayatına katılırken bazı zorluklarla karşılaşmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, engelli istihdamının durumu ve engellilerin sosyal hayatta ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların incelenmesi ve bu sorunlara getirdikleri çözüm önerilerine yer vermektir. Araştırma nitel araştırma deseniyle tasarlanmıştır. Çalışma İstanbul ilinde özel sektör ve kamu sektöründe çalışan 10 engelli bireyin katılımı ile yapılmaktadır.

Bu araştırmada derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmaktadır. Veriler toplanması için katılımcıların onayı ile alınan ses kayıtları deşifre edilmektedir. Betimsel analiz yöntemi kullanılarak veriler analiz edilerek bulgulara ulaşılmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda 8 adet tema ve bu temalara ait 25 alt tema oluşturularak engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara yer verilmektedir.

Engelli bireylerin farklı sektör, farklı eğitim durumu ve farklı engel türleri olmasına rağmen iş hayatında ortak sorunlarla karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Bu sorunların çözümü için toplumun bilinçlendirilmesi, engelli bireylerin kendi hakları ile ilgili daha fazla bilgi sahibi olması ve devletin kanunlara uyulması için denetimlerini arttırması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Engellilik, istihdam, engellilerin sorunları.

ABSTRACT

Mehmet Furkan ÇAMURLU

Research to Determine the Problems Faced by People with Disabilities in Working Life

Master's Thesis

İstanbul, 2024

Individuals with disabilities want to contribute to society by taking an active role in working life. Therefore, disabled individuals aim to work in business areas suitable for their fields of specialization and types of disabilities when their education life is over. However, individuals with disabilities face some difficulties while participating in working life.

The aim of this research is to examine the status of disabled employment and the problems faced by disabled people in social and working life and to include the solution suggestions they bring to these problems. The research was designed with qualitative research design. The study is conducted with the participation of 10 disabled individuals working in the private and public sectors in Istanbul.

In this research, in-depth interview method is used. In order to collect the data, the voice recordings taken with the consent of the participants are transcribed. The findings are reached by analyzing the data using descriptive analysis method.

As a result of the findings obtained in the research, 8 themes and 25 sub-themes belonging to these themes are created and the problems faced by disabled people in working life are included.

It is understood that disabled individuals face common problems in business life despite different sectors, different educational status and different types of disabilities. In order to solve these problems, it is concluded that the society should raise awareness, disabled individuals should have more information about their rights and the state should increase its inspections to ensure compliance with the laws.

Keywords: Disability, employment, problems of disabled people.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ETİK BEYAN	ii
SAVUNMA ÖNCESİ ONAYLAR	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. Engellilik ile İlgili Tanım ve Kavramlar	5
1.1.1.Tanım Olarak Engellilik	5
1.1.2. Sosyal Bir Olgı Olarak Engellilik	6
1.1.3. Engellilik Kavramına Tarihsel Bakış	8
1.1.4. Engellilik Nedenleri	10
1.1.5. Engellilik Türleri.....	14
1.2. Ayrımcılık	22
1.2.1. Ayrımcılık Türleri	23
1.3. İstihdam Kavramı	24
İKİNCİ BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER.....	26
2.1. Türkiye’de Engelli İstihdamı ile İlgili Yasal Mevzuat	26
2.1.1. Anayasal Düzenleme	29
2.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yapılan Düzenlemeler.....	30
2.1.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Yapılan Düzenlemeler.....	31
2.1.4. 5378 Sayılı Engelliler Kanununda Yapılan Düzenlemeler	32
2.2. Türkiye’de Engelli İstihdamı ve İstihdam Yöntemleri.....	32
2.2.1. Engelli Kotası	33
2.2.2. Korumalı İşyeri	35
2.2.3. Evde Çalışma Yöntemi.....	37
2.2.4. Kooperatif Çalışma Yöntemi	40
2.2.5. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırması.....	41

2.2.6. Kişisel Çalışma Yöntemi.....	43
2.2.7. Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ve Kura.....	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:TÜRKİYE'DE ENGELLİLERİN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR.....	47
3.1. Türkiye'de Engellilik.....	47
3.2. Engellilerin İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar	51
3.2.1. Ayrımcılık ve Yoksulluk	54
3.2.2. Ekonomik ve Sosyal Sebepler	55
3.2.3. Ulaşım Sorunları	56
3.2.4. Ülkelerin Gelişmişlik Düzeyleri	57
3.2.5. Yanlış Anlayış ve Önyargılar	58
3.2.6. Örgün ve Mesleki Eğitime Ulaşma Sorunları.....	59
3.2.7. Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Zayıflığı	60
3.2.8. İşverenden Kaynaklanan Sorunlar	61
3.2.9. Kurumsal Yapıdan Kaynaklanan Sorunlar	63
3.2.10. Uzman Personel Yetersizliği	64
3.3. Engelli İstihdamı ve Karşılaşılan Sorunlar ile İlgili Yapılan Çalışmalar	65
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLARA YÖNELİK ARAŞTIRMA.....	72
4.1. Araştırmanın Yöntemi	72
4.2. Araştırmanın Deseni	72
4.3. Araştırmanın Örneklemi ve Kısıtları	73
4.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği	73
4.5. Veri Toplama Yöntemi	74
4.6. Görüşme Formunun Hazırlanması.....	74
4.7. Verilerin Analizi	75
4.8. Bulgular.....	75
4.8.1. Demografik Yapı.....	75
4.8.2. Araştırma Bulgularına Göre Belirlenmiş Temalar	76
4.8.3. Yasal Koruma Teması.....	77
4.8.4. Dezavantaj Teması.....	80
4.8.5. İstihdam Kotası Teması.....	83
4.8.6. İstihdam Sorunları Teması.....	85
4.8.7. Çalışma Hayatı Sorunları Teması	88

4.8.8. Sorunun Kaynağı Teması	90
4.8.9. Ücret Politikası Teması	93
4.8.10. Çözüm Önerileri Teması	95
SONUÇ VE ÖNERİLER	101
KAYNAKLAR.....	104
EKLER.....	110



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Engel Çeşitleri ve Engelli Kişi Sayıları.....	15
Tablo 2. Ortopedik Engellilerin Sınıflandırılması.....	15
Tablo 3. Görme Engellilerin Sınıflandırılması.....	16
Tablo 4. Ülkemizde Engelliler ile İlgili Yapılan Yasal Düzenlemeler.....	27
Tablo 5.Seçilmiş Ülkelerde Kota Uygulaması (Yüzdelik Oranlar ve Eşikler)	34
Tablo 6. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları	38
Tablo 7. Türkiye’de 2009-2020 Yılları Arası Kurulan ve Kapanan Kooperatifler	41
Tablo 8. Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısının Yıllara Göre Dağılımı	42
Tablo 9. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilen Engelli Memur Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı	45
Tablo 10. Engelli Nüfusun İstihdam Durumu % (2022).....	48
Tablo 11. Engelli Bireylerin Çalışma Durumunun Engel Türüne Göre Dağılımı	48
Tablo 12. Engelli Bireylerin İstihdam Biçimleri (%)	49
Tablo 13. Dışlanma Biçimleri ve Psikolojik Sonuçları.....	54
Tablo 14. Türkiye’de 2010-2020 Yılları Arasında Yoksulluk Riski Altında Bulunan Engelli Bireyler (%).....	55
Tablo 15.Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Son Çalıştığı İşten Ayrılma/İş Değişikliği Yapma Nedenleri (%)	63
Tablo 16.Engelli İstihdamı ve Karşılaşılan Sorunlar ile İlgili Yapılan Çalışmalar	65
Tablo 17.Çalışmaya Katılan Engelli Bireylerin Demografik Verilerinin Dağılımı	76
Tablo 18.Çalışmada Belirlenen Yasal Koruma Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı.....	79
Tablo 19.Çalışmada Belirlenen Dezavantaj Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı.....	82
Tablo 20.Çalışmada Belirlenen İstihdam Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı.....	85
Tablo 21.Çalışmada Belirlenen İstihdam Sorunları Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı.....	87
Tablo 22.Çalışmada Belirlenen Çalışma Hayatı Sorunları Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı	90
Tablo 23.Çalışmada Belirlenen Sorunun Kaynağı Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı.....	92
Tablo 24.Çalışmada Belirlenen Ücret Politikası Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı.....	95

Tablo 25.Çalışmada Belirlenen Çözüm Önerileri Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı.....	98
Tablo 26.Nitel Analiz Bulguları Özeti.....	98



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İşitme Kaybı Dereceleri.....	18
Şekil 2. Sosyal Devlet ve Engellilik İlişkisi	51
Şekil 3. İşsizliğin Mental Sağlığı Etkilenme Süreci	59
Şekil 4. Araştırma Bulgularına Göre Belirlenen Tema ve Alt Temalar.	77
Şekil 5. Yasal Koruma	77
Şekil 6. Dezavantaj	80
Şekil 7. İstihdam Kotası	83
Şekil 8. İstihdam Sorunları.....	85
Şekil 9. Çalışma Hayatı Sorunları	88
Şekil 10. Sorunun Kaynağı.....	90
Şekil 11. Ücret Politikası.....	93
Şekil 12. Çözüm Önerileri.....	95

GİRİŞ

Doğdukları andan itibaren engelli bireyler, yaşadıkları toplumda bir dizi dezavantajla karşılaşmaktadır. Engellerine bağlı olarak sosyal yaşama katılım, sağlık hizmetlerinden faydalanma ve eğitimdeki zorluklar gibi birçok engelle mücadele etmek zorundadırlar. Engelli bireylerin istihdam edilmesi, hem toplum hem de engelli bireyler için büyük öneme sahiptir.

Her bireyin sağlıklı bir şekilde topluma katılması ve topluma uyumlu bir şekilde katkı vermesi beklenmektedir. Toplum tarafından dışlanan ve topluma katılmayan her birey toplumların gelişmesinin önündeki engel olarak görülmektedir. Toplumun gelişimi, refahı, barışın ve sosyal adaletin sağlanması da temel olarak buna bağlıdır. Toplumun gelişiminin desteklenmesi ve topluma katkı verilmesi hususunda her bireyin üstüne düşen görevler bulunmaktadır.

Farklı sebeplerden dolayı topluma katılamayan ve katılmasının önünde çeşitli nedenler bulunan bireylerin topluma kazandırılması gerekmektedir. Bu birey ve toplumların refah seviyesi açısından önemlidir. Kendisini toplumsal açıdan dışarıda hissedenen, dışlanan bireylerin çevresine ve kendine katkı vermesinin beklenmeyeceği gibi bu bireylerin çevresine ve kendisine zarar verme ihtimali de bulunmaktadır.

Engellilik durumu hem sosyal hem fiziksel hem de psikolojik boyutları olan bir durumdur. Bu doğrultuda engellilerin yaşamış oldukları sorunların çözümü, eğitimi ve rehabilitasyonu da bu boyutları içerisinde barındıran farklı süreçlere ve özelliklere sahiptir. Özellikle engelli bireylerin toplumdan ve çevrelerinden kaynaklanan sosyal boyutta sorunlarının çözümü sadece tek bir kaynağı değil farklı kaynakları ilgilendiren ve tüm bireylerin ortak düşünceleriyle çözülebilecek niteliktedir.

Engelliler ile ilgili bir diğer durum da toplumsal ve kültürel faaliyetlerden, sosyal ilişkilerden, temel hizmetlere erişimden, iktisadi sahadan ve yakın çevreden uzak kalmak olarak ifade edilmektedir. Bireylerin sahip olduğu fiziksel engellerin varlığı, sosyal ve toplumsal sistemlerde çeşitli sorunlar yaşayarak toplumsal hayattan uzaklaşmalarına neden olmaktadır.

Yazında engellilik tanımlaması, medikal yönleriyle netlik kazanmış olsa da engellilik kavramı detaylarıyla incelendiğinde çok boyutlu bir olgu olduğu karşımıza çıkmaktadır.

Azınlık sınıfına dâhil olan engelli bireyler toplumsal olarak dünyanın hemen hemen her bölgesinde sosyal alanda ötekileşmeye maruz kalmış, mevcut imkânları kullanmaları zorlaştırılmış, yaşamış oldukları fonksiyonların kaybının ötesinde, çevresel etkenler yaşamlarını kolaylaştırmanın yerine genellikle zorlaştırmıştır.

Sosyal hayatımızda özürlü, sakat ve engelli terimleri yazılı ya da sözlü olarak sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Her ne kadar anlam olarak aynı şeyi ifade etmek için kullanılmış olsalar da esasen her kelime farklı anlamlar içermektedir (Budak, 2022: 5). Özellikle engelliler ile ilgili yapılan çalışmalarda kavram unsurunun net bir şekilde ortaya konulması ve belirgin bir şekilde engelli kavramının sınırlarının çizilmesi gerekmektedir. Ana hatlarıyla engelli kavramının ortaya konulmasının ardından çalışmalar daha sağlıklı bir şekilde yapılabilecektir.

Bireylerin kendilerinden kaynaklanan sorunlar ile toplumla bütünleşme ve sosyal çevresiyle herhangi bir problem olmaması durumunda engelli olarak nitelendirilmesi çok doğru değildir. Bireylerin engelli olarak nitelendirilebilmeleri için iş, ev ve sosyal yaşamı ile ilgili faaliyetlerinde sıkıntı yaşıyor olması gerekmektedir. Engellilik sağlık tecrübeleri doğrultusunda yapı ve işlev farklılıkları, fizyolojik, psikolojik ya da fonksiyonların eksikliğini ifade etmektedir (Çeliktas, 2016: 3). Engelli bireylerin psiko-sosyal ve fiziksel özellikleri nedeniyle toplumun diğer kesimlerinde ve kendi yakın çevrelerinde özgürce hareket edebilmeleri ve toplumda yaşayan diğer bireylerle sağlıklı bir iletişim kurabilmeleri adına uygun ortamlar hazırlanması gerekmektedir. Bireylerin geleceklerini teminat altına alabilmeleri adına ekonomik ve sosyokültürel destek oluşturmak toplum olarak herkesin üzerinde durması gereken bir mevzudur (Hasırcıoğlu, 2006: 7).

Engelli bireylerin yaşamını etkileyen bir diğer unsur özellikle sağlık, yaşam, çalışma ve sosyal haklarını belirleyen hukuksal düzenlemelerdir. Düzenleme alanına göre ülkemizde birçok farklı şekilde engelli tanımlamaları yapılmaktadır. Bunlar içerisinde en yaygını Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu içerisinde yer alan tanımdır. Bu kanun engelli bireyi doğuştan ya da sonradan herhangi bir kaza ya da hastalık sonucunda zihinsel, bedensel, duygusal, ruhsal ve sosyal becerilerini çeşitli derecelerde kaybetmesinden dolayı hayatın normal akışına uymayan, bakım, korunma, danışmanlık, rehabilitasyon ve destek hizmetlerine gereksinim duyan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Şahan, 2018: 15). Tüm bireylere anayasa tarafından çalışma ve yaşam hakkı verilmiştir.

Tüm bireylerin modern toplum yapısında gücü ölçüsünde ekonomiye katkı sağlamaları ve iş gücüne katılmaları beklenmektedir. Bireylerin bir gelire ve bu gelirleri elde edebilecekleri bir iş gücüne gereksinimleri vardır. Engellilik durumunun tamamıyla ortadan kaldırılması pek mümkün olmadığına göre engelli bireylerin de toplumun bir bireyi olarak toplum içerisinde gücü ölçüsünde tüketici olmak yerine üretici olarak ekonomik hayata katkı sağlanması anayasal olarak devletin görevleri arasındadır (Eren, 2010: 41-42).

Günlük hayatlarında engelli bireylerin birçok konuda sıkıntı yaşadıkları görülmektedir. İstihdam, sosyal güvenlik, adalet, fiziki şartlar, sağlık ve eğitim gibi birçok konuda engel durumlarından dolayı sıkıntı yaşamaktadırlar. Sağlıkları yerinde olan bireylerle eşit haklara sahip olmalarına rağmen engelli bireyler birçok imkândan faydalanamamaktadır. Bir ülkedeki gelişmişlik düzeyi o ülkede yaşayan bireylerin topluma katılmaları ve refah düzeylerinin eşit şekilde kullanılmasına bağlıdır (Çelikleş, 2016: 14). Toplumda bu bağlamda ayrışmalar yaşanmadan imkân ve hizmetlerin tüm bireylerin kullanabileceği düzeyde yapılması gerekmektedir. Topluma engelli bireylerin kazandırılması adına dezavantajların en az düzeye indirilmesi gerekmektedir.

Bunun dışında engelli bireylerin toplum içinde ve sosyal hayatta karşılaştığı sorunlar bunlarla sınırlı değildir. Çünkü engelli bireyler düzenli standart bir sosyal topluluk değildir. Engelli bireylerin bundan dolayı karakteristik özelliklerinde engellilik oranları ve engel türleri temel belirleyici faktörlerdir (Aköğretmen ve Orhan, 2020: 240).

Çalışma kapsamında ilk bölümde engellilik ile ilgili tanım ve kavramlara yer verilmiştir. Engellilik kavramına ait tarih boyunca kullanılan tanımlamalar, engellilik nedenleri ve türleri bu bölümde yer almaktadır. Ayrıca ayrımcılık tanımı ve türleri ile istihdam tanımı da bu bölümün içinde yer almaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, çalışma hayatındaki engellilere yönelik yasal mevzuat ve engelli istihdam yöntemleri yer almaktadır.

Üçüncü bölümde ise Türkiye'deki engellilerin durumu, engelli bireylerin karşılaştıkları sorunlar ve mevcut durum analizi yer almaktadır.

Dördüncü bölümde ise çalışma hayatında engelli bireylerin karşılaştıkları sorunlar ile ilgili bir araştırma ve bu araştırmadan çıkarılan bulgulara yer verilmektedir. Bu çalışmada

engellilik, engelli istihdamı, Türkiye’de engelli istihdamının durumu ve engellilerin sosyal hayatta ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ele alınmaktadır.

Araştırmanın amacı engelli bireyler açısından yaşanan sorunları belirlemek ve bu sorunlara engelli bireylerin katılımı ile çözüm önerileri getirilmesini sağlamaktır.

Engelli bireylerin topluma kazandırılmasının en etkili yöntemlerinden biri işe alınmalarını sağlamaktır. İşe alınmak, engelli bireyin ekonomik olarak aktif hale gelmesini sağlayarak "bağımlı ve bakıma muhtaç" imajından kurtulmasına yardımcı olacak, aynı zamanda engelli bireyin topluma katılımını ve uyumunu artıracaktır. Bu bağlamda, engelli bireylerin işe alınmalarını engelleyen faktörlerin ve iş hayatında karşılaştıkları zorlukların belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu araştırma ile engelli bireylerin çalışma hayatına katılmadan önce ve katıldıktan sonra karşılaştıkları sorunlar belirlenerek bu sorunlara çözüm önerileri sunulacaktır. Bulgular sonucunda elde edilen çözüm önerileri ile engelli bireylerin çalışma hayatında aktif rol alması beklenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Engellilik ile İlgili Tanım ve Kavramlar

Bu bölümde engellilik tanımları, sosyal bir olgu olarak engellilik, engellilik kavramına tarihsel bakış, engellilik nedenleri ve engellilik türleri gibi konu başlıkları işlenecektir.

1.1.1. Tanım Olarak Engellilik

Engellilik, bireyin özellikleri veya toplumsal yapı nedeniyle, diğer insanlarla eşit fırsatlara erişmesini engelleyen bir durumu ifade eder. Bu kavram, geniş bir anlamda toplum içindeki eşitlik ve katılımı etkileyen bir durumu açıklar. Engellilik tıbbi anlamda bir tanım olsa da toplumsal hayatta farklı açılardan da tanımlanmıştır.

Engelliliğin tıbbi tanımı; doğuştan veya sonradan yaşanan travma ve kazalara bağlı gelişen fiziksel, bilişsel, ruhsal, duygusal ve sosyal kabiliyetlerin farklı derecelerde kaybedilmesi akabinde normal yaşam becerilerinin yerine getirilmeyecek duruma gelmesi; rehabilitasyon, bakım, danışmanlık, korunma ve desteğe ihtiyacı olan birey şeklindedir (Duyan ve ark, 2008).

TDK'nin engelli tanımı ise “Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal veya sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri çeken (kimse)” şeklindedir (sozluk.gov.tr, 2023). Engelli bireylerin zaman içerisinde ifade edilmesinde özürlü ve sakat gibi kavramlar kullanılmıştır. Özür ya da engel bireylerin cinsiyet, yaş, kültürel, sosyal gibi çeşitli etkenlerin altında hayatın olağan akışı içerisinde, belirli durumlarda veya zamanlarda yerine getirmesi gerekenleri birtakım imkânsızlıklarından dolayı gerçekleştirememesidir (Vardar, 2020: 4).

Yakın döneme kadar engellilik hakkında, yalnızca kişinin kendi problemi ve becerilerini kullanamaması sonucu oluştuğu düşüncesi hâkimdi. Bu görüşün aksine zamanla tıbbi modelin dışında engellilik kavramı çevresel ve sosyal alanda etkileşimi ele alarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Yıldırım, 2020: 6-7). Sağlık alanında ve sosyal alanda engelli kavramı hem dinamik hem de karmaşık boyutu olan bir kavramdır. Bu kavram karışıklığının giderilmesi adına Dünya Sağlık Örgütü çeşitli gruplandırmalar yaparak herkes tarafından ortak kullanılan bir tanımlama yapmıştır (Kanyılmaz Polat, 2020: 870). Dünya Sağlık Örgütü'nün 1980 yılında yaptığı tanımda engellilik “bir insanda sağlık

açısından normal kabul edilecek yetkinlik ve becerilerin akranlarına nazaran eksik ya da kısıtlı olması” şeklinde tanımlanmıştır (WHO, 1980: 143).

Engelli bireylere hizmet veren her bir kurum engellilerle olan ilişkilerine göre farklı tanımlamalar getirmiştir. Ancak yıllar ilerledikçe herkes tarafından ortak tanımlamalar da bulunmaya çalışılmıştır. Engelli bireylere yönelik Türkiye’de hizmetlerde bulunan başlıca kurum olarak 1981 yılında kurulan ve 1997 yılına kadar faaliyet gösteren Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu, engelli bireylere yönelik hizmetler bildirisinde engelli bireylerle ilgili ortak bir tanımlama yapmaya çalışmıştır. Yapılan tanımlamada engellilik duygusal, bedensel, zihinsel ve sosyal özelliklerinde belli oranlarda fonksiyon kaybedilmesine neden olan organ eksikliği ya da bozukluğu sonucunda hayatın normal akışına uymayacak şekilde özürlü olma şekli ya da durumu olarak ifade edilmiştir (Eren, 2010: 7-8).

Türkiye’de ise 2013 yılında ilgili kanunlardan “özürlü, çürük, sakat” gibi kavramlar çıkarılarak hepsini kapsayacak şekilde “engelli” kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Resmi Gazete, Sayı: 28636). Eski hükümlü, özürlü ve terör mağduru istihdamı hakkında çıkarılan yönetmeliğin 3. maddesinde ve yurtiçinde işe yerleştirme hakkındaki yönetmeliğin 3. maddesinin e bendinde engelli kavramının tanımlaması yapılmıştır. Yönetmelikte yapılan tanımlamaya göre gerek doğuştan gerekse sonradan herhangi bir nedenden dolayı ruhsal, zihinsel, bedensel, sosyal ve duygusal becerilerini çeşitli düzeylerde kaybetmesinden dolayı toplumsal hayata ayak uydurma ve günlük ihtiyaçlarını karşılamada güçlük çeken ve desteğe gereksinim duyan vücut fonksiyonlarının tamamının %40 oranında kaybedildiği sağlık kurulu tarafından belgelenenler şeklinde ifade edilmektedir (Özbucak ve Albar, 2019: 127).

1.1.2. Sosyal Bir Olgu Olarak Engellilik

Engellilik toplumun çok büyük bir bölümünü yakından ilgilendiren bir olgudur. Bu olgunun mahiyetine yüklenen anlamlar toplumların sosyal dünyayı okuma şekilleri ile farklılıklar göstermektedir. Genellikle bu farklılıklar adlandırma konusunda ortaya çıkmaktadır. Engellilik, içerik olarak toplumlar üstü bir öneme sahip olduğundan, hemen hemen her toplumda aynı statüdeki bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır

(Akbayram, 2020: 5). Kavramın teolojik, tıbbi ve sosyolojik yanlarının olması ise engellilik tanımlamalarının yönünü belirlemektedir.

Sosyal bilimlerde engellilik, toplumsal yaşama katılabilme, bir iş bulup, o işi elinde tutabilme olanaklarından toplumun diğer bireylerine göre kısmen ya da tamamen yoksun bulunan kişiler olarak tarif edilmektedir (Altan, 2007: 191).

Bilimsel, kültürel ve toplumsal gelişmeler engelli bireylere yönelik bakış açılarını sürekli ve doğrudan etkileyerek değişmesine neden olmuştur. Tarihin bütün dönemlerinde engelli bireyler var olmakla birlikte engelliliğin tanımı, tarihin bütün dönemlerinde farklı şekillerde tanımlanmıştır (Gürler, 2020: 4). Her ne kadar engellilik kavramı farklı kaynaklarda farklı kavramlar ya da ifadeler üzerinden iletmeye çalışılsa da birbirine paralel özellikler barındırmaktadır.

Toplumlarda asırlardan beri var olan engellilik durumu insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahiptir. Fakat bu sorunun ortadan kaldırılması adına yapılan çalışmaların hiçbirisi engellilik durumunu ortadan kaldırmamıştır. Depremler, savaşlar, terör olayları, su baskını ve yangınlar gibi doğal afetler, heyelanlar, bina çökmeleri, toprak kaymaları, trafik kazaları, ev kazaları, deniz kazaları, ilaçlar, iş kazaları, besin ve kimyasal madde zehirlenmeleri, uyuşturucu madde, çarpmalar, yaralanmalar ve toplumların beraberinde getirmiş olduğu birçok sebebin, özellikle de gelişmekte olan ülkelerde engelli birey sayısını hızla arttırdığı görülmektedir (Baran, 2009: 25-26). Sağlık hizmetlerinin tam anlamıyla gelişmediği ülkelerde belirtilen nedenlere ilave olarak doğumdan ve doğum öncesinden kaynaklanan engellilik durumları da eklendiğinde engellilik durumlarının boyutları önemli noktalara ulaşmaktadır. Engelli bireyler gerek doğuştan gerekse sonradan herhangi bir kaza ya da hastalık sonucunda çeşitli becerilerini kaybederek normal yaşamın şartlarına uyum sağlayamayan bireylerdir. Toplumsal hayatta engelli bireyler ulaşım, istihdam, sağlık ve eğitim gibi pek çok alanda sorunlar yaşamaktadır. Sosyal hayatlarında engelli bireyler devamlı farklı engeller ile karşı karşıya gelmektedir. Öncelikle erişilebilirlik ve ulaşılabilirlik anlamında sıkıntı yaşayan engelli bireyler toplum tarafından hemen hemen her alanda dışlanmaktadır (Karamercan, 2021: 8). Kamu kurum ve kuruluşlarında, okullarda, sinemalarda, cadde ve sokaklarda, spor alanlarında ve alışveriş merkezleri gibi hemen hemen her alanda ulaşım ve erişim sıkıntısı yaşamaktadır. Toplumsal hayatta engelli bireylerin karşılaştıkları bu sorunlar toplumla

bireylerin bütünleşmelerinin önüne geçmekte ve toplumsal yaşamda dışlanmalarına neden olmaktadır (Gencer, 2009: 8). Dünya genelinde 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren engellilik kavramı politika tartışmalarının temel konulardan biri haline gelmiştir. Zaman içerisinde engellilik kavramına bakış açıları da değişiklik göstermektedir (Güneri, 2014: 5).

Sosyal bir sistemde yaşayan bireylerin kendilerini ifade ettikleri ve otoriteler tarafından benimsedikleri bazı terimler bulunmaktadır. Bu terimlere sivil toplum kuruluşları ve dernekler örnek verilebilir. Bu yapıların temelini ortak düşünceleri ile kendisini bir gruba ait hissedenden bireylerin bir araya gelerek kendilerini herhangi bir sıfat ile tanımlaması oluşturmaktadır. Gruplar bu tanımlama tercihinde kendilerini en iyi şekilde ifade edecekleri terimi kullanmayı düşünmektedir (Akbaş, 2020: 9). Geçmişten günümüze engellilik kavramı gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin tamamında var olan ve toplumsal bir olgu olarak karşımıza çıkan bir kavramdır (Yıldırım, 2020: 3). Dünyanın giderek küreselleştiği göz önünde bulundurulduğunda her geçen gün yeni hastalıklar ortaya çıkmakta ve yoksulluk, sağlık, eğitim gibi birçok sorun meydana gelmektedir. Engellilik sorunu da bu sorunlardan biridir (Musayev, 2013: 6). Gerek doğuştan gerekse sonradan oluşan hastalıklar nedeniyle engelli bireyler, toplumsal tutum ve davranışlardan dolayı hayatın birçok alanında engellerle karşılaşarak yaşamsal faaliyetlerden kısıtlanmaktadır. Engellilik kavramı eski dönemlerde bireylere özgü bir kusur olarak görülürken, günümüzde ise toplumdaki kusurların bir sonucu olarak meydana gelen bir ayrımcılık biçimi olarak ifade edilmektedir.

1.1.3. Engellilik Kavramına Tarihsel Bakış

İnsanlık tarihi kadar eski bir olgu olan engellilik kavramı, toplumsal yapılara ve dönemlere göre gerek algılamada gerekse tanımlamada farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır. Engelli bireyler ile ilgili tanımlamalara ilk olarak Antik Çağ'da rastlanmaktadır (Karamercan, 2021: 10-11). Antik Çağ'da engel durumu olan bebeklerin, şanssızlık veya tanrının öfkesinin bir simgesi olarak kabul edilmelerinden ötürü öldürülmeleri, tanrıyı sakinleştirmek için verilen bir kurban niteliğindeydi. Kaynaklarda yer alan bilgilerden hareketle avlanma ve savaş gibi hayati faaliyetlerin sürdürülmesi adına bireylerin sağlıklı olmaları gerektiği, hayatın devam etmesi adına bu iki temel

unsurun yerine getirilmesinin zorunlu olduğu, dolayısıyla avlanamayan ve savaşamayan bireylerin toplumdan uzaklaştırıldıkları gör÷lmektedir.

Engellilik, ilk çağlardan beri ilahi bir ceza olarak gör÷lmüş ve uğursuz sayılmıştır. Roma ve Antik Yunan kültürlerinde mükemmel olmadıkları düşün÷len engelli bireylerin terk edilerek köle olarak satıldıkları, dilendirildikleri ve hatta öldür÷ldükleri belirtilmektedir. Engelli bireylere karşı bu bakış açısı Orta Çağ'da destek ve acıma mekanizmalarını içerisinde barındıran dini hareketler ile dengelenmesine rağmen, bazılarının cadı olarak gör÷l÷p zulüm edilmesinin önüne geçilememiştir. Orta Çağda engelli bireylerin geçimlerini sağlayabilmek için yaygın bir yöntem olarak dilencilik yaptıkları gör÷lür.

Engelli bireylere yönelik tutum ve davranışlar, toplumlara göre tarihsel dönemlerde farklılıklar göstermektedir. Kimi toplumlarda değerli insanlar olarak kabul gören engelli bireyler, bazı toplumlarda ise içine şeytan girmiş bireyler olarak nitelendirilmektedir. Aynı zamanda kıtlıklar, savaşlar ve bazı inançlar engelli bireylere yönelik tutumları etkilemiştir.

Türkiye'de engellilik durumunun tarihsel gelişimini incelemek için, Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet döneminde engelli bireylere bakış ve tutumların ne olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Osmanlı döneminde engelli bireyler “aceze”, afete uğramış olanlar ise “musabin” olarak nitelendirilmiş her iki grup için farklı politikalar yürüt÷lmüştür (Özbek, 2016: 50). Bu politikalar arasında vergiden muaf tutma, engel oranına göre istihdam alanları oluşturma sayılabilir. Her ne kadar oluşturulan istihdam alanları bug÷nün çerçevesinden bakıldığında eleştiri konusu olarak değerlendirilebilirse de (konuşma engellilerin cellatlık ve harem işlerinde, cücelerin soytarılık, casusluk gibi işlerde kullanılması gibi), günün şartları açısından bir sosyal devlet politikası olarak gör÷lebilir (Balcı, 2018: 77).

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde ise uygulamaların standartlaştırılması çabaları gör÷lür. Cumhuriyet'in ilk yıllarında savaş mağdurları ve savaş kaynaklı engelli bireylerin gereksinimlerini karşılamak amacıyla koltuk değneği, protez uzuvların temin edilmesi engelli bireylere yönelik ilk uygulamalardır (Baytal, 2012: 27). Engelli maaşı uygulaması da Osmanlı'da olduğu gibi devam ettirilmiştir. Engellilik durumu ile ilgili son olarak ise günümüzdeki durumlarının göz önüne alınması gerekmektedir (Gencer, 2019: 20-21). Engelli kavramının yakın zamanlarda kullanılan bir kavram olduğu kabul

edilmektedir. Uluslararası platformlarda engelli bireylerin haklarından yararlanmaya başladıkları tarihin II. Dünya Savaşından sonraki yıllar olduğu kabul edilmektedir. II. Dünya Savaşının ardından Avrupa’da toplumda yaşayan engelli bireylerin sayısı bir hayli arttığı için engelli bireylerin istihdamı ve eğitimine önem verilmiştir. 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren özellikle batılı ülkelerde insan haklarının önemine vurgu yapılması engelli bireylerle ilgili gelişmeleri tetiklemiştir (Budak, 2022: 14-15).

Son dönemlerde engellilik kavramı sıklıkla kullanılan bir kavram olmasına rağmen toplumlarda var olan yetersizliklerden etkilenecek bireylerin tanımlanması için farklı kavramların kullanıldıkları görülmektedir. Örneğin son dönemlere kadar başta hukuk alanı olmak üzere birçok alanda engelli kavramı yerine özürlü kavramının kullanıldığı görülmektedir. Ancak özürlü kavramının kullanılması var olan sosyal ve hukuki durumun ifade edilmesinde yetersiz kalmaktadır. Keza yetersizlik ve özür gibi kavramlar engelli bireyleri etki altında bırakan ve bireylerin fiziksel ve içsel durumu üzerinden gelişen kavramlardır. Fakat engel kavramı bireyin yetersizlik ya da engelinden dolayı değil de toplumsal ve çevresel etkenlerin ve toplumsal algıların etkisinden bahsedilmesi açısından dışsal bir içeriğe sahiptir (Çitil ve Üçüncü, 2018: 235-236). Ancak belirtmek gerekir ki başta eğitim bilimleri olmak üzere son zamanlarda engelli bireylere daha sakin bir tutumla özel gereksinimli ifadesi de kullanılmaktadır.

1.1.4. Engellilik Nedenleri

Sosyal bilimler alanında engellilik konusu iki farklı modelde ele alınmaktadır. Bu modellerden birincisi bireyde engelliliğin çözümünün modern tıpta aranması gereken bir sorun olarak görme eğiliminde olan model tipidir. Bireysel model olarak nitelendirilen bu modele göre engelli bireyler bedeninde var olan bir eksiklik sonucunda normal şartlara göre farklı bir biçimde ele alınmaktadır. İkinci model olan tıbbi model ise; hastalık ya da sakatlık gibi sonradan veya doğuştan meydana gelen herhangi bir nedenle bireyin yaşamsal faaliyetlerinde bir kısıtlılık olarak görülmektedir. Bu doğrultuda engellilik bireylerin kendisinden kaynaklanan zihinsel, fiziksel ya da duygusal bir durumdur. Engelli bireyler bu modele göre karşı karşıya kaldıkları sorunların sebebi olarak görülmektedir (Gencer, 2019: 12). Engellilik ile ilgili ortaya atılan bu model sorunların kaynağı olarak bireyleri görmeyi ve olaylara genel olarak tıbbi açıdan yaklaşmayı tercih etmektedir. Engellilik insan olmanın yaşamın ve hayatın bir parçasıdır. Bireyler geçici

olarak ya da tamamen yaşamsal fonksiyonlarını yerine getirmede zorluk yaşayacaklardır. Karışık bir konu olan engellilikte müdahaleler de genellikle çoklu ve sistematiktir.

Bireylerin engelli olmasının altında birçok neden bulunmaktadır. Konuyu üç başlık altında toplamak gerekirse anne karnında, doğum esnasında ve doğumundan sonra şeklinde tanımlanabilmektedir. Doğuştan gelen engel durumu da kendi içerisinde sınıflandırılmaktadır. Bunlar; genetik, hamilelik döneminde görülen bazı sıkıntılar sonucunda oluşan sebepler ve doğum esnasında oluşan sorunlardır. Hastalık ve kaza durumları ise sonradan oluşan engelin sebeplerindendir (Yıldırım, 2020: 8-9). Engellilik durumunun genetik ve biyolojik etkenlerle birlikte, alışkanlıklar, toplumsal gelenekler, ekonomik zorunluluklar, inançlar ve çevresel faktörler gibi toplumsal sebepleri de bulunmaktadır. Engellilik durumu toplumsal açıdan değerlendirildiğinde; bireylerin eğitimi, yaşamsal pratikleri, inançları, kültürü ve tamamıyla bireylere ait olan sebepler olarak değerlendirilmektedir (Baran, 2009: 34). Engellilik doğuştan ve sonradan geçirilen kazalar ve hastalıklar sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Engellilik %25 oranında doğuştan gelme bir durum iken, %75 oranında ise sonradan gelen bir durumdur. Takip eden alt başlıklarda nedenlere yakından bakılmıştır.

1.1.4.1. Doğum Öncesi Nedenler

Doğuştan gelen engellilik durumları arasında; zekâ geriliği ya da beyin felci, sağırılık, körlük, felç, kol, sırt ve bacaklardaki şekil bozuklukları, çarpık ayak, kalça çıkıklığı, uzuv eksikliği ya da fazlalığı, kalp ve diğer organlardaki bozukluklar yer almaktadır (Eren, 2010: 13). Doğuştan gelen engellilik nedenleri arasında özellikle hamilelik döneminin ilk üç ayında annenin grip olması, kabakulak ve kızamıkçık hastalıklarına yakalanması gelmektedir (Gencer, 2019: 15). Aynı zamanda annelerin hamilelik döneminde radyoaktif bileşenlerin, zehirli maddelerin ya da ilaçların etkisinde kalması, annenin ruh sağlığının bozulması ve dengesiz beslenmesi gibi durumlar yer almaktadır.

Doğum öncesinde oluşan engellilik durumları aşağıda verilmiştir (Çeliktas, 2016: 6-7).

- Ailenin genetiklerinden gelen kalıtsal hastalıklar,
- Özellikle kalıtsal rahatsızlıkları bulunan akrabalar arasında gerçekleşen evlilik durumları,
- Anne ve baba arasında gerçekleşen kan uyuşmazlıkları,

- Kromozomlardan kaynaklanan sebepler,
- Annenin hamilelik döneminde doğum yaşının altında veya üstünde bir yaşta hamile kalması durumunda gerçekleşen doğumlar,
- Hamilelik durumunda doktor tavsiyesi olmadan ilaç kullanılması,
- Hamilelik döneminde anne adayının sigara, uyuşturucu ve alkol kullanması,
- Hamilelik döneminde anne adayının röntgen ışınlarına maruz kalması,
- Hamilelik döneminde anne adayının beslenmesinin yetersiz olması,
- Hamilelik döneminde anne adayının bulaşıcı ve ateşli hastalıklar geçirmesi,
- Hamilelik döneminde anne adayının aşırı stres, kaza, travma ve zehirlenmelere maruz kalması,
- Hamilelik döneminde anne adayının yaptırmaması gereken testleri ve sağlık kontrollerini yaptırmaması,
- Hamile kalınmadan önce ve hamilelik döneminde anne adayının alması gereken vitamin ve mineralleri yetersiz alması,
- Sık bir şekilde ve çok sayıda hamile kalınması ve doğum yapılması,
- Annede kalp hastalığı, şeker hastalığı ve yüksek tansiyon gibi hastalıkların bulunması gibi nedenlerden dolayı doğum öncesi nedenlerden engellilik görülmektedir.

1.1.4.2. Doğum Anına Ait Nedenler

Doğumun belirlenen süreden önce, sonra veya güç bir şekilde gerçekleştirilmesi, doğumun bir sağlık elemanı tarafından veya sağlık kuruluşunda gerçekleştirilmemesi, doğum esnasında bebeğin travmaya maruz kalması, bebeğin düşük doğum ağırlığında doğması, bebeğin doğum esnasında oksijensiz kalması gibi nedenler doğum esnasında bebeklerin engelli doğmalarına neden olmaktadır (Baran, 2009: 35). Sıralamak gerekirse;

- Doğumun sağlık elemanları tarafından sağlık kuruluşlarında gerçekleştirilmemesi,
- Doğumun beklenen süreden önce gerçekleşmesi veya güç olması,
- Bebeğin düşük doğum ağırlığında dünyaya gelmesi,
- Bebeğin doğum esnasında travmaya maruz kalması,

- Bebeğin doğum esnasında oksijensiz kalarak doğum esnasında engelli olma nedenlerini tetiklemektedir (Çeliksa, 2016: 7).

Doğum esnasında bebeğin başına basınç uygulanması ve doğum kanalında bebeğin uzun süreli kalmasından dolayı bebeğin beynine yeterince oksijen gelmemesi, bebeğin boynuna kordon dolanması, doğum esnasında vakum gibi aletlerin uzman olmayan kişiler tarafından kullanılması, steril olmayan ortamlarda doğumun gerçekleştirilmesi, bebeğin erken veya geç dünyaya gelmesi ve doğum esnasında yaşanan kazalar ve hastalıklar nedenler arasında yer almaktadır (Aral ve Gürsoy, 2007: 4). Yetersiz oksijen bebeğin başının üzerinde beklenmedik bir basınç oluşturulması durumunda beyin hücrelerinin zarar görmesi durumudur. Beyin felci, zihinsel yetersizlikler ve epilepsi gibi durumların oluşmasına neden olabilir.

1.1.4.3. Doğum Sonrası Nedenler

Sonradan meydana gelen engellilik durumlarının büyük bir kısmı önlenabilir niteliktedir. Başlangıçta sakatlıkları engelleme maliyetleri düşük ve kolaydır. Bütün bireyler bir kazadan dolayı çeşitli yaşlarda engelli durumuna düşebilmektedir. Sonradan olan engellilik durumları hastalıklar, kazalar ve bireylerin yaşlanmasından dolayı oluşan engellilik olmak üzere üç grupta sınıflandırılmaktadır (Eren, 2010: 13-14). Doğum sonrasında oluşan engellilik durumları engellilik durumlarının ortaya çıkmasında büyük paya sahiptir. Doğum sonrasında meydana gelen engellilik nedenleri tıbbi model içerisinde çeşitli isimlerle adlandırılmaktadır (Gencer, 2019: 16).

- Bebeğin doğum esnasında ateşli ve ağır hastalık geçirmesi,
- Yeni doğan bebeklere gerekli testlerin yaptırılmaması ve sağlık kontrolünden geçirilmemesi,
- Bebeğin düzenli olarak aşılarının yaptırılmaması,
- Ağır Doğum sarılığının görülmesi,
- Bebeğin yetersiz beslenmesi durumu,
- İş, ev ve trafik kazalarının yaşanması,
- Zehirlenmeler,
- Doğal afetler,
- Gerek ailenin gerekse çevrenin eğitim durumları,

- Bireylerin ihmal ve istismar edilmesi,
- Meslek hastalıklarının görülmesi,
- Savaş ve terör olayları,
- Bulaşıcı hastalıklar doğum sonrasında gerçekleşen engel durumları arasındadır (Çeliktas, 2016: 7).

Engelli tanımlaması ile ilgili olarak ülkemizde farklı kanun ve yönetmeliklerde yapılmasının yanı sıra genel olarak; gerek doğuştan gerekse sonradan zihin, beden, duyu, ruh ve sosyal becerilerini çeşitli derecelerde kaybetmesi, bundan dolayı toplum düzenine etkin ve eşit katılmasını engelleyen çevre ve tutum koşulları, toplumsal hayat düzenine uyum sağlanması, ve günlük ihtiyaçlarını güçlüklerle karşılayan engelliye korunma, bakım, danışmanlık, rehabilitasyon ve destek hizmetleri, vücut fonksiyonlarının tamamının kaybının en az %40 oranında olduğu sağlık raporu ile kanıtlayanları kapsayacak şekilde bir tanımlama yapılmıştır (Şahan, 2018: 16).

1.1.5. Engellilik Türleri

Engellilik türleri, farklı nedenlerden dolayı ortaya çıkan engel durumları şeklinde ifade edilmektedir. Araştırmalar sonucunda engellilik durumu belirli türlere ayrılmıştır. Uluslararası kuruluşların çalışmaları bu türlerin belirlenmesinde aktif rol oynamıştır. Ülkemizde ise Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA)'nın yapmış olduğu çalışmalar neticesinde bu türler belirlenmiştir. Çeşitli araştırmalarda kabul gören bu engellilik türleri gerekli yerlerde kullanılmıştır (Gencer, 2019: 16).

Devlet İstatistik Enstitüsü, Türkiye Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından yapılan 2002 tarihli “Türkiye Özürlüler Araştırması” raporunda engellilik türleri meydana geliş nedenlerine göre altıya ayrılmaktadır: Zihinsel engel, görme engeli, işitme engeli, dil ve konuşma engeli, ortopedik engel ve süregelen hastalıklardır.

Engelli bireylerin bu doğrultuda toplum nüfusunda ne kadar yer aldıkları göz önünde bulundurulduğunda sayısal analizler en iyi veri yöntemidir. Bu analizler sonucunda ortaya çıkan veriler, toplumların nasıl bir sorumluluk ile karşı karşıya kaldıklarını daha iyi bir şekilde ortaya koymaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, 2021 verilerine göre türlerine göre engellilerin dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Engel Çeşitleri ve Engelli Kişi Sayıları

Engel Çeşitleri	Kişi Sayıları	Oranları (%)
Görme Engelli	215.076	9,53
İşitme Engelli	179.867	7,97
Dil ve Konuşma Engelli	33.686	1,49
Ortopedik Engelli	311.131	13,78
Zihinsel Engelli	385.313	17,07
Ruhsal ve Duygusal Engelli	170.927	7,57
Süreç Hastalıkları	917.259	40,63
Diğerleri	44.248	1,96

Kaynak: Budak, 2022

Engellilik türleri aşağıdaki alt başlıklarda detaylı olarak açıklanmıştır.

1.1.5.1. Fiziksel (Ortopedik) Engelli

Kas, iskelet ve eklemlerde meydana gelen hastalıklar, yetersizlik ve bozukluklar nedeniyle, bireylerin sosyal uyumunun ve eğitim durumunun olumsuz yönde etkilenmesi ortopedik yetersizlikler olarak ifade edilmektedir (Eren, 2010: 16). Fonksiyonel ve hareket becerilerinin kısıtlanmasına neden olan iskelet ve kas sistemindeki yetersizlikler, fonksiyonel kayıp yaşayan bireylerin tanımlanmasında kullanılmaktadır. Fiziksel engelli ellerinde, kollarında, ayaklarında, omurga sisteminde ya da parmaklarında yaşamış oldukları fazlalık, eksiklik ya da şekil bozuklukları, kas yetersizlikleri, hareket kısıtlamaları, kemik hastalıkları olan bireylerdir (Yıldırım, 2020: 10).

Tablo 2. Ortopedik Engellilerin Sınıflandırılması

Merkezi Sinir Sistemi Zedelenmesi Sonucu Ortaya Çıkanlar	Kas ve İskelet Sistemi Zedelenmesi Sonucu Ortaya Çıkanlar
Cerebral Palsy	Kas Hastalığı
Spina Bifida	Kol/Bacak Eksikliği
Çocuk Felci	Kalça Çıkıklığı
Multiple Sklerosis	Eklemler İltihabı
Omurilik Zedelenmesi	Eklemler Romatizması (Romatoid Artit)
Travmatik Beyin Yaralanması	Gevrek Kemikliler

Kaynak: Yıldırım, 2020

Bacak, kol, ayak ve el gibi uzuvlarda eksiklik, fazlalık, hareket yeteneklerinin yokluğu veya fazlalığı, hissizleşme, şekil bozuklukları ve uyuşma gibi sağlık problemlerinin

yaşanması engellilik kapsamında değerlendirilmektedir (Sönmez, 2019: 8). Bedensel engelli çeşitli nedenlerden dolayı beden olarak iç ve dış organlarında bozukluk, rahatsızlık ya da bu organlarda herhangi bir eksikliği olan ve bu nedenle bedensel becerilerini tamamen ya da bir kısmını kaybeden bireylerdir (Hasırcıoğlu, 2006: 11).

1.1.5.2. Görme Engelliler

Görme becerilerinin kısmen ya da tamamen kaybedilmesinden dolayı bireylerin sosyal uyumunun ve eğitim performanslarının etkilenmesi durumuna görme engellilik durumu adı verilmektedir (Eren, 2010: 15). Görme engelli bireyler total görme engeline sahip olanlar ve az görme engelliler olarak iki grupta sınıflandırılmaktadır. Eğitimsel ve yasal tanımlamalar olmak üzere görme engellilerin kabul edilen iki farklı tanımlaması bulunmaktadır. Yasal olarak yapılan tanımlama tıp alanında çalışan uzmanlar tarafından yapılan ve görme engelli bireylerin hukuksal ve sosyo-ekonomik açıdan faydalanması gereken haklarda referans olarak kabul edilmektedir. Eğitimsel açıdan yapılan tanımlaması ise görme engelli bireylere verilen eğitim ve öğretim programlarında ve eğitim ortamlarında yapılacak hizmetlerde referans alınmaktadır (Köroğlu, 2022: 8). Kısmi görme, hiç görmeme, total görme kaybı ve işlevsel körlük şeklinde sınıflandırılmaktadır (Yıldırım, 2020: 10).

Tablo 3. Görme Engellilerin Sınıflandırılması

Hiç Görmeyenler	Az Görenler	Görme Yetersizliği Olanlar
Tüm iyileştirmelere rağmen iki gözüyle görmesi 1/10'dan ve görüş açısı 20 dereceden düşük olan ve eğitim öğretim faaliyetlerinde görme gücünden faydalanması olası olmayan kişilerdir.	Tüm iyileştirmelere rağmen iki gözüyle görmesi 1/10 ile 3/10 arasında olan ve hususi birtakım araç ve usuller kullanmadan eğitim öğretim faaliyetlerinde görme gücünden faydalanması olası olmayan kişilerdir.	Tüm iyileştirmelere rağmen görme gücündeki yitimin kişinin eğitim başarısını olumsuz anlamda etkilemesidir. Hem az gören hem de kör olan bütün çocuklar bu kapsamdadır.

Kaynak: Köroğlu, 2022

Görme engelliler I. Özel Eğitim Konseyinde az görenler ve hiç görmeyenler şeklinde gruplandırılmıştır. Hiç görmeyenler durumu yapılan tanımlamalara göre yapılan bütün düzeltme çalışmalarına rağmen iki gözle görme keskinliği 1/10 ve görme açısı 20

dereceden az olan eğitim ve öğretim çalışmalarında görme becerilerini kaybeden bireylerdir. Az gören engelli bireyler ise bütün düzeltme çalışmalarına rağmen iki gözüyle görmesi 1/10 ile 3/10 arasında olan ve özel bazı yöntemler ve araçlar kullanmadan eğitim ve öğretim hizmetlerinde görme yetilerinden yararlanamayan bireyler şeklinde tanımlanmıştır (Musayev, 2013: 10). Görme engelli bireyler çevredeki görselleri ya hiç görmemekte ya da az miktarda görmektedir. Aynı zamanda bireylerin gördüğü görselleri farklı şekillerde algılaması da bir görme engeli durumudur. Gece körlüğü ya da renk körlüğü bu duruma örnek olarak verilebilir. Bireylerde görememe durumu görme organının bir veya daha çok ögesinin yapısında bozulmalar meydana gelmesi, bere ve yara gibi dokularda bozulmalar sonucunda meydana gelmektedir. Bu bağlamda görme engelli bir birey gözündeki görme yetisini kaybetmesi ya da ileri derecede yetersiz olmasından dolayı ya az görmekte ya da hiç görememektedir.

1.1.5.3. İşitme Engelliler

İşitme yetisinin tamamen ya da kısmen kaybedilmesinden dolayı dili kullanmada, konuşmayı edinmede ve iletişimde güçlük çekilmesi sebebiyle bireylerin sosyal uyumlarının ve eğitim performanslarının olumsuz yönde etkilenmesidir (Eren, 2010: 15). Bireyler devamlı olarak iç ve dış çevreden aldıkları uyarılara karşı bazı tepkiler vermektedir. Beş duyu organı ile bu uyarılar algılanmakta ve bu duyuların her biri ayrı ayrı önem taşımaktadır. Bu duyular arasında yer alan işitme duyusu da bireyin kendini ifade etmesi ve dış dünyayı algılamasında önem arz etmektedir (Arslan, 2022: 5). Kulağın birinde ya da her ikisinde birden kısmen ya da tamamıyla işitme yetisinin kaybedilmesi durumudur. İşitme cihazı kullanan bireylerde bu tanımlamanın içinde yer almaktadır. Ayrıca işitme engelli bireyler iletişim becerilerini kullanma becerisine sahiptir. Konuşma ve dinleme bireylerle iletişim kurabilmenin temel anahtarıdır. Kişilerin işitme frekansları 16-20.000 frekans aralığındadır. Sesin şiddet ölçüsü dB ile gösterilirken, 100-140 dB arasında seyir etmektedir (Yıldırım, 2020: 11).

İşitme yetersizliği çeşitli şekillerde tanımlamalarda ve gruplandırılmaktadır. Farklı bilim dallarının konuya farklı bakış açılarından yaklaşması işitme yetersizliği ile ilgili farklı tanımlamaların yapılmasına neden olmuştur. Yapılan düzenlemelere rağmen işitme yetersizliği özel eğitime neden olacak kadar işitme yetilerinin kaybedilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bu tanımlama ağır işitenler ve hiç işitmeyenler olmak üzere işitme

yetersizliği olan iki farklı grubu kapsamaktadır (Musayev, 2013: 12-13). İşitme engeli durumunda; birey çevreden gelen sesi veya sözü ya hiç duymamaktadır ya da az duymaktadır. Bu durumun sebebi bir veya her iki kulağında duyma yetisini tamamen kaybetmesi olabilir. Bir diğer nedeni ise işitme yetisini yüksek oranda kaybetmesidir. Bireyler bu gibi durumlarda işitme cihazları kullanmaktadır.

İŞİTME KAYBININ DERECELERİ	
(0-15 dB)	Normal – İletişime etkisi yoktur.
(16–25 dB)	Çok Hafif – Gürültülü ortamda kısık sesleri anlamada zorluk
(26-40 dB)	Hafif-Sessiz ortamda bile kısık sesleri anlamakta zorluk çekme
(41-55 dB)	Orta-Karşılıklı konuşmalarda sadece yakın mesafeden anlayabilme
(56-70 dB)	Orta-ağır Anlaşılır bir şekilde sadece yüksek sesle konuşulanı anlama
(71-90 dB)	Ağır-yüksek sesle konuşulduğunda dahi duyamama ve bazı kelimeleri ayırtedememe.
(91 dB ve yukarısı)	Çok ağır-karşılıklı konuşmalar duyulmaz. Belki bazı yüksek sesler duyulabilir. Konuşma anlaşılır değildir. Belki de hiç geliştirilemez.

Şekil 1. İşitme Kaybı Dereceleri

Kaynak: Arslan, 2022

Anlama ve işitme insanların kendi aralarında iletişim kurmalarının bir yoludur. Dil aracılığıyla da doğal olarak bu iletişim gerçekleşmektedir. Bazı bireyler işitme engelli olarak dünyaya gelirken, bazı bireyler ise sonradan işitme engelli olmaktadır.

1.1.5.4. Dil ve Konuşma Engelliler

Dil ve konuşma yetersizliği, konuşmadaki sorunlardan dolayı sözel iletişimde farklı biçim ve seviyelerde ortaya çıkan sorunlardır. Dili kullanmada yaşanan sorunlar nedeniyle konuşma düzgün olmayan, bir nedenle anlaşılmayan ya da yaşına uygun olmayan biçimde yapılmaktadır. Dolayısıyla normalden farklılıklar göstererek dikkatlerin konuşanın üzerinde olmasına neden olur (Eren, 2010: 16). Yaşamın önemli bir bölümü sözlü iletişime dayanmaktadır. Bireylerin günlük hayatta uyumadıkları süreçte %75'i sözlü iletişim, bu oranın %45'i dinlemeyle geçerken, %30'u ise konuşmayla geçmektedir. Sözlü iletişimin akıcılığını ve niteliğini konuşma engeli bozmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı yönetmenliğinde yapılan tanımlamaya göre çıkan sesin tizliğinde, konuşmanın

akıcılığında, ses ve ritminde anlam ve bütünlüğünü aksatan bazı bozukluklardır (Yıldırım, 2020: 12-13).

Bireylerin iletişimde yaygın olarak kullandıkları araç konuşma duyusudur. Konuşmanın insanların hayatında çok önemli bir yeri olup çeşitli tanımlamaları bulunmaktadır. Konuşma birkaç organın birlikte ya da ortak çalışmasıyla öğrenilmekte ve gerçekleştirilmektedir. İşitme duyusu olan kulak, görme duyusu organı ise gözdür. Konuşma için ayrı ve tek bir organın olmaması konuşma eyleminin ne kadar zor olduğunun göstergesidir (Musayev, 2013: 14). Çeşitli sebeplere bağlı olarak akıcı olarak konuşamayan, konuşma yetisini kaybetmiş, konuşma hızında problemler olan ve duyduğu halde konuşamayan bireylerin yaşadıkları engel durumudur. Dil, dudak ve çenede şekil bozukluklarının yaşanması konuşma kaybına neden olmaktadır (Sönmez, 2019: 8-9). Bazı engel sorunlarının tedavisi mümkün gözükmemektedir. Örneğin kekemelik engelinin tedavisi mümkün gözükmemektedir.

1.1.5.5. Zihinsel Engelliler

Zihinsel engellilik sosyal, pratik ve kavramsal uyum becerilerinde kısıtlamaları veya eksiklikleri olan ve bu özelliklerini 18 yaşından önceki gelişim dönemlerinde ortaya çıkan ve özel eğitim hizmetleri ile destek eğitim hizmetlerine ihtiyaç duyan bireylerin ifade edilmesinde kullanılmaktadır (Eren, 2010: 14). Zihinsel engellilik tıbbi açıdan yaşlılarına oranla zihni fonksiyon ve gelişimlerinde sürekli gerileme ve yetersizlik ile beden ve beyin yapısında da belirgin farklı özellikler göstermesi durumudur. Zihinsel engellilik sosyolojik açıdan ise sosyal olayları yaşlılarına oranla gerek uymada gerekse kavramada sürekli ve belirgin olarak yetersizlik, gerilik ve beceriksizlik gösterilmesidir (Musayev, 2013: 10). Zihinsel engellilik psikolojik açıdan ise yaşlılarına göre zihni ve psikolojik gelişmelerinde, sürekli ve belirli gerilik gösterme durumu olarak ifade edilmektedir. Zihinsel geriliği bulunan bireylerin yaşlılarına oranla büyük bir bölümünü hafif düzeyde yetersizlik bulunan çocuklar oluşturmaktadır. Bu tarz bireylerin fark edilmeleri yaşlılarına oranla oldukça zordur (Kurt, 2020: 34). Doğuştan itibaren zekâ, hayatın çözümlenmesini, beyinde işlenen veriler doğrultusunda hayata yön verilmesini sağlayan en büyük güçtür. Zihinsel aktiviteler sayesinde bireyler, ilk olarak temel ihtiyaçlarını karşılayarak hayatının yönetimini ve sosyalleşme gereksinimlerini elinde tutmaktadır.

1.1.5.6. Süreğen Hastalık

Bunlar uzun süreli veya sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıkları sebebiyle özel eğitim ve destek hizmetine gereksinim duyan bireylerdir (Eren, 2010: 16). Bireylerin yaşamsal fonksiyonlarını, çalışma hayatını sınırlayan ve sürekli tedavi ve bakım altında tutulması gereken hastalıklardır. Bu hastalıklara kalp damar hastalıkları, kan hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, üreme organı ve idrar yolları hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, ten ve cilt hastalıkları, endokrin ve metabolik hastalıklar, kanserler, sinir sistemi hastalıkları ve ruhsal davranış hastalıkları örnek olarak verilebilir (Yıldırım, 2020: 14). Süreğen hastalıklar engellilik hastalık tanımlamalarında alt grup olarak tanımlanmaktadır. Süreğen hastalıklar ve bedensel engel durumu, tıbbi açıdan kas, eklem ve iskelet sistemlerinde ortaya çıkan yetersizlikleri, kazalar ve hastalıklar sonucunda sinir sisteminin hasar görmesini ve kronikleşen sağlık problemlerini barındırmaktadır (Musayev, 2013: 10).

Doğumdan önce veya doğumdan sonra meydana gelebilen ve bireylerin hayatlarını olumsuz yönde etkileyen ve yaşamı boyunca sağlıksal destek gerektiren, genellikle uzun süreli tedavi gerektiren hastalık grubudur. Bu hastalık türünün birçok çeşidi bulunmaktadır. Süreğen hastalığı bulunan bireyler, hayatlarını etkilediği ölçülerde engelliliğe maruz kalmaktadır. Bu durum bireylerin gündelik yaşamlarını devam ettirmede, aktif çalışma hayatlarının içinde bulunmada, çevresel faktörlerden yararlanmada bireylerin önüne birer engel olarak çıkmaktadır (Sönmez, 2019: 9).

1.1.5.7. Ruhsal ve Duygusal Engelliler

Farklı yaş gruplarında görülen duygusal uyum güçlüğü bireylerde duygu durumunun etkisiyle sosyal uyumunun ve eğitim performansının olumsuz yönde etkilenmesidir. Duygusal ve ruhsal engellilik bireylerin, davranışlarındaki anormallikler ve iniş çıkışlarından dolayı günlük hayatlarının yavaşlamasına ve insanlar ile aralarındaki ilişkinin sağlıklı ilerleyememesine neden olmaktadır. Şizofreni ve depresyon gibi hastalıklar yine bu guruba girmektedir. Örneğin aşırı üzüntü hali, içine kapanıklık, aşırı korkak olma, aşırı neşeli ya da aşırı cesaret hali bireylerin birtakım sorunlarının olduğunun göstergesidir (Yıldırım, 2020: 14). Zaman zaman bireylerin duygu durumları değişkenlik göstermektedir. Her bireyin sıkıntılı olarak geçirdiği günler olabilmektedir.

Günün belirli bölümlerinde keder, sıkıntı, boşluk, mutsuzluk veya karamsarlık hissedilebilir. Fakat bireylerde bu tür duygusal dalgalanmaların yaşanması bir duygu bozukluğu olduğu anlamına gelmemektedir. Bireylerin bu tür dalgalanmalar yaşamasının hayatı etkin bir şekilde engelleyecek duruma gelmesi halinde ancak duygu bozukluğu durumundan bahsedilebilir. Bu doğrultuda depresyon, en sık karşılaşılan duygu karışıklığı durumudur (Baran, 2009: 45). Günlük yaşamlarında ruhsal engelli bireyler ihtiyaç duydukları duygu, düşünce ve davranışları dile getirme ve yaşama konusunda diğer engel türlerine göre farklı zorluklarla karşılaşmaktadır (Kalaycı ve Çetin, 2021: 2484).

1.1.5.8. Çoklu Engellilik

Bireylerin birden fazla engel durumuna sahip olması durumudur. Ülkemizde %25 süregen engelli birey, %29 zihinsel engelli birey bulunurken, %8 görme engelli birey, %8 bedensel engelli birey, %5 işitme engelli birey, %0.2 dil ve konuşma engelli birey, %4 ruhsal ve duygusal engelli birey ve %18 ise birden fazla engel durumu olan engelli birey bulunmaktadır (Yıldırım, 2020: 15). Yukarıda bahsedilen engel türlerinden aynı anda birden fazlasına sahip olan engel grubudur. Yapılan tanımlamaların ardından ülkemizde iş gücüne katılma ve istihdam sayıları 2018 Nüfus ve Konut Araştırmasında, duyma, görme, konuşma, yürüme, merdiven çıkma veya inme, bir şey taşıma veya tutma ve yaşlılarına göre öğrenme, basit dört işlem yapma, hatırlama veya dikkatini toplama bakımından en az birinde engellilik yaşadığını belirten kişi sayısının 4 milyon 882 bin 841 ile toplam nüfusun % 6,6'sı olduğu görülmüştür (Şahan, 2018: 18).

Birden fazla yetersizlik durumunun bir arada görülmesi olayına çoklu yetersizlik adı verilmektedir. Örneğin çoklu engel durumu olan bireyler arasında en çok bilinen durum hem işitme engelinin olması hem de görme engelinin olması durumudur. Çok ve ağır engelli bireylerin, engelli bireyler içerisindeki oranlarının genellikle düşük olduğu belirtilmektedir. Yapılan çalışmalarda kapsamlı ve geniş manada zekâ geriliği bulunmasının yanı sıra bir ya da daha fazla alanda ağır motor ya da duygusal bozukluk ya da özel eğitim gerektiren bireyler şeklinde ifade edilmektedir (Diken, 2021: 1).

İçerisinde birçok engel durumunu barındıran çoklu yetersizlik durumu, çocuğun fiziksel, zihinsel ve duygusal problemlerinin bir ya da daha fazlasının bir arada görülmesiyle

birlikte toplumsal hayata uyum sağlayabilmesi ve mevcut potansiyelini daha iyi kullanabilmesi için özel eğitim programlarında veya normal sınıflarda verilen hizmetlerin yanı sıra psikolojik, sosyal veya tıbbi eğitim ihtiyaçlarının olması şeklinde ifade edilmektedir (Bahçivancıoğlu, Yazıcı ve Akçin, 2014: 336). Ağır şekilde yetersizliğe sahip bireylerin düzenli bir dağılıma sahip olmamasından dolayı ağır düzeyde veya çoklu yetersizlik durumu, farklı kurumlar ve bireyler tarafından çeşitli şekillerde ifade edilmektedir. Örneğin ileri derecede yetersizlik durumu, uyumsal durumlarda ve zihinsel işlevlerde önemli ölçülerde yetersizlik durumu şeklinde ifade edilmektedir. Çoklu yetersizlik durumu iki ya da daha fazla yetersizlik durumunun bireyi aynı oranda etkilemesi durumudur (Kızır ve Çiftçi Tekinarslan, 2017: 234).

1.2. Ayrımcılık

Ayrımcılık kavramı her zaman insanlığın gündeminde olmuştur. Zayıf-güçlü, siyah-beyaz, zengin-fakir gibi gruplar arasında yaşanan rekabet ortamları her zaman güçlünün lehine sonuçlanarak süregelmiştir. Bu çatışmalar sonucunda da ayrımcılık kavramı ortaya çıkmıştır. Kendilerini üstün görenlerin ve ayrımcılığa karşı tahammülü olmayan bireylerin diğer bireylere göre eşit ve adil olmayan tutumu belki de ayrımcılık kavramını ortaya çıkarmıştır (Yıldırım, 2020: 25). Ayrımcılık kavramı, Anglosakson hukukunda 1878 yılında alınan mahkeme kararında yer alarak hukuksal açıdan tanımlanmıştır. Mahkeme kararına göre ayrımcılık kavramı, bir kişinin bir gruba ait olması ya da diğer bireylerden ruhen ya da fiziken değişik özelliklere sahip olmasından dolayı mağduriyet yaşaması durumunun engeli olmayan bireylere göre farklı bir şekilde karşımıza çıkması durumudur (Budak, 2022: 32-33). Bu noktada bahsedilmesi gereken ayrımcılık, bir sınıfa ya da sınıfın üyelerine karşı önyargı sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutum ve davranışları ifade etmektedir. Ayrımcılık; kaçınma, nefret etme, hor görme, hoşlanmama ve küçümseme gibi olumsuz duygu ve düşünceleri içerisinde barındırmaktadır. Birey ya da gruplar ayrımcılığa uğraması durumunda mevcut özelliklerinden dolayı bu tarz durumlarla karşı karşıya kalmaktadır (Gencer, 2019: 39). Bahsedilen ifadelerden de anlaşılacağı üzere önyargılar ayrımcılığın oluşmasında etkilidir. Toplumsal yapı ve algılar, mikro ve makroekonomik nedenler, bireysel nedenler, bireylerin adalet duygusunun zayıflamasına neden olarak ayrımcılık kavramının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Tarihin her döneminde ve kültüründe ön yargı ve ayrımcılık kavramları yer almaktadır. Aynı zamanda erkek, kadın, yaşlı, genç, beyaz ve siyah fark etmeden herkes ayrımcılık ile karşılaşabilmektedir. Fakat özellikle azınlık gruplarının bir kısmı geçmiş dönemlerden beri ayrımcılık ve önyargılar ile karşı karşıya kalmışlardır. Yaş, cinsiyet, sağlık ve ırk gibi konularda genelden farklı ve engelli durumlarda olan gruplar azınlık olarak ifade edilmektedir(Karamercan, 2021: 44). Toplum tarafından bu gibi grupların ötekileştirilmesi; bu grupların kendi içlerine dönük bir yaşam tarzı oluşturmalarına ve toplumdan daha da uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Engelli bireylere yönelik toplumda yeterli bilgi bulunmamasından dolayı verilmesi gereken eğitim hizmetleri yetersiz kalmaktadır. Kamu, sivil toplum kurum ve kuruluşları ve basın faaliyetlerinde genel kurallara göre hareket edilmektedir (Şahan, 2018: 50-51). Çalışma hayatında ayrımcılık ise sırasıyla işe alınma, oryantasyon ve iş eğitimi, çalışmanın yönetilmesi, değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi, yönlendirilmesi ve son olarak nihai kararın verilmesi, duruma göre konuların birinde veya her birinde gerçekleşebilmektedir. Çalışma hayatında gerçekleşen ayrımcılık durumlarının birden fazla nedeni bulunmaktadır (Sönmez, 2019: 42).

1.2.1. Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılık türleri üç başlık altında sıralanabilmektedir.

1.2.1.1. Doğrudan Ayrımcılık

Herhangi bir durum sebebiyle bireye, benzer nitelikte diğer durumlarda verilmiş veya verilecek olan tutum ve davranışlardan daha az elverişli biçimdeki davranışlar doğrudan ayrımcılık olarak ifade edilmektedir. Doğrudan ayrımcılığın yerine getirildiğinden bahsedebilmek adına iki farklı bireye gösterilen davranışlardan birinin olumsuz olması gerekmektedir. Ancak doğrudan ayrımcılığın oluşması durumunda bireylerin karşılaştıkları bu durumu nasıl fark edecekleri belirsiz bir durumdur. Örneğin yapılan iş başvuruları dil, ırk ve cinsiyet gibi farklılıklardan dolayı olumsuz olan bireyler bu olumsuzluğun sebebinin ayrımcılık olacağını hiçbir zaman öğrenemeyecektir (Toydemir, 2022: 6-7). Bu doğrultuda doğrudan ayrımcılıktan bahsedilebilmesi adına ayrımcılık

yapan bireylerin, bu tutumla karşı karşıya bıraktıkları birey veya gruplara karşı söylem veya davranışlarda bulunması gerekmektedir.

Bir bireyin engelli olmasından dolayı işe alınmaması ya da engelli olmasından dolayı üst pozisyona alınmaması doğrudan ayrımcılıkla ilişkilidir (Gürler, 2020: 13-14).

1.2.1.2. Dolaylı Ayrımcılık

Tarafsız olarak görünen bir ölçüt olan dolaylı ayrımcılık, hüküm ya da uygulamanın bir gruba ait olan bireylerin diğer bireyler ile karşılaştırıldığında olumsuz bir durumda bırakılması şeklinde belirtilmektedir. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık arasındaki temel fark doğrudan ayrımcılığın yapıldığı birey veya gruplar bunun farkında bile değilken, dolaylı ayrımcılığın yapıldığı genel hükümlere bakılarak bile anlaşılabilmektedir.

Doğrudan ve dolaylı ayrımcılıklar birbirlerine benzer özellikler de barındırmaktadır. Engelli bireylere yönelik yaklaşımlar ve düzenlemeler yapılacak uygulamalarda olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örneğin iş ilanlarında seyahat engeli olmadığına dair verilen ölçütler iş başvurularının büyük bir bölümünde uygulanabilmektedir. Engelli bireyler bu gibi durumlarda dolaylı ayrımcılık ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu gibi ilanlarda kullanılan nitelikler engelli bireylerin bu iş başvurularını da derinden etkilemektedir (Gürler, 2020: 14).

1.2.1.3. Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık toplumda eşit şartlarda diğer bireylerle yaşamlarını devam ettirmediği düşünülen bazı gruplara bazı imtiyazların verilerek onlara destek verilmesidir. Pozitif ayrımcılık yalnızca dezavantajlı grupları oluşturan bireylere verilen hakları ifade etmektedir. Pozitif ayrımcılık bireylere fazladan verilen bir hak değildir. Bu nedenle temel olarak eşitliğin sağlanması için gerçekleştirilen uygulamalar engelli gruplar için avantaj oluşturmaktadır. Bu yararlar bireylerin arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılması içindir (Toydemir, 2022: 7).

1.3. İstihdam Kavramı

İş sahibi olma ve çalışma anlamına gelen istihdam kelimesi; iktisadi manada ise bireyin ekonomik fayda sağlayabilmek için emeğini kullanması veya işveren tarafından gelir

getirici bir çıktı sağlayabilmek maksadıyla ücreti mukabilinde iş kuvvetinin kullanılmasıdır (Odabaşı ve Seven, 2009).

Dar ve geniş olmak üzere istihdam kavramı iki farklı şekilde tanımlanmaktadır. Mal ve hizmet üretilmesi amacıyla bütün üretim etkenlerinin üretimde kullanılması geniş istihdam olarak ifade edilirken; mal ve hizmet üretiminde emek etkeninin kullanılması ise dar anlamda istihdam olarak ifade edilmektedir. İstihdam kavramı emek faktörünün, iş gücünün üretim boyunca kullanımını belirten dar anlamıyla belirtilmektedir (Kurt, 2020: 22).

Geniş çerçeveden bakıldığında istihdam kavramı ülkenin emeğinin, sermaye ve toprağının kullanılmasına verilen isimdir. Dar anlamıyla değerlendirildiğinde ise çalışma endüstrisine insanın emek gücünün dâhil edilmesini ifade etmektedir. İstihdam kavramı kendi içerisinde tam ve eksik istihdam olmak üzere iki şekilde gruplandırılmaktadır. Emek gücünün tamamının üretime kazandırılması tam istihdam olarak tanımlanırken; bu ifade daha ayrıntılı haliyle etkin bir biçimde çalışan bireylerin tamamının iş piyasasında etkin olmasıdır (Sönmez, 2019: 15). İstihdam, ekonominin en önemli göstergelerinden biri olup, en genel tanımıyla iktisadi bir faaliyet dâhilinde bireylerin işe kabul edilmeleri ya da çalışmaları şeklinde ifade edilmektedir. Kavramın daha farklı bir bakış açısıyla ele alındığı takdirde ise; insan emeğinin saygınlık, ürün, gelir ve devamlılıktan meydana gelen dört temel unsur ile birlikte kullanılması gerekmektedir (Eraslan, 2022: 74-75). İstihdam bu bağlamda gerek üretimde gerekse hizmette bir artış oluşturmali, bireye gelirle birlikte saygınlıkta kazandırmalı ve sonuç olarak devamlılık arz eden bir yapı oluşturmalıdır. İstihdam kavramının engelliler açısından refah arttırıcı veya gelir getirici özelliklerinin dışında bireysel iyilik haline, insan onuruna ve sosyal ahenge katkılar sağlayan özelliklerinin ön plana çıkarılması gerekmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER

Engelli bireylerin bir kısmı engellilik derecelerine bağlı olarak normal bireylerin çalışabildikleri çalışma ortamlarına ve yaptıkları işlere kolayca uyum sağlayabilmektedir. Engelli bireylerin bir kısmı için ise işe uyum sağlamaları için farklı araç ve yöntem kullanılması ve özel düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Çalışma oranlarını belirli ölçüde koruyan ya da tamamen kaybeden engelli bireylerin, çalışma oranlarındaki kısıtlılık ve engellilik türü göz önünde bulundurularak uygun işlerde istihdam edilmesi ve uygun mesleklerde eğitilmesi hem toplum için hem de kendileri için daha yararlı olacaktır. Engelli bireylerin bir meslek edinmeleri iş hayatına katkı sağlamalarına neden olacaktır(Eren, 2010: 31-32). Uluslararası kurum ve kuruluşların tutumları incelendiğinde engelli bireylerin istihdamına büyük önem verilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü ve İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde engelli bireylerin istihdamına ilişkin kurallar ve politikalar belirlenmiştir (Budak, 2022: 58). Konuyla ilgili olarak ülkeler engelli istihdamı konusunda kendi iç politikalarındaki yol haritalarını kendi hukuki kurallarına göre gerçekleştirmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde, Avrupa Sosyal Haklar Temel Yasasında, Kültürel, Ekonomik ve Sosyal Haklar Sözleşmesinde ve İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde uygulanması gereken temel politikalar ve uyulması gereken kurallar açıkça dile getirilmiştir (Yıldırım, 2020: 38). Toplum içinde yer alan bireylerden olan engellilerin hiçbir eşitsizlik ile karşılaşmadan istihdam edilme hakları ve onların bu hakları sonucunda istihdam edilmelerinin hangi şekilde, nasıl ve ne gibi aşamalardan geçmesi gerektiğini ortaya koyan deneyimler ve çalışmalar engelli istihdam yöntemlerinde farklı türlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Kurt, 2020: 25).

2.1. Türkiye’de Engelli İstihdamı ile İlgili Yasal Mevzuat

Ülkemizde de dünya genelinde olduğu gibi engelli politikalarının ve engelli haklarının sistematik bir şekilde ele alınmasında oldukça geç kalınmıştır. 1990 yılından itibaren engelli bireylerle ilgili uygulanmaya başlanan hak ve politikalar bağımsız ve çok sayıda mevzuat hükmü ile düzenlenmiştir. Bu gelişim süreci kendi içerisinde bazı kırılma noktalarına sahip olup, engelli bireylerle ilgili kamu politikalarının analiz sınırlarının belirlenmesi ve anlaşılmasının sağlanması bakımından faydalı olacaktır (Toydemir, 2022: 43-44). Engelli bireyler ve çalışma politikaları ile ilgili olarak birçok ülkede düzenlemeler

mevcuttur. Yasa ve düzenlemelerin büyük bir bölümü iş kazaları sonucunda olsa bile engelli bireylerin istihdam edilmeleri ve çalışma hayatlarının sürdürülebilmesi açısından düzenlemeler de yapılmıştır (Temizkan, 2019: 14). Fakat mevcut yasa ve düzenlemelerin uygulanması ve bilinirliğinin kontrol edilmesi konusunda sorunlarla karşılaşmaktadır.

Engelli bireylerin engel durumuna ve türüne bağlı olarak hangi işlerde çalışmasının uygun olduğu ile ilgili kurallar Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik tarafından belirlenmiştir. Engelli bireyler engel durumlarına göre gruplandırılmış olup Türk Meslekler kılavuzundaki kod ve unvanlarda çalıştırılmaları gerekliliği şartı getirilmiştir. Fakat bu yönetmelik resmi gazetede 2009 yılında yayımlanmasına rağmen aynı dönemde uygulamaya konulan Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik ile koyulan bu şart kaldırılmıştır. Engelli bireylerin mesleklere göre çalıştırılmalarının önündeki engel böylelikle kaldırılmıştır (Şahan, 2018: 39). Gerek ülkemizde gerekse dünya genelinde engelli bireylerin çalışma hayatına katılmasıyla birlikte engelli bireylerin ne şekilde istihdam edilecekleri, işlere nasıl yerleştirilecekleri, sosyal hayata ve iş hayatına uyum süreçleri, çalışma hayatlarında sahip olduğu haklar, mesleki ve kişisel eğitimlerinin geliştirilmesi gibi konular toplumlar arasında değişkenlik göstermekle birlikte engelli bireylerin çalışma hakkı hukukun güvence altına alınmasıyla yasal mevzuatlara dökülmüştür (Tınar, 2020: 438).

Tablo 4. Ülkemizde Engelliler ile İlgili Yapılan Yasal Düzenlemeler

Yasal Düzenleme	Tarih	Konu
5822 sayılı kanun ile sağlık bakanlığına bağlı sağır ve dilsizler okulu MEB'e devredilmiştir.	1951	Kanunun özel eğitime katkısı ile engelli bireylerin durumu bir hastalık olarak görülmeyip bir eğitim sorunu olarak algılanmış, bu sayede farklı engel guruplarının tek eğitim yerine farklı şekillerde, durumlarına uygun eğitim almaları sağlanmıştır.
Kamuya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun	1957	1949 yılında çıkarılan 5387 sayılı kanunda karşılaşılan aksaklıları giderip iyileştirmek amaçlanmıştır.
222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu	1961	Kanunun 12. Maddesine göre “mecburi ilköğretim çağında bulundukları halde zihnen, bedenen, ruhen ve sosyal bakımdan özürlü olan çocukların özel eğitim ve öğrenim görmeleri sağlanır” denilerek MEB sorumluluğuna verilmiş ve bunun eğitim sorunu olarak algılanması sağlanmıştır.

1961 Anayasası	1961	50. madde “Devlet durumları sebebiyle özel eğitim ihtiyaçları olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır” hükümleri yer almaktadır. Böylece engellilerin eğitimi anayasal güvenceye alınmıştır.
Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Yönetmelikleri	1962 ,1967,1968,1975	İlk defa özel eğitim alacak çocukların tanımlama ve sınıflandırmaları engel durumları ve gurupları, eğitim görecekleri okullar ve buradaki personel tanımlanarak yasal statüye kavuşmuştur.
Rehberlik ve Araştırma Merkezleri Yönetmeliği	1968 ,1973	Rehberlik araştırma merkezlerinin çalışma usul ve esasları çalışacak personelin özellikleri belirtilmiştir.
Gümrük Kanunu	1972	Engelli bireylerin kullanacağı cihaz, araç gereç ve ilaçlardan gümrük vergisi alınmayacağı kanunla belirtilmiştir.
1739 Numaralı Milli Eğitim Temel Kanunu	1973	8. madde “özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır” hükmü getirilmiştir.
1982 Anayasası	1982	42. madde “devlet durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır” denilerek engelli bireylerin hakları korunmuştur.
2916 Sayılı Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu	1983	Özel eğitimle ilgili doğrudan çıkarılan ilk ve en kapsamlı kanundur.

Kaynak: Kurt, 2020

Çalışma durumları ile ilgili toplumsal ön yargılardan dolayı engelli bireyler, çalışma hayatlarında genel olarak ayrımcılıkla karşılaşarak istihdam ortamlarında uzaklaştırılmaktadır. Engelli bireyler açısından özellikle ayrımcılık olayları işe ilk alımlarında meydana gelmekte, çalışma hayatları boyunca ve işten ayrılma süreçlerinde de böyle durumlarla karşılaşabilmektedirler. Bu durum engelli bireylerin sadece çalışma hayatının değil toplumsal hayatın da dışında kalmasına neden olmaktadır. Sosyal devlet anlayışıyla yönetilen birçok ülkede olduğu gibi bu noktada ülkemizde de engellilerin istihdamına yönelik birçok düzenleme mevcuttur (Köse, 2018: 81).

Bireyler toplum tarafından engelli olarak dışlanmaları sonucunda temel haklarında bazı kısıtlamalar yaşamaktadırlar. Bir bireyin en temel hakkı olan yaşama hakkı ele alındığında; bizler yaşama hakkına sahip olduğumuzdan dolayı biyolojik olarak yaşamıyoruz, olaylar ya da bireyler yaşamımıza son vermediğinden dolayı yaşamımızı sürdürüyoruz (İsbir ve Çubuk, 2018: 8). İşte olayların ya da bireylerin insan yaşamına son verme tehlikesine karşı olarak bireylerin korunması bizzat devletin

sorumluluğundadır. Kolluk kuvvetleri ve ceza yasaları gibi mekanizmalar bireylerin bu haklarını korumalarına yardımcı olmaktadır.

Engelli bireyler için ülkemizde erişilebilir çevreler oluşturulmasında bir diğer önemli adım olan mevzuat düzenlemesi, ülkemizde engellilik alanında çerçeve kanun niteliğinde olan ve 2005 yılında uygulamaya konulan 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanundur. Bu kanunla birlikte engelli bireylere yönelik hizmetlerin yerine getirilmesi, bireylerin haklarının ve onurlarının korunması devletin engelli bireylerin ve engelliliğin her tür istismarına karşılık olarak sosyal politikaların geliştirmesi, esas olarak belirlenmiştir. Engelli bireylere yönelik olarak verilecek hizmetlerde ve alınacak kararlarda engelli bireylerin gerek ailelerinin gerekse gönüllü kurum ve kuruluşların katılması da genel esaslar arasında yer almıştır. Bireyler arasındaki eşitliğin sağlanması adına alınacak önlemlerde eşitlik ilkesine aykırı davranılamayacağı açık bir dille belirtilmiştir (Türkiye Engelsiz Bilişim Platformu, 2019: 9).

2.1.1. Anayasal Düzenleme

Anayasa, devletin temel organlarını, yapısını ve bunların birbirleriyle olan ilişkilerini ve devlete karşı bireylerin temel hak ve özgürlüklerini düzenleyen kanundur. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49. maddesine göre çalışma tüm bireylerin temel hak ve ödevidir. Yine aynı maddede çalışma ortamlarının desteklenmesi, işsizlerin korunması, işsizliğin önlenmesine yönelik olarak uygun ekonomik ortamın sağlanması ve çalışma ortamında barışçıl bütünlüğün oluşturulması adına devlet tarafından gereken bütün önlemler alınmaktadır. Anayasayı çalışanları, devleti korumak ve çalışana gereken desteği sağlanmak ile sorumlu tutan bu düzenleme engelli bireylerin istihdam edilerek korunmasını ön gören sosyal politikalar ile de uyumlu hareket etmektedir (Güneri, 2014: 28).

Bir diğer yandan çalışma ve istihdam hakkı da aynı kavramları ifade etmemektedir. Çalışma hakkı çalışmak isteyen her bireye tanımamakta, çalışma ortam ve koşullarının sağlanması çalışma hakkının oluşması için yeterli görülmemektedir. Bu bağlamda çalışma hakkının bir anlam ifade edebilmesi ancak devlet tarafından da bu hakkın tanınmasına ve desteklenmesine bağlıdır. Çalışma hakkını bu doğrultuda kabul eden devlet anlayışı içerisinde çalışma hakkı; iş güvencesi, iş gücüne nitelik ve eğitim

kazandırılması, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı, istihdam edilmenin kolaylaştırılması ve işsiz olanlara yardım edilmesi gibi birçok hakkı içerisinde bulundurmaktadır (Köse, 2018: 82). Engelli bireylerin istihdam edilmesi açısından mevzuat incelendiğinde bireylerin istihdam haklarının korunması açısından anayasamız büyük önem taşımaktadır. Anayasanın 17. maddesinde engelli bireylerin gerek maddi gerekse manevi varlıklarının sürdürülmesi bakımından istihdama gerek duymaktadır (Budak, 2022: 53). Yine anayasanın 61. maddesinde engellilerin korunarak topluma uyum sağlayabilmeleri için alınması gereken önlemler devlet tarafından karşılanmaktadır.

Diğer bireyler gibi engelli bireyler de yaşamlarını sürdürebilmek, üretim yaparak topluma katkı sunabilmek için kendilerinin engel türlerine ve durumlarına göre istihdam edilmek istemelerine rağmen bu konuda birçok engelle karşılaşmaktadır. Ülkemizde konuyla ilgili olarak bu noktada birçok yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Engelli bireylere yönelik yapılan bu düzenlemeler yaşamlarını daha kolay hale getirebilmeyi amaçlamıştır (Kurt, 2020: 18). 1961 Anayasasında Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu ifade edilerek anayasal dayanağa kavuşmuş ve 1982 Anayasasında da yinelenmiştir. Sosyal devlet anlayışı ekonomik açıdan güçsüz olan bireylerin korunması düşüncesinden ortaya çıkan bir kavram olup temel amacı ise sosyal adaletin, güvenliğin ve refahın sağlanmasıdır (Yakar ve Coşkun Karadağ, 2018: 304).

2.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Düzenlemeler

Resmi gazetede 2003 yılında yayımlanarak 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Bu kanunun temel amacı işçiler ile işverenler arasında imzalanan iş sözleşmesinde çalışma ortamı ve çalışma şartlarına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlenmektedir. Engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik olarak İş Kanunu'nun engelli ve eski hükümlü çalışma zorunluluğu konulu 30. maddesine göre işverenler iş yerlerinde 50 ya da daha fazla işçi çalıştırmaları durumunda kamu sektörlerinde %4 engelli birey, özel sektörlerde %3 engelli birey ve %2 eski hükümlü işçiyi, beden, ruhi ve mesleki durumlarına göre uygun iş yerlerinde çalıştırmakla yükümlüdür (Güneri, 2014: 29).

Bu şartların oluşması için işverenlerin 50 veya daha fazla çalışanı olması gerekmekte ve düzenlemenin devamında ise aynı il sınırları içerisinde olmak şartıyla coğrafi sınırlarında getirildiği görülmektedir (Köse, 2018: 92). İşyerlerindeki toplam işçi sayısının hesabı yapılırken aynı il sınırları içerisinde işverenlerin bağımsız işyerlerinin bulunması durumunda bu işyerlerinde çalışan sayısı da hesaba katılarak toplam işçi sayısı hesaplanır.

4857 sayılı kanun işverene eşit davranma sorumluluğu, haklı ve objektif nedenler bulunmadığı sürece çalışanlarına adil bir şekilde davranması gerekliliğini zorunlu kılmaktadır. Eşit davranma borcunun tanımlanması ise; benzer şekilde çalışma durumları olan çalışan bireylerin farklı davranışlara maruz kalmaması, diğer çalışanlara göre bazı çalışanlara ayrımcılık yapılmaması ve haklı bir neden ya da objektif değerlendirmeler yapılmadan çalışanlar arasında ayrımcılığa gidilmemesi olarak tanımlanmaktadır. Eşit davranma ilkesi iş hukuku açısından değerlendirildiğinde yanında çalıştırdıkları çalışanlara karşı işverenlere eşit davranma sorumluluğu verilmektedir (Budak, 2022: 55). Mevcut sorumluluk sonucunda çalışanlarına karşı işverenlerin keyfi davranışlarının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

4857 sayılı kanunun 30. maddesine göre engelli bireyler, malulen bir işyerinden ayrılmak zorunda kalan ancak sonradan engel durumu ortadan kalkan çalışanlar eski çalıştıkları yerlerde tekrardan işe alınmalarını istemeleri durumunda işveren bu çalışanları eski işlerinde ya da benzer işlerde boş yer olması durumunda hemen, yoksa pozisyonun boşalması durumunda işe almak zorundadır. Aranılan şartların oluşması durumunda işveren tarafından iş sözleşmesinin şartları yerine getirilmezse, çalışma talebinde bulunan eski çalışanına altı aylık tazminatını ödemek zorundadır (Suci Selçuk, 2019: 67).

2.1.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Yapılan Düzenlemeler

Resmi gazetede 1965 yılında yayımlanan kararla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanunun 53. maddesinde engelli bireylerin çalıştırılmasına yönelik hükümler yer almaktadır. Bu kanuna göre kamu kurum ve kuruluşlarının çalıştırdıkları işçilere ait kadrolarda %3 oranında engelli birey çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır (Güneri, 2014: 29). Kanunun ilgili maddesi dikkate alınarak hazırlanan Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik ile merkezi olarak yapılan sınav sisteminin ve kura yönteminin esasları hazırlanmıştır (Köse, 2018: 93).

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili maddesine bakıldığında kamuda engelli bireylerin memurluğa alınma şartlarında, engel durumları, eğitim grupları ve merkezi sınav ve yerleştirme puanları göz önünde bulundurulmaktadır. Kura yönteminin kullanılacağı yerleştirme işlemlerinde ise engelli bireylerin görevlerini sürdürmelerinde hangi materyallerin kurumlar tarafından karşılanacağı ve engelli personelin istihdam edilmesine yönelik bulguların paylaşılması ile ilgili esaslar Özürlüler Dairesi Başkanlığının da görüşleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı tarafından hazırlanan yönetmelikle düzenlenmektedir (Budak, 2022: 53).

2.1.4. 5378 Sayılı Engelliler Kanununda Yapılan Düzenlemeler

Engelliler ile ilgili yapılan düzenlemelerden biri de 2005 yılında resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanundur. Kanunun temel amacı, engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerinden faydalanmasını temin ve teşvik ederek doğuştan sahip oldukları temel hak ve özgürlüklerine toplumsal hayatta diğer bireylerle eşit şartlarda katılımının sağlanması ve engelliliği önleyici tedbirlerin alınması amacıyla gereken düzenlemelerin yapılmasıdır (Güneri, 2014: 30). Engelli bir şekilde yaşamlarını devam ettiren bireylerin temel hak ve özgürlüklerinden yararlanmasını sağlayacak bir şekilde sosyal hayata engelsiz bireylerle aynı koşullarda katılmalarının sağlanması oldukça önemlidir. Bu kanun engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınması ve gerekli çalışmaların yapılması amacıyla çıkarılmış olup, ülkemizdeki anayasal mevzuat incelendiğinde engelli hakları noktasında ayrı bir öneme sahiptir (Budak, 2022: 53).

Kamu kurumlarına ait olan resmi binalar, yaya geçidi, yol, kaldırım, yeşil alanlar, spor alanları ve benzeri alt yapı binaları ile tüzel ve gerçek kişiler tarafından yapılan ve halka açık bir şekilde hizmet veren her türlü yapının kanunun resmi gazetede yayımlanmasından itibaren yedi yıl içerisinde engelli bireylerin kullanımına uygun hale getirilmesi gerekmektedir (Tiyek, Eryiğit ve Baş, 2016: 231).

2.2. Türkiye’de Engelli İstihdamı ve İstihdam Yöntemleri

Ülkemizde engelli bireylerin istihdam edilerek korunmalarına yönelik geliştirilen politikalar, 1960’lı yıllarda sıklıkla görülmeye başlanmıştır (Suci Selçuk, 2019: 31).

Her geçen gün daha belirleyici hale gelen eğitim ve istihdam ilişkisi, engellilerin yeteneklerine uygun eğitimle istihdamlarını sağlayabilecekleri bir süreci ifade etmektedir. İş hayatı, toplumsal yaşamın önemli bir alanı olarak, engelli bireylerin okuldan sonra sosyalleşme sürecini ve bağımsız bir yaşam sürdürebilmelerini sağlayan kritik bir alan konumundadır. Engelli bireylerin iş hayatında yer almaları ve istihdam edilmeleri, onların hayatın içinde ayrımcılığa maruz kalmadan var olduklarının somut bir kanıtı olacaktır.

Toplumun bir parçası olan engellilerin, ayrımcılığa uğramadan istihdam edilme hakkı vardır ve bu hakların sonucunda engellilerin istihdam edilmesi için izlenmesi gereken süreçler ve yöntemler hakkında yapılan araştırmalar ve deneyimler, çeşitli engelli istihdam yöntemlerinin belirlenmesine olanak tanımıştır. Dünyada kabul gören ve uygulanan bazı yöntemler şunlardır:

2.2.1. Engelli Kotası

Kamu ve özel ayrımı yapılmadan yasalarla belirlenen ölçütlerde istihdam kapasitesi bulunan iş yerlerine yasalarla belirlenen ölçütlerde engelli birey çalıştırma sorumluluğu engelli kotası olarak ifade edilmektedir (Eren, 2010: 35). İş hayatına engelli bireyler için en yaygın kullanılan yöntemdir. İstihdam alanındaki işverenlerin çalıştıkları kişi sayısının belli ölçütlerde engelli birey olması zorunluluğu engellilerin iş hayatına girerek sosyalleşmelerini sağlamıştır. Engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik Avrupa’da kota getirilmesine yönelik yapılan uygulamalar I. Dünya Savaşı’nın ardından engelli bireylerin sayısının artmasıyla birlikte özel sektörde ve kamu sektöründe belirli alanlarda engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik olarak batılı devletlerin de gündemine gelmiştir (Budak, 2022: 59). Dönemin şartları göz önünde bulundurulduğunda savaşlar kota sisteminin getirilmesine etkili olmuş, engelli bireylerin istihdam edilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Çalıştırılacak engelli birey oranı ve işçi sayısı kota sisteminin uygulandığı her ülkede sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeyine göre değişkenlik göstermektedir (Güneri, 2014: 50).

Tablo 5.Seçilmiş Ülkelerde Kota Uygulaması (Yüzdelik Oranlar ve Eşikler)

Ülke	Kotanın Uygulandığı Sektör	Kota Uygulama Eşiği
Almanya	Kamu ve özel sektörde %5	20 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %6
Arnavutluk	Kamu ve özel sektörde %4	24 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %4
Avusturya	Kamu ve özel sektörde %4	25 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %4
Azerbaycan	Kamu ve özel sektörde %3-5 arasında	25 ve 30 arasında %3 50-100 arasında %4 100 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %5
Bosna	Kamu ve özel sektörde %6	16 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %6
Çekya	Kamu ve özel sektörde %4	25 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %4
Çin	Kamu ve özel sektörde %1,5	Erişilebilir bilgi bulunmamaktadır.
Filistin	Kamu ve özel sektörde %5	20 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %6
Fransa	Kamu ve özel sektörde %6	20 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %6
Hırvatistan	Kamu ve özel sektörde %6	Erişilebilir bilgi bulunmamaktadır.
Hindistan	Kamu ve özel sektörde %4	Erişilebilir bilgi bulunmamaktadır.
İsrail	Kamu sektöründe %5 özel sektörde %3	100 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %3-5 arasında
Japonya	Kamu sektöründe %2,3 özel sektörde %2,2	50 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %2,2-2,3 arasında
Litvanya	Özel sektörde %2,2	Erişilebilir bilgi bulunmamaktadır.
Macaristan	Kamu ve özel sektörde %5	Erişilebilir bilgi bulunmamaktadır.
Mısır	Kamu ve özel sektörde %5	20 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %5
Nepal	Özel sektörde %5	25 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %5
Peru	Kamu sektöründe %5 ve özel sektörde %3	50 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %3-5 arasında
Türkiye	Kamu sektöründe %4 ve özel sektörde %3	50 ve üzeri çalışan olması koşulu ile %3-4 arasında

Kaynak: Eraslan, 2022

İş gücü piyasasına engelli bireylerin adapte olabilmeleri adına uygulanan politikaların daha etkili bir hale getirilmesine gereksinim duyulmaktadır. Engellilik ile ilgili düzenli

bir istatistiki veri ve takip tablosu yoktur. Engelli bireylerin istihdamının arttırılması adına kamu ve özel sektörde kota sisteminin aktif bir şekilde kullanılması gerekmektedir (Şahan, 2018: 31). Ülkemizde kota sistemi ilk kez 1475 sayılı iş kanunu ile birlikte çalışma hayatında kullanılmaya başlanmıştır. Aynı zamanda ilerleyen yıllarda yasal düzenlemeler ve yeni iş kanunlarıyla birlikte engelli bireyler çalışma hayatında desteklenmeye devam etmiştir (Tınar, 2020: 443). I. Dünya Savaşının ardından kota sistemi, savaş gazisi olan engelli bireylerin istihdam edilmesi amacıyla 1919 yılında ilk kez Almanya’da uygulanmaya başlanmış olup, daha sonra ise Fransa, İtalya, Avusturya ve Polonya gibi birçok Avrupa ülkesinde yaygınlaşarak dünya genelinde günümüzde 103 farklı ülkede yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Eraslan, 2022: 94).

Bir ülkenin istihdam yapısı ve engelli bireylerin çalışma hayatında istihdam edilebilmesi kota sistemini yakından ilgilendiren bir olgudur. Engelli istihdamının ülkemizde sağlanmasında kullanılan en yaygın yöntem kota sistemidir. Ancak bu sistemin kullanılmasında henüz istenilen fayda sağlanamamıştır. Bunun temel nedeni çalışma hayatında engelli bireylerin adım atmadan önce yapabileceği iş ve engel türüne göre uygun iş için eğitim verilmemesidir. Bu durum da kota sisteminin çalışma hayatında başarısız olmasına neden olmaktadır (Suci Selçuk, 2019: 42).

İşverenler tarafından kota sisteminin zorunlu tutulması bir ceza olarak kabul edilebilmektedir. İşverenler tarafından bu algı engelli bireylerin çalıştırılmasına yönelik olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Gürler, 2020: 29).

2.2.2. Korumalı İşyeri

Korumalı iş yerleri; devlet kurumlarının ya da özel kurumların genel veya özel bütçelerden yardım alarak iş birliği yapmaları sonucunda kurulmaktadır. Korumalı iş yerlerinin amacı bir iş yerinde çalışamayacak kadar ağır engelli olan bireylerin engelli istihdamı ile ilgili mevzuatlar kapsamında istihdama katılmalarının sağlanması adına uygulanan istihdam modelidir. Korumalı iş yerlerinde bahsedildiği üzere çalışmakta olan bireylerin büyük bir bölümü ağır engelli bireylerden oluşmaktadır. Korumalı iş yerlerinin sayılarının arttırılması ve yaygınlaştırılması durumunda ağır engelli bireylerin kota sistemine dâhil olmadan istihdamları mümkün olabilecektir (Budak, 2022: 65). Korumalı iş yeri, normal çalışma hayatına kazandırılmaları zor olan engelli bireyler için istihdam

oluşturmak ve mesleki eğitim için devlet tarafından mali ve teknik açıdan destek verilerek özel olarak çalışma ortamlarının düzenlendiği yerlerdir (Güneri, 2014: 50). Korumalı iş yerleri yöntemi; ayrımcılığın önlenmesi amacıyla kota uygulamasını ve mevzuat yöntemini benimseyen ülkeler tarafından kabul edilmektedir. Engelli bireyler için korumalı iş yerleri olarak hazırlanan iş ortamlarının büyük bir kısmı aslında büyük binaların içinde üretim yapılması amacıyla ayrılmış alanlar ya da boşaltılan odalardır (Yıldırım, 2020: 42). Engelli çalışma ortamlarının arttırılması sonucunda iş piyasaları içerisinde kendisine çalışma imkânı bulamayan engelli bireylerin kendi şartlarına uygun bir şekilde çalışma ortamlarını oluşturarak istihdam edilmeleri mümkündür.

Kota sisteminde genellikle tercih edilen engelli bireyler bedensel açıdan engelli olup, çoklu engeli bulunan ya da zihinsel engeli bulunan bireyler işveren tarafından çalıştırılmamaktadır. Bu durumda çoklu engeli ya da zihinsel engeli bulunan hafif, orta ve ağır engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik özel uygulamalar geliştirilmektedir (Kurt, 2020: 27). İstihdam edilme hususunda zorluk yaşayan engelli bireyler mali ve teknik açıdan devlet tarafından desteklenerek özel çalışma alanları oluşturulmaktadır. Buradaki temel amaç engelli bireylerin istihdamının sağlanması ve mesleki iyileştirmelerinin yapılmasıdır (Şahan, 2018: 31). Genel olarak korumalı iş yerleri çalışma ortamlarına kazandırılmaları zor olan engelli bireylerin istihdam edilmesini amaçlamaktadır. Korumalı iş yerleri aracılığıyla sadece engelli bireylerin istihdam edilmeleri amaçlanmamakta, aynı zamanda engelli bireylerin sosyalleşmeleri ve tedavi edilmeleri de amaçlanmaktadır (Tınar, 2020: 443). Konuyla ilgili olarak ilk uygulama örnekleri 1800'lü yılların başında ABD'de dar bir çerçevede yapıldığı görülmekte ve günümüzde ise yaygın bir şekilde uygulamalarına rastlanmaktadır. Verimliliği gerektiği zamanlarda ikinci planda tutan korumalı iş yerleri, engelli bireylerin istihdamının sağlanması ve engelli bireylerin bu yolla kendilerini geliştirmelerine imkân tanıyarak sosyal güvencelerinin yerine getirilmesi şeklinde bir amaç kapsamında inşa edilmektedir (Eraslan, 2022: 101).

Gelişmiş ülkelerde uygulanan bu sistem sayesinde çok sayıda engelli bireyin istihdam edilmesi mümkün olabilmektedir. Örneğin İngiltere'de savaştan dolayı engelli kalan bireylerin istihdam edilmesine yönelik olarak Remploy adlı kuruluşla bu sistem uygulanmaya çalışılmıştır (Suci Selçuk, 2019: 45). 2013 yılının kasım ayında korumalı işyerlerinin düzenlenmesi ve denetlenmesi ile iş yeri statüsünün kazanılması adına

Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelikle birlikte bir iş yerinin korumalı iş yeri olarak değerlendirilmesi için çalışan engelli birey sayısının en az sekiz olması ve engelli bireylerin sayısının toplam çalışan sayısının %75'inden az olmaması gerekmektedir (Ambarlı Bozatay ve Ayyıldız, 2018: 88). Çalışan engelli bireylerin tespit edilmesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine göre çalıştırılan engelli birey sayısı dikkate alınarak kısmi süreli çalışanların çalışma süreli tam süreliye göre dönüştürülerek hesap yapılmaktadır. Normal çalışma şartlarında korumalı iş yerleri, rekabetçi şartlarda çalışma imkânı bulamayan engelli bireylerin istihdamlarının ve mesleki eğitimlerinin sağlanması amacıyla devlet tarafından ilgili mevzuatta teknik donanım desteğinin yanı sıra mali açıdan da desteklenen çalışma ortamlarının özel olarak düzenlendiği yerlerdir.

5378 kanun kapsamında değerlendirilen yöntem normal bir çalışma ortamında çalışması zor olan engelli bireylerin devlet tarafından oluşturulmuş, engelli bireyler için özel olarak inşa edilen iş yerlerinde çalışması amaçlanmaktadır. Genellikle iş yerlerinde engel durumu daha kötü olan bireylerin çalıştırılması ön görülmektedir (Sönmez, 2019: 31). Korumalı iş yerlerinde başarısız olma riskinin azaltılmasına rağmen sosyal dışlanma kavramı ile karşı karşıya kalınmaktadır. Çeşitli farklı programları kapsayan korumalı istihdam, korumalı bir ortamda engelli bireylere istihdam sağlayan mümkün olduğu rekabet ortamından uzak bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Almanya'da 1999 yılında 646 korumalı işyerinde yaklaşık olarak 185 bin engelli birey çalışmakta iken, ülkemizde ise günümüzde yapılan araştırmalara göre 32 işyeri korumalı iş yeri statüsündedir (Çelikleş, 2016: 27).

2.2.3. Evde Çalışma Yöntemi

Evde çalışma yöntemi genellikle engel durumu ileri derecede olup hareket yeteneği olmayan engelli bireyler için uygun bir yöntemdir. Engelli bireyler buna göre evinde araştırma gerektiren teknik ve teorik işlerin dışında kendisine ev ödevi gibi verilen çeşitli parçaların birleştirilmesi açısından pratik işleri yerine getirebilmektedir (Eren, 2010: 33). Genellikle bu yöntem hareket kısıtlaması bulunan ağır engelli bireyler için uygun bir yöntem olarak görülmektedir. Engelli bireyler bu yöntemle birlikte yasalar tarafından evde çalıştırılması onaylanan kurumlar tarafından zihinsel ya da bedensel engellerinden dolayı evlerinden işlerini yürüten bir durumdur (Güneri, 2014: 51).

Bu yöntemle birlikte zihinsel ve fiziksel engellerinden dolayı evlerinden ayrılmaları mümkün olmayan bireylere iş yapabilme olanağı sunmaktadır. E-alışveriş ve internet teknolojisi gibi uygulamalar gerek engelli bireylerin yaşamlarının daha az bağımlı hale getirilmesi hem de engelli bireylerin istihdamlarında yeni bir umut ışığı oluşturması gibi durumlara imkân tanımıştır (Kurt, 2020: 31). Engelli bireylere geçici süreli olarak evde çalışma gibi yöntemlerle istihdama kazandırılması hedeflenmektedir. Engelli bireylerin evde bilgisayarlı muhasebe ve web tasarımı gibi konularda çalışması mümkündür (Şahan, 2018: 32)

Tablo 6. Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

Avantajlar		Dezavantajlar
Çalışma yaşamında esneklik, özgürlük ve kişisel özerklik.		Kurumsal zorluklar
Bireysel çalışma olanağı	Masrafların azalması	Takım çalışmasının zorlaşması
Yolculuk zamanı ve maliyet azalması	Çalışma yaşamında karşılaşılan problemlerin azaltılması	Statü kaybı korkusu ve terfi sorunları
Geliştirilmiş iş fırsatları	Aile ile daha fazla vakit geçirme olanağı	Psikolojik problemler
İş tatmin ve verimliliğin artması	Yaşam kalitesinin artması	İş yeri, meslektaşlar ve işverenle yüz yüze iletişimin azalması ile yaşanabilecek sosyal izolasyon tehlikesi
Coğrafi bariyerlerin engellilere yönelik olarak ortadan kalkması		Teknolojik kaynakların ve alt yapının yetersizliğinden kaynaklanabilecek sorunlar
Yolculukların ortadan kalkması ile yaşanan stresin azalması		İş ve ev yaşamı arasındaki dengenin kurulmaması neticesinde çıkabilecek potansiyel sorunlar
Evde daha rahat çalışma ortamına kavuşulması		Çalışma saatlerinin kesin olmamasından dolayı iş kolikliğe eğilimin artması

Kaynak: Gürler, 2020

Evde çalışma yöntemindeki temel amaç engel durumuna göre engelli bireylere uygun bir şekilde evin bir bölümünün hazırlanmasıdır. Örneğin işaret dili bilen bedensel engelli bireyin evden işitme engellilere internet ve bilgisayar aracılığıyla kolay bir şekilde tercümanlık hizmeti verebilmektedir. Evde çalışma yöntemiyle ilgili birçok kurum ve kuruluş desteksiz ya da hibe destekli birçok projeyi yürürlüğe koyarak engellilerin istihdam edilmesinin önünü açmışlardır (Tınar, 2020: 444). İki grupta sınıflandırılan evde

Çalışma yönteminde bunlardan birincisi herhangi bir işyerine veya işverene bağımlı olmadan bireyin evinde zgr bir şekilde çalışmasını ifade etmektedir. İkincisi ise bireyin işverene veya iş yerine bağımlı bir şekilde aracılardan veya müşterilerin siparişleri üzerine gerçekleştirilen çalışma türünü ifade etmektedir (Eraslan, 2022: 112). Engelli bireylerin, düşünsel ya da fiziksel becerilerini kullanmakta zaman zaman fazlasıyla zorlanmaları eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanabilmeleri ve çalışabilmelerini zorlaştırmaktadır. Genellikle zihinsel engelli bireyler için kullanılması daha uygun olan bu yöntemde engelli bireylere uygun çalışma ortamları sağlanmalı ve yanında yardımcı olabilecek kişilerin bulunması gerekmektedir (Suci Selçuk, 2019: 47). Bilgi toplumu üretim sistemi çalışma yöntemlerinde büyük değişikliklere neden olmuştur. Çalışma hayatında bireyler klasik çalışma ortamı, esneklik ve işçi ve işveren ilişkilerinin de değişmesine neden olmuştur (Ambarlı Bozatay ve Ayyıldız, 2018: 89). Evden alışma yöntemi; hızla gelişen teknolojiye, değişen sosyal ve ekonomik şartlara ve dünya genelinde değişen rekabet şartlarına işverenlerin uyum sağlayabilmeleri adına sosyal tarafların çalışma şartlarına bağlı olarak istedikleri şekilde belirleme hakkına sahip oldukları çalışma yöntemidir.

Engel durumunun hafif olması durumunda kullanılmaması gereken bu yöntem, dış dünyadan bireylerin kendilerini soyutlamaları ve yeteneklerinin kısıtlanmasına neden olmaktadır. Evde alışma modelinde genellikle bilgisayar ile yapılan işler tercih edilmektedir (Sönmez, 2019: 32). Engelli bireylerin engel durumlarına göre kendi çalışma ortamlarına uygun işleri yapmalarıdır. Bu yöntemle yapılan çalışmalara örnek vermek gerekirse, imalat sektöründe el işçiliği ile yapılan ufak işler ve internet üzerinden yapılan işler verilebilir (eliktaş, 2016: 30). İşverenler tarafından bu çalışma yöntemindeki gerekli ekipmanlar karşılanmaktadır. Ayrıca evde çalışma yöntemi ücret karşılığında evde yapılan çalışma modeli olarak da ifade edilmektedir. Belirli bir ücret karşılığında evde istihdamı gerçekleştirilen engelli bireylerin yapacakları işler özel olarak eve getirilip evden alınmaktadır. Evde engelli bireyler tarafından yapılan üretim çalışmalarının ardından ürünlerin işveren vasıtasıyla pazarlama faaliyetlerine başlanmaktadır (Grlr, 2020: 31-32). Engelli bireylere evde çalışma modeli danışmanlık, pazarlama, muhasebe ve aracılık gibi alanlarda eylemlerde bulunma olanağı sağlamaktadır. Eğitim bu çalışma yönteminde büyük önem arz etmektedir. Teknolojik

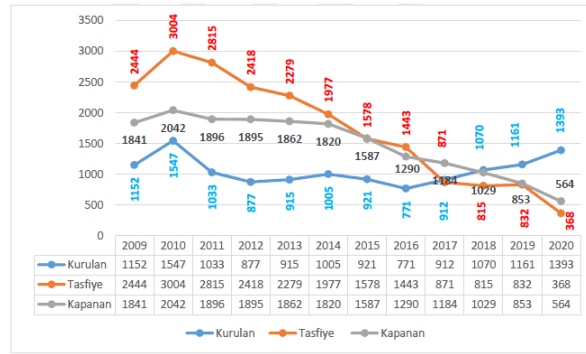
gelişmelerin hızına yetişebilmek adına engelli bireylere yönelik işverenlerin mesleki eğitimler vermeleri gerekmektedir.

2.2.4. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi engelli bireylerin devlet desteği ile veya kendi çabalarıyla kurdukları kooperatif örgütlenmeler ile çeşitli çalışma ortamlarını harmanlayarak kendilerine çalışma ortamları oluşturmalarıdır. Bu yöntem ile iş birliği oluşturulmaya çalışılmış, öncelikli olarak engelli bireylerin mevcut kapasitelerinin ve yeteneklerinin değerlendirilmesi, yapacakları işe göre bunların iyileştirilmesi ve bağımsız bir kurum olarak ülke pazarında kendilerine yer bulmaları amaçlanmıştır. (Eren, 2010: 33). Temelinde iş birliği ve dayanışma düşüncesi olan kooperatif çalışma modeli ile engelli bireylerin devlet tarafından verilen destekler ile veya kendi çabalarıyla kurdukları gruplar aracılığıyla kendilerine istihdam edilme imkânı sağlamaktadır (Budak, 2022: 70-71). Engelli bireylerin var olan becerileri ve kapasitelerinin belirlenmesi ve daha ileriye götürülmesi açısından sosyal iletişim alanında yararlı bir örgütlenme grubudur.

Kooperatif çalışma yöntemi, engelli bireylerin devlet desteği ya da kendi çabalarının sonucunda kurulmuş olan örgütlenmeler ile farklı çalışma alanlarından kendilerine yeni çalışma ortamları oluşturdıkları bir yöntemdir. Bu yöntemde temel esas iş birliği olup, engelli bireylerin mevcut kapasite ve yeteneklerinin değerlendirilmesi, yapabilecekleri işlere göre bağımsız ve iyileştirme olarak faaliyet göstermeleri sağlanmaktadır (Güneri, 2014: 51). Kooperatif gruplarında yer alan bireyler bu yöntemle birlikte kapasitelerini ve becerilerini değerlendirmeleri sonucunda iş birliği yaparak mesleki iyileştirmelerde bulunmaktadır. Korumalı iş yerleri ve kooperatif iş yerleri birbirlerine oldukça benzerlik göstermektedir (Yıldırım, 2020: 43).

Tablo 7. Türkiye’de 2009-2020 Yılları Arası Kurulan ve Kapanan Kooperatifler



Kaynak: Eraslan, 2022

Uygulamada bu yöntem korumalı işyerleri ile benzerlik göstermektedir. Kooperatif iş yerlerinde birden fazla işyerinden bahsetmek söz konusu iken, korumalı işyerlerinde ise tek bir iş yerinden söz etmek mümkündür (Kurt, 2020: 32). Kolektif çalışmalarıyla birlikte karar verme sürecini, yönetime katılmayı olumlu yönden etkilemesinden dolayı engelli bireyler bu yöntemi daha yaygın kullanmaktadır. Kooperatiflerin temelinde iş birliği ve dayanışma mantığı olup, bireylerin gönüllü olarak bir araya gelmesiyle kültürel, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla oluşturulan, bağımsız işletme özellikleri olan ve demokratik esaslara dayanan yapılardır. Kooperatiflerin bu tanım kapsamında herkese açık ve gönüllü olması, ekonomik açıdan ortakların katılımı, ortakların gerçekleştirmiş olduğu demokratik yöntem, bağımsızlık ve özerklik, kooperatifler arasında iş birliği olması, bilgilendirme ve eğitim ve topluma karşı olan sorumlulukları gibi yedi temel ilkesi bulunmaktadır (Eraslan, 2022: 108).

Devlet bu çalışma yönteminde teşvikleri verirken, kimi durumlarda ise bireyler kendi bilgi birikimleriyle hareket etmektedir (Sönmez, 2019: 32).

2.2.5. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırması

Engelli bireylerin istihdam edilmesi konusunda işverenlerin görev farkındalıklarını geliştirilmesi ve gönüllü olarak iş yerlerinde engelli bireyler çalıştırması gerekmektedir. Bir iş yerinin belirli sayıda elaman çalıştırması sonucunda engelli bireyler de çalıştırması zorunlu kılınmıştır. Fakat işverenler ya elaman sayısını belirli bir sayının altında tutmaya çalışmakta ya da engelli bireyler için devlete yatırımları gereken ücreti yatırarak yine de

engelli birey çalıştırmayı tercih etmemektedir (Eren, 2010: 34-35). Yasal herhangi bir zorunluluk olmadan yapılan istihdam modelinde hiçbir şekilde hukuki açıdan zorunluluk ve kota sistemi olmamasına rağmen gönüllü olarak işverenlerin iş yerlerinde engelli bireyleri çalıştırmaları anlamına gelmektedir (Budak, 2022: 74). İş yerlerinde istihdam etmek için çalışan alacak olan işverenlerin genellikle engelli bireylerden istedikleri verimleri alamayacakları, işlerinin aksayacağı ve sağlık giderlerinin olması nedeniyle engelli bireylerin çalıştırılmasını sıcak karşılamamaktadır.

Bu yöntem işverenlerin kota ve korumalı iş yerlerinin dışında tamamıyla kendi isteklerine bağlı bir şekilde engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik yapılan bir durumdur. Fakat iş yerlerinde işverenler tarafından engelli bireylerin verimlerinin düşük olması ile ilgili endişeleri bulunmaktadır (Güneri, 2014: 51). Bu yöntem tutuma bağlı olmasından dolayı eleştirilere maruz kalmaktadır. Dünya genelindeki gelişmiş ülkelerde dâhil böyle bir modelin uygulanması oldukça zordur. Engelli çalışanlarda aynı zamanda kendilerine güvenilmediği düşüncesine kapılarak kendilerini ispat etmeye çalıştıkları görülmektedir (Yıldırım, 2020: 38). Toplumsal hayatta ön yargı kalıplarının değişmesi engelli bireylere fırsat gelmesi durumunda mümkün gözükmemektedir (Kurt, 2020: 30). Bu ön yargılı ve ayrıcalıklı yaklaşım engelli bireylerin üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Bu sistemde ayrıca kota ya da ceza sistemi de bulunmamaktadır. Bu sistemde işverenlerin engelli bireylere karşı olumlu algısı, duyarlılığı ve engelli bireylerin çalışma hayatına atıldıklarında bunu bir sorumluluk olarak görmeleri temel etkenlerdir. Ülkemizde aynı zamanda gerekli olmamasına rağmen kontenjan fazlası engelli birey istihdam eden işverenlere devlet tarafından prim desteği sağlanmaktadır (Tınar, 2020: 443). Genellikle orta ve küçük ölçekli işletmelerde uygulanabilir bir yöntemdir. Engelli bireylere yönelik toplumda ötekileştirici değil de birleştirici bir tavır sergilenmesi gerektiği fikrinden hareket edilerek bu tarz uygulamaların artması engelli bireylerin yararına olacaktır.

Tablo 8. Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İşyerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Kamu	Özel
2021 (Temmuz)	19.413	105.066
2020	17.011	95.617
2019	16.664	126.238
2018	16.157	107.373
2017	7.801	117.687

2016	8.206	104.966
2015	8.432	99.262
2014	8.417	101.823
2013	9.514	97.689
2012	10.246	97.322
2011	10.496	86.607

Kaynak: Budak, 2022

Devlet politikaları tarafından işverenlerin herhangi bir zorlama olmadan kendi istekleri ile çalışma hayatında engelli bireyleri tercih etmektedir. Engelli bireylere karşı ön yargıların oluşması engelli bireylerin çalışma hayatlarını ve iş bulma süreçlerini etkilemektedir. Engelli bireylerin istihdam edilmesi konusunda çalışma hayatındaki bazı işlerin sadece engelli bireylere göre seçilmesi sonucunda gerçekleşmiştir (Çeliksaş, 2016: 30). Engelli bireyler bu yöntemle istihdam edilmeleri sonucunda çalışma ortamlarında fiziksel açıdan bazı düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Finansal açıdan yaşanan zorluklarla birlikte işverenlere ek maliyet oluşmaktadır.

2.2.6. Kişisel Çalışma Yöntemi

Engelli bireyler bu yöntemde kendi işinin sahibi olabilmeleri için gerek yakın çevresinin kaynakları gerekse kendi kaynaklarını kullanabilecekleri gibi ayrıca devlet desteklerinden de yararlanabilmektedir (Eren, 2010: 32-33). İş kanununda 2011 yılında yapılan düzenlemelerle engelli bireylere kendi işini kurmak istemesi durumunda, engelli bireylerin istihdam edilmesinde İŞKUR aracılığıyla kota uygulamasının kurallarına uymayan işverenlere devlet tarafından verilen cezalardan gelen gelirle hibe desteği sağlanmıştır (Budak, 2022: 72). Bu yöntem engelli bireylerin kendi işini kurması ve hatta diğer bireylere de istihdam alanı yaratması esasına dayanmaktadır. Engelli bireyler böylelikle deneyimleri, eğitimleri ve kendi yetenekleri doğrultusunda kendilerine uygun çalışma alanı oluşturmaktadır (Güneri, 2014: 50). Uygulama alanı sınırlı olmasına rağmen kimseye bağlı olmadan engelli bireylerin kendileri için çalışma alanı bulması son derece önem arz etmektedir. Ancak ülkemizde bu yöntem başarı oranı açısından oldukça düşüktür.

Birey kendi işini kurduğunda herhangi bir çalışma saati ile sınırlandırılmamaktadır. Kişisel çalışma yöntemi burada özellikle engelli bireylerin kendi işini kurarak kendi işinin sahibi olmalarını sağlamaktadır. Fakat günümüz şartlarında bu yöntem bazı zorlukları da

beraberinde getirmektedir (Kurt, 2020: 29). Engelli bireylerin deneyimleri, yetenekleri ve nitelikleri doğrultusunda kendi işini oluşturarak sürdürülebilir hale getirmeleri göz önünde bulundurulduğunda önemli desteklerin sağlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Böyle bir noktada kendi işini kuran engelli bireylere maddi ve manevi bütün desteklerin sağlanması gerekmektedir. Gerek kendi imkânlarıyla gerekse ailesinden aldığı imkânlarla kendi çalışma hayatlarını oluşturmaya çalışan engelli bireyler, kendi deneyimlerini, yeteneklerini ve engel durumlarını daha iyi bilecekleri için kendilerine en uygun iş ortamını oluşturmada daha başarılı olacaklardır. Kişisel çalışma yönteminin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için hem devletin engelli bireylere gereken desteği vermiş hem de engelli bireylerin bazı bilgi donanımına sahip olması gerekmektedir. Örneğin engelli bireylere ülke şartları da göz önünde bulundurularak gereken destekler verilmeli, kuracakları iş doğrultusunda gereken eğitimleri almalı ve engelli bireyler girişimciliğe yönlendirilmelidir (Suci Selçuk, 2019: 48). Kişisel çalışma yöntemi ülkemizde engelli bireylerin istihdamının arttırılması konusunda çok üzerinde durulmayan bir yöntemdir. Kendi imkânları doğrultusunda engelli bireyler basit ve niteliksiz işleri yapma yoluna gitmektedir (Ambarlı Bozatay ve Ayyıldız, 2018: 89).

2.2.7. Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ve Kura

2012 yılında ilk olarak uygulanmaya başlanan Özürlü Memur Seçme Sınavının adı Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı olarak değiştirilmiştir. Yeni düzenlemeler ile birlikte kamuda istihdam edilen işçi ve memur alımlarında EKPSS sistemi uygulamaya konulmuştur. Kamuda ilk kez görevlerine başlayacak bireylerin kamu kurum ve kuruluşlarına atanmasında sınav usulü esas alınmaktadır. Kural olarak devlet memurluğuna girişte sınav uygulaması yapılmaktadır (Budak, 2022: 76-77). 2014 yılı itibarıyla Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur. Yönetmeliğin temel amacı merkezi olarak yapılacak engelli personel seçme sınavına, yerleştirme işlemlerine, kuraya, istatistiki verilerin temin edilmesi, engelli memurların istihdam edilmesi ve denetlenmesi ile ilgili diğer hususlara ilişkin esasların belirlenmesidir. Engelli bireyler bu yönetmelikle birlikte engel ve eğitim düzeylerine göre sınavlara tabi tutularak bir sınav puanı elde ederler. Ülkemizde yaşayan engelli bireyler bakımından bu istihdam modeli incelendiğinde engelli bireylere yönelik korumacı bir yaklaşım sergilenmektedir (Gürler,

2020: 34-35). Engelli bireylerin engel durumlarından kaynaklı olarak pozitif ayrımcılıkla istihdam edilmeleri sosyal devletin bir gereğidir. Bu istihdam modeli devlet desteğiyle doğrudan uygulanmaktadır. Engelli bireylerin topluma uyum sağlamasında ve ekonomik yaşama katılmasında engelli bireylerin istihdam edilmesini kolaylaştırmaktadır.

2012 yılında sınavın başladığı döneme kadar kurumlar kendi içlerinde gerek sınavlar gerekse mülakat yaparak engelli bireyleri memur olarak işe almaktadır. Her kurumun kendi belirlediği tarihlerde kendi belirlediği hususlarda sınavlar yapması ve bu sınavların kimi zaman kendi aralarında çakışma göstermesi ve engele uygun bir sınav türünün yapılmasının zor olmasından dolayı 2011 yılı itibariyle daha genel bir sınav sistemine geçilmiştir. Düzenli olarak iki yılda bir yapılan bu sınav 2014 yılına gelindiğinde isim değiştirerek Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı adını almıştır. Sınavın kısaltılmış hali ise EKPSS'dir. 2012 ve 2020 yılları arasında bu sınav ile birlikte 30 bin engelli memur kamuya yerleştirilmiştir. Devlet Personel Başkanlığının da belirtmiş olduğu verilere göre 2018 yılı itibariyle devlet kurumlarında çalışan engelli memur sayısı 56 bine ulaşmıştır (Karamercan, 2021: 61).

Tablo 9. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilen Engelli Memur Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2021	58.520
2020	57.408
2019	55.196
2018	51.814
2017	49.873
2016	48.134

Kaynak: Budak, 2022

Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı genel yetenek bölümü matematik, Türkçe alanlarından oluşurken, genel kültür bölümü ise Türkiye Coğrafyası, Temel Yurttaşlık Bilgisi ve Atatürk İlkeleri ve Türk İnkılap Tarihi alanlarından oluşmaktadır. Ülkemizde 2002 yılından itibaren uygulanmakta olan Kamu Personeli Seçme Sınavı ile içerik ve konu olarak aynı olan Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavının sürelerinde ve soru sayılarında değişiklik yapılmıştır. Genel kültür testinden 60 soru ve genel yetenek testinden 60 soru olmak şartıyla Kamu Personeli Seçme Sınavında adaylara toplamda 120 soru sorulmaktadır. Bu 120 sorunun yanıtlanması adına adaylara toplamda 130 dakika

süre verilmektedir. Fakat Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavında genel kültür testinden 30 ve genel yetenek testinden 30 olmak üzere adaylara toplam 60 soru sorulmaktadır. Engelli adayların bu soruları yanıtlamaları için verilen süre 60 dakikadır. Fakat adayların engel durumlarına göre ek süre verilebilmektedir (Karamercan, 2021: 62).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE'DE ENGELLİLERİN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Bu bölümde Türkiye'de engellilik ile ilgili genel bilgiler verilecektir. Engellilerin istihdam edilme sırasında karşılaşılan sorunlar sıralanacaktır.

3.1. Türkiye'de Engellilik

II. Dünya Savaşının ardından tüm dünyada yükselen engelli birey sayısı, normalleştirme ile entegrasyon kavramlarının hayatımıza girmesi ve engelli bireylerin iş gücüne katılımlarını sağlayabilmek adına belirli çalışmalar yapılması sonucunu doğurmuştur. Mevcut durum engelli bireylerin yeteneklerinin de ön plana çıkmasını sağlamış, 1950'li yıllarda demokrasi ve insan hakları kavramlarındaki yansımaların ve fikirlerin önemi daha da ön planda tutulmuştur (Budak, 2022: 22). Toplumlara göre engelli bireylere yönelik tutumlar farklılık göstermiştir. Hristiyanlık ve İslamiyet gibi dini inançlarda yer alan insanlığın bütününe sevgi ve saygı gösterme anlayışı bu dinlerin yaşandığı toplumlarda engelli bireylere yönelik tutum ve davranışları olumlu anlamda etkilemiştir (Gencer, 2009: 21). Bu anlayış engelli bireyleri benimsemeyi ve onlara anlayış göstermeyi beraberinde getirmiştir.

Her ne kadar yoksul ülkelerdeki engelli bireylerin sorunları ile gelişmiş ülkelerdeki engelli bireylerin sorunları arasında farklar olsa da dünyanın her bölgesinde engelli bireyler yoksul toplumlar arasında yer almaktadır. Hayatlarının bir bölümünde yoksul bireylerin sonradan engelli olma durumları da bulunmaktadır. Engelli bireylerin ötekileştirmeye ve ayrımcılığa sıkça maruz kalmasından dolayı engelli olma durumu da bireylerin yoksul olma durumları arasında gösterilebilir (Güneri, 2004: 33).

Engelli bireylerle ilgili bulguların toplanmasında kullanılan araçlar temel olarak idari kayıtlar, örneklem araştırmaları ve nüfus sayımlarıdır. İstatistiki kayıtlar örnekleme ve sayımlar yöntemiyle yapılan araştırmalara verilen isimdir. Bu kayıtlar herhangi bir sorunun çözülmesi ya da aydınlatılması üzerine belirli yöntemler ve bilimsel çalışmalardır (Çondur, Yeni Pazarlı ve Cömertler, 2019: 350).

Engelli bireylere yönelik ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde belirli ölçütler göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle Kurtuluş Savaşı ve I. Dünya Savaşının ardından yaşanan ekonomik ve toplumsal sorunlar, her türlü politikada olduğu gibi engellilere

yönelik politikaların da olumsuz sonuçlanmasına neden olmuştur. Yeni kurulan devletlerin yaptırımları ve sorunları sosyal politikaların birçoğunun gecikmesine neden olmuştur (Gencer, 2009: 24).

Mevcut durumda Türkiye'deki engellilerin istihdam durumuna ilişkin bazı tablolar aşağıda verilmiştir.

Tablo 10. Engelli Nüfusun İstihdam Durumu % (2022)

	Erkek	Kadın	Toplam
İşgücüne Katılım Oranı	32,22	6,7	21,71
İşsizlik Oranı	14,57	21,54	15,46
İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	67,78	93,29	78,29

Kaynak: Kanyılmaz Polat, 2020

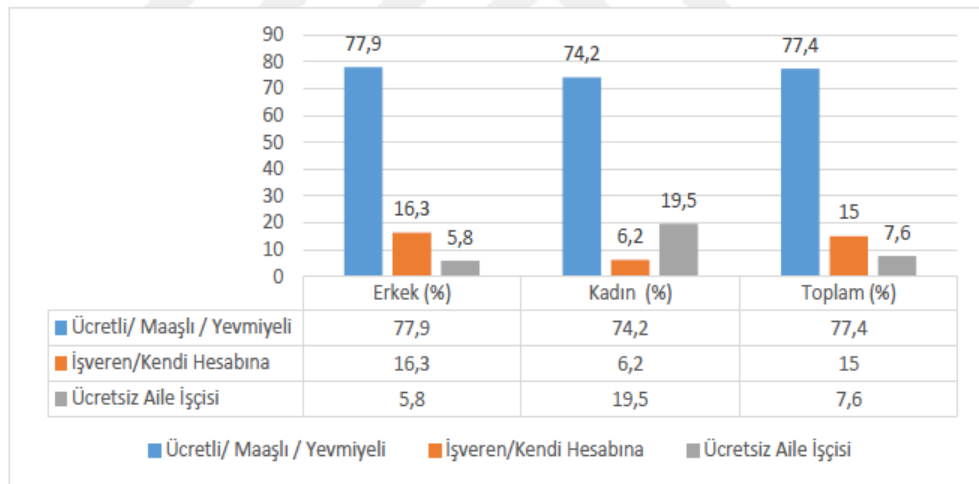
Tablo 11. Engelli Bireylerin Çalışma Durumunun Engel Türüne Göre Dağılımı

	Toplam	Görme	İşitme	Dil ve Konuşma	Ortopedi	Zihinsel	Ruhsal	Süreğen Hastalık
Çalışanlar	14,3	24,8	26,8	18,0	25,5	5,8	7,6	13,6
Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	77,4	80,1	79,8	76,7	82,3	67,7	66,5	75,6
İşveren, kendi hesabına	15,0	14,0	10,4	15,8	10,3	13,4	17,7	20,2
Ücretsiz aile işçisi	7,6	6,0	9,8	7,6	7,3	18,9	15,8	4,2
İş arayan	6,3	14,4	13,5	13,8	11,5	2,6	8,1	5,3
Diğer	93,7	85,6	86,5	86,2	88,5	97,4	91,9	94,7
Çalışmayacak durum	51,4	37,2	23,8	29,2	41,6	67,9	51,8	49,8

da ağır engelli								
Emekli /Öğrenci/ev işleri ile meşgul /yaşlı	29,2	31,0	38,7	37,0	31,2	10,8	13,0	39,2
Engeli nedeni ile kendisine iş verilmeyeceğini düşünüyor	16,6	19,0	19,8	19,7	17,6	21,6	22,9	12,3
Ailesi çalışmasına izin vermiyor	3,3	2,2	3,7	1,8	2,5	5,3	3,4	3,0
Diğer	10,7	12,7	17,8	11,6	14,4	9,7	20,4	8,4

Kaynak: Kalaycı ve Çetin, 2021

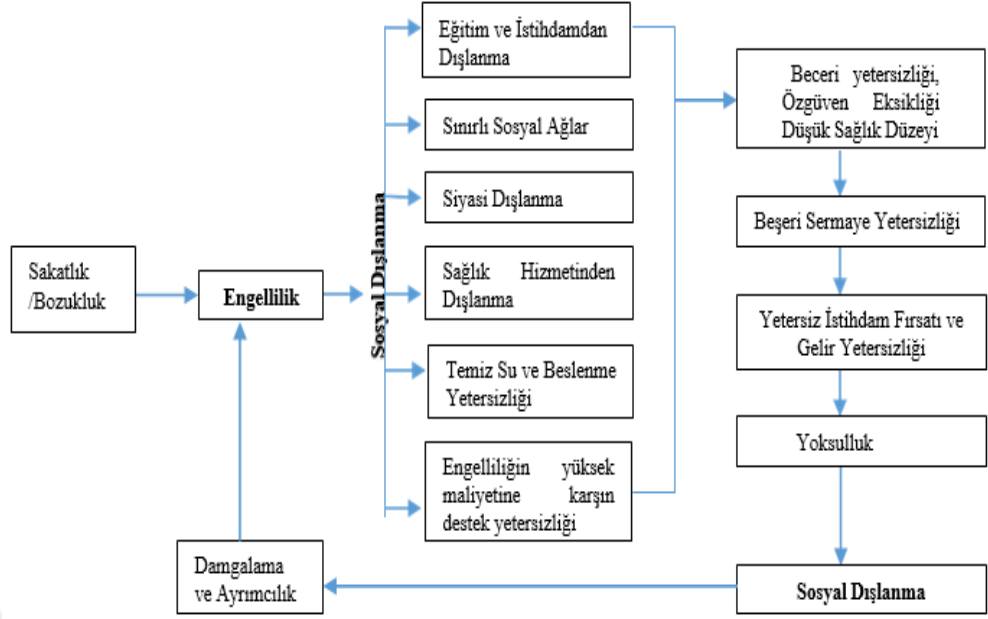
Tablo 12. Engelli Bireylerin İstihdam Biçimleri (%)



Kaynak: Eraslan, 2022

Toplum tarafından engelli bireylerin dışlanmaması ve sosyal projelerle destek olunması gerekir. Engelli bireyler de bu gibi durumların ortadan kaldırılması adına toplumsal ve siyasal sistemlerle uyum içinde çalışmalıdır (Toydemir, 2022: 18). Toplum tarafından engelli bireylerin dışlanması veya devlet tarafından gerekli desteklerin sağlanamaması durumu hem toplumsal düzenin bozulmasına yol açacak hem de bu bireylerin huzurunu kaçıracaktır.

Eğitim seviyesi düşük ve okuryazarlığı olmayan bir engelli grubunun varlığından söz edilmektedir. Fakat bu durumun temel nedeni engelli bireylerin engellenmesinden kaynaklanmaktadır. Eğitim imkânlarından ve hizmetlerinden engelli bireyler yararlanamamaktadır (Güneri, 2004: 36). Engellilerin istihdam edilmesiyle ilgili olarak ülkemizde ilk düzenleme, 1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile yapılmıştır. 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu'nda da aynı konu başlığı ele alınarak engellilerin engelli bireylerin çalışma hayatındaki hakları ele alınmıştır. İstihdam edilecek eski hükümlü ve engelli bireylerin hangi işlerde ve hangi iş kollarında çalıştırılabilecekleri yer almaktadır (Çondur, Yeni Pazarlı ve Cömertler, 2019: 353). Geçmişten günümüze değin kronolojik olarak olaylar incelendiğinde engelli bireylerin yaşam standartlarını kolaylaştıracak çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Ancak bu bireyler sosyal bütünleşme çatısı altında birçok sorunla karşılaşmaktadır. Engelli kavramının oluşmasından başlayarak hayatın birçok alanında sorun yaşayan engelli bireyler her ne kadar toplumla bir uyum içinde yaşayamaya gayret göstetseler de buna başaramayarak birçok sorunla karşılaşmışlardır. Yaşanan sorunların temel kaynağı olarak engelli bireylerin toplum tarafından anlaşılmaması, onların yaşam içinde farkına varılamaması, ön yargılı olunması ve empati kurulamaması gelmektedir. Söz konusu yaklaşımların bir sonucu olarak engelli bireyler, önemsenmediklerini düşünerek kendilerini toplumdan uzaklaştırmaktadır (Yılmaz ve Paçacı, 2019: 51-52). Kendilerini bu sebeple eksik görmeleri sonucunda diğer bireylerle iletişim konusunda sorun yaşamaktadırlar.



Şekil 2. Sosyal Devlet ve Engellilik İlişkisi

Kaynak: Yılmaz ve Paçacı, 2019

Toplumsal düzenin sağlanmasında bireylerin sahip olduğu sosyo-ekonomik alt yapı da etkili olmaktadır. Toplumsal düzensizliğin ana sebeplerinden biri de bireylerin iş gücüne katılamamasıdır (Kara, 2016: 249). Bu doğrultuda engellilere yönelik yapılan istihdam çalışmaları da toplumsal refah ve huzur açısından önemlidir.

3.2. Engellilerin İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar

Çalışma hayatında bir şeyler üretmek amacıyla zihinsel ve bedensel olarak gayret gösterme anlamına gelen çalışma gerek bireyler gerekse içerisinde bulundukları toplumlar açısından oldukça önemlidir. Engelli bireyler gerek sosyal gerekse çalışma hayatlarında psikolojik, fiziksel ve tacizlere maruz kalabilmektedir. İşverenler ise işe aldıkları engelli bireyleri genel olarak deneme sürecinde işten çıkarmaktadır. Hatta bazen işverenler, engelli çalışanlarını işe gelmemeleri ya da erken emekli olmaları konusunda uyarmaktadır.

Engelli bireylerin topluma yük ve başkalarına bağımlı olmaktan kurtaracak, bir işe yaramanın mutluluğunu hissettirecek ve kendini toplumun bir parçası olarak gösterecek temel yol, engelli bireylerin diğer bireyler gibi istihdam edilmelerini kolaylaştırmaktır. Engelli bireylerin sorunlarının çözümünde istihdamın çok önemli bir yeri bulunmaktadır.

Hem dünya genelinde hem de ülkemizde engelli bireylerin istihdam edilmeleri oldukça zordur. Avrupa ülkelerindeki engelli bireylerin sadece yarısı istihdam edilmekte ancak düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Bu nedenle ekonomik olarak durumları daha da zorlaşmaktadır (Musayev, 2013: 46-47). Sosyal politikalar kapsamına engelli bireylerin de dâhil edilmeleri 19. yüzyılın sonlarına denk gelmektedir. I. Dünya Savaşının ardından mesleki ve sağlık açısından rehabilite edilmeleri söz konusu olmuştur. Engelli bireylerin böylelikle engelleri ile yaşayabilir hale gelmesi ve mevcut özelliklerinin geliştirilmesi için hizmetler verilmiştir. Engelli bireylerin II. Dünya Savaşının ardından ise sosyal hayata ve çalışma hayatına katılabilmeleri için dünya genelinde birtakım düzenlemelere gidilmiştir (Kanyılmaz Polat, 2020: 872). Buna ek olarak Khan, Korac Kakabadse, Skouloudis ve Dimo vd. (2019) çalışması kapsamında engelli bireylerin dünya nüfusunun önemli bir oranına sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu bireylerin üretim süreçlerine dâhil edilmeleri hem ülke ekonomisinin gelişim göstermesinde hem de toplumsal sosyal düzenin doğru bir şekilde gelişim göstermesinde yararlı olacağı vurgulanmıştır. Avrupa ülkelerinde çalışma yaşını doldurmuş genç nüfusun azalması sonucunda engelli bireylerin istihdamlarına kaynak olarak bakıldığı dile getirilmiştir. Engelli bireylerin istihdamına yönelik araştırmalar ise diğer zamanlara göre öncelikli değerlendirilmeye başlayan bir konu olarak nitelendirilmeye başlanmıştır (Vornholt, Villotti, Muschalla, Bauer, Colella, Zijlstra ve Corbiere, 2018: 45).

Çalışma hayatlarında ayrımcılık istihdamlarına yalnızca kotalardaki bir zorunluluk olarak bakılması engelli bireylerin yoksulluk durumlarının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda engelli bireylerin istihdam edildikleri çalışma ortamlarında karşılaştıkları ulaşımdaki yetersizlikler ve fiziksel bariyerler işe devam etmelerini ve iş bulmalarını zor hale getirmektedir (Çondur, Yenipazarlı ve Cömertler, 2019: 360). Engelli bireylerle ilgili olarak bunların dışında olumsuz yönler, ayrımcılık ve fırsat eşitliğinin tanınmaması ve üretimleriyle ilgili yanlış düşünceler karşılaştıkları sorunlar arasında yer almaktadır. Heymann, Wong ve Waisath (2022) çalışması kapsamında Birleşmiş Milletlere bağlı olan 193 ülkedeki istihdam durumları ve yasalar incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında bu ülkelerin yarısından çoğu engelli bireylerin istihdam süreçlerinde var olan ayrımcılıklara karşın tedbir almış ve çeşitli yasaklamalar getirdiği ortaya konulmuştur. Ayrıca çalışma kapsamında bu ülkelerin içerisinde engelli ücretlendirmelerindeki ayrımcılık ile terfi ayrımcılığına ilişkin yasal düzenlemelerin yapılmadığı vurgulanmıştır. Engelli bireylerin

diğer bireyler gibi kariyerlerini şekillendirmek istedikleri bilinmektedir. Lakin bu bireylerin günümüzde birçok engel ile karşı karşıya kaldıkları da bilinmektedir. Bu engeller başlıca; iş bulma konusunda zorluk çekmeleri, buldukları işlerde kalıcı olabilmeleri, kariyer konusunda gelişim gösterebilmeleri, ücretlendirmeler ve terfi alamamalarıdır (Shaw, Wickenden, Thompson ve Mader, 2022: 942-963). Giri, Aylott, Giri, Wormley ve Evans (2022) çalışması kapsamında Büyük Britanya’da geliştirilen yeni planların engelli istihdamı konusunda mevcut hedeflerine ulaşamadığı ortaya konulmuştur. Ayrıca bu çalışma kapsamında engelli bireylerin yapılan yeni düzenlemeler sonucunda özellikle öğrenme zorluğu çeken engelli bireyler ile otizmli bireylerin farklı nedenler ile istihdama şirketler tarafından dâhil edilmediği ortaya konulmuştur. Yusupov ve Abdukhalilov (2022) çalışmasında ise Özbekistan’da engelli bireylere yönelik yeni planlar ve düzenlemeler yapılmasına rağmen işletmelerde bu bireylerin istihdamlarında artışın olmadığı ve çeşitli sebeplerden dolayı iş hayatına dâhil edilmedikleri ortaya konulmuştur. Helena, Magnus ve Carin (2023) çalışması kapsamında ise İsveç’teki engelli bireylerin istihdamları analiz edilmiştir. Bu çalışma sonucunda İsveç’te engelli bireylerin istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca çalışmada engelli istihdamına yönelik yaşanan sorunların kavranabilmesi için odak noktasının bu bireylerden ziyade öncelikli olarak çevre-toplum bağlamında geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Buna ek olarak Remnant, Wanggren, Huque, Sang, Kachali ve Richards (2022) çalışmasında ise engelli bireylerin genel olarak banka süreçlerindeki para çekme işlemlerinde, kira ödeme işlemlerinde ve kredi çekme süreçlerinde zorluk yaşadıkları ortaya konulmuştur. Bu noktada diğer bireylerin engelli bireylere karşın gerekli paranın ödenemeyeceği algısının olduğunu yani ekonomik bir damgalamanın mevcudiyetinin olduğu ortaya konulmuştur. Genel olarak engelli bireylere yönelik hükümetler tarafından yasal düzenlemelerin yapılmasının yanı sıra ayrıca toplumsal açıdan diğer bireyler üzerinde farkındalıkların da oluşturulması yadsınamaz bir öneme sahiptir (Remnant, Wanggren, Huque, Sang, Kachali ve Richards, 2022: 1002-1017).

Öncelikli olarak bireylerin bilmesi gerekenler; hakları, görevleri ve sorumluluklarıdır. İkinci ana görevleri ise; kendilerine verilen görevler ile ilgili gereken bilgi ve donanımına sahip olmalarıdır (Sönmez, 2019: 39).

3.2.1. Ayrımcılık ve Yoksulluk

Şüphesiz ki yoksulluk sadece engelli bireylerin değil ailelerinin ve çevrelerinin de bir sorunudur. Engelli bir çocuğu olan sabit gelirli aileler için engelli çocuğun bakım masrafları orta geliri olan ailelere oranla 4-5 kat daha fazla olmaktadır. Bu durum da ailelerin giderek yoksullaşmasına neden olmaktadır. Özel eğitim giderleri engelli bireylerin kullanması gereken ilaç ve tedavi masrafları ve araç gereçler derken iş giderek içinden çıkılmaz hal almaktadır. Yoksulluk nedeniyle gelişmiş ülkelerde bile olumsuz bir durum oluşurken engelli ve yoksul ailelerde temiz olmayan yaşam koşulları, dengesiz ve yetersiz beslenme, temiz kullanma ve içme suyunun olmaması ve engelli bireylerin ve onlara bakmakla sorumlu olan bireylerin de çalışmıyor durumda olması gibi nedenlerden dolayı sorunlar giderek artmaktadır (Yıldırım, 2020: 27).

Ayrımcılık, belirli nedenlere ve temellere bağlı olarak dışlama, fark gözetme, yeğleme ve kısıtlama gibi eylemlerle gerçekleştirilmektedir. Gerçekleştirilen eylemler, toplum hayatının toplumsal, siyasi, ekonomik, kültürel gibi alanlarda insan hakları ve özgürlüklerinin eşitlik temelinde tanınmasını, bunların kullanılmasını veya yararlanılmasını ortadan kaldıran, zarara uğratan ve yoksun kılan sonuçlara yol açmaktadır. Bir diğer tanımlamayla, toplumda içinde yer alan bireylerin ve grupların bir kısmının dışlanması, haklarının bu gibi nedenlerle azaltılması, bu gibi gruplara farklı şekillerde davranılması ve bu gibi nedenlerle bu bireyler ve gruplar yerine başka bireyler ve grupların tercih edilmesi ayrımcılık olarak sayılmakta ve genel olarak eşitliğe aykırı olarak nitelendirilmektedir (Çağlar, 2012: 565-566).

Tablo 13. Dışlanma Biçimleri ve Psikolojik Sonuçları

<u>Rededilme Temelli Dışlanma Biçimleri</u>	<u>Ostrasizm Dışlanma Biçimleri</u>
• İnsanlık dışı bir dil kullanımı • Damgalama ve ayrımcılık • İncitici gülümseme/kahkaha • Mikro saldırganlıklar ○ Hakaretler ○ Saldırıları	• Dikkatlice süzülme, bakılmak • İlişkilerde göz ardı edilmek, unutulmak, döngünün dışında tutulmak • Dışlayıcı bir dilin kullanılması • Rahatsız edici bir sessizlik
Dışlanmanın Olumsuz Psikolojik Sonuçları	
<u>Kısa Dönem Dışlanmanın Sonuçları</u>	<u>Uzun Dönem Dışlanmanın Sonuçları</u>
• Anti-sosyal niyetler ve davranışlar • Temel ihtiyaç tehdidi (aidiyet, özsaygı vs.) • İnsanlık dışına çıkma • Aşağılanma, incinme gibi olumsuz hisler • Nörolojik ağrı	• Yabancılaşma • Depresyon • Çaresizlik • Anlamsızlık

Kaynak: Eraslan, 2022

Tablo 14. Türkiye'de 2010-2020 Yılları Arasında Yoksulluk Riski Altında Bulunan Engelli Bireyler (%)

Yıllar	15-25 yaş Aralığı (%)			25 yaş ve üzeri (%)		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2010	36,7	35,3	36	26,8	24,7	25,5
2011	39,6	37,8	38,7	26,4	24,2	25,1
2012	32,7	38	35,3	25,9	24,3	25
2013	30,3	35,3	32,6	25,4	22,6	23,7
2014	28,9	39,5	33,6	24,8	23,3	23,9
2015	33,9	28,3	31,1	22,6	21,3	21,8
2016	27,4	31,2	29,2	23,6	22	22,6
2017	34,2	32,8	33,5	22,5	21,1	21,7
2018	30,8	32,1	31,4	22,5	20,6	21,4
2019	29,3	32,5	30,8	22,8	20,6	21,5
2020	30,4	31,2	30,8	23,5	21,8	22,5

Kaynak: Eraslan, 2022

3.2.2. Ekonomik ve Sosyal Sebepler

Ailelerde engelli birey olması durumunda karşılaştıkları sorunlardan biri de ekonomik sorunlardır. Engelli bireylerin bakım, tedavi, eğitim, ulaşım ve diğer özel ihtiyaçları ekonomik açıdan zorluklar ve sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır. Ekonomik sorunların ortaya çıkması durumunda ailenin düzeni bozulmakta ve aile içi iletişim etkilenmektedir. Bağımsız bir şekilde kendi bakım ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk çeken engelli bireylerin günlük bakım ihtiyaçları ailelere ekonomik açıdan bir yük yüklemektedir (Musayev, 2013: 132-133). 5378 sayılı kanunun tanımlanması ve Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nde yapılan engellilik tanımlamaları göz önünde bulundurulduğunda engelli bireylere yönelik yapılan ayrımcılık; herhangi bir sebepten dolayı doğuştan ya da sonradan ruhsal, bedensel, duyuşsal, zihinsel ve sosyal becerilerini çeşitli derecelerde kaybetmesinden dolayı toplumsal bütünlüğe ayak uydurması ve günlük ihtiyaçlarını karşılamakta zorluk çeken bireylere karşı topluma etkin bir şekilde katılımlarını bilerek engelleyen tutum ve davranışlar olarak ifade edilmektedir (Özgül Polat ve Akbulut, 2012: 4).

Gelişmiş ülke ekonomilerinde engelli bireylerin istihdam edilmelerinin bir sosyal hizmet olarak öne sürülmesinin sebebi engelli bireylere yönelik sağlanan imkân, fırsat ve hizmetlerin ülkelerin ekonomik durumları ile ilgili olmasıdır. Bu ekonomik durumun,

engelli bireylerin istihdamı açısından gelişmiş ülkelerde büyük yararları bulunmaktadır. Ülke ekonomileri için engelli bireylerin kalan zihinsel ve bedensel yetenek ve becerilerini kullanamamaları kaybedilen ekonomik değerlerdir. Çünkü iş yerlerinde yapılacak düzenlemeler ile birlikte engelli bireylerin kendi engel durumlarına uygun işlerde çalışmaları durumunda en az engeli bulunmayan bireyler kadar verim vermeleri mümkündür (Şahan, 2018: 49).

Sosyal güvenlik kurumlarından yararlanma modern dünya şartlarının bir getirisi olarak önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir. Özellikle sağlık hizmetlerinde sosyal güvence haklarının olması verimli ve kaliteli bir hizmeti beraberinde getirmektedir. Modern devletlerde sosyal güvence hakları olmazsa olmazlar arasındadır. Sağlık hizmetleri engelli bireylerin en önemli ihtiyaçlarındandır. Genel Sağlık Sigortası ise ülkemizde çalışma imkânı bulamayan bireyler için verilen bir hizmettir (Genç, 2015: 75). Engelli bireylerin çalışma hayatlarına katılmalarının sağlanması bu bireyin gerek sosyal gerekse ekonomik anlamda topluma katılımına katkı sağlamaktadır. Konuyla ilgili olarak yetersizliklerin yaşanması engelli bireylerin istihdam edilmesinde bazı eksiklikleri ortaya çıkarmaktadır. Ekonomik dışlanma bireylerin çalışma hayatı dışında ve diğer sermaye varlıklarının dışında kalmasından dolayı ihtiyaçlarının karşılanması maksadıyla gerekli gelirden yoksun bırakılma durumunun ifade edilmesi için kullanılan bir kavramdır (Eraslan, 2022: 66).

3.2.3. Ulaşım Sorunları

Engelli bireyler için sosyal hayatın her alanında yeni dışlanma durumları yer almaktadır. Engelli bireylerin bir yerden bir başka yere yer değiştirmeleri sonucunda yaşadıkları sıkıntılar ve karşılarına çıkan engeller maalesef ki engelli bireyleri oldukça zorlayarak onları eve hapsedmektedir. Ulaşım konusunda engelli bireylerin yaşadıkları sorunlar toplum tarafından da kabul edilmektedir. Sarı şeritlerin olmaması, toplu taşıma araçlarına alınmama, ibadethaneleri kullanamama, bina girişlerinde rampa bulunmaması, alışveriş merkezlerine girişlerde sorun yaşanması gibi sorunlar gerek engelli bireyler gerekse toplum tarafından kabul edilen sorunlar arasındadır. Örneğin toplu taşıma araçlarında engelli bireyler için ayrılan alanlar bulunmakta ancak hiçbir bireyin buna saygısı bulunmamaktadır. Engelli bireyler için ayrılan alanlar diğer bireyler tarafından rahat bir şekilde kullanılmaktadır (Gencer, 2019: 49). Bununla birlikte özellikle öğrencilerin

üniversitelerin bulunduğu bölgelere yerleşmesinde oldukça zorluk yaşamaları, genellikle yerel yönetimlerin vermiş oldukları hizmet ve kalitesiyle ilişkilendirilmektedir. Toplu taşıma araçlarını kullanan engelli bireylerin ulaşım konularında sıkıntı yaşadığı toplum ve hizmet verenler tarafından saygı ve hoşgörü görmediği sonucuna varılmıştır (Sevinç ve Çay, 2017: 9).

Toplumun büyük bir bölümüne göre tasarlanan bireysel, toplumsal ve kamusal yaşam alanları, mekânsal ve ulaşım alt yapı ve üst yapılar engelli bireylerin erişilebilirlik haklarını engelleyen sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya ülkelerinin büyük bir kısmında ulaşım sistemlerinin ve binaların engelli binaların kullanımına uygun olmaması, iletişime yönelik ihtiyaçlarının karşılanamaması, engelli bireylerin iş arama, çalışma ve hatta sağlık sorunları durumunda hastanelere ulaşılabilme hakkından mahrum bırakılmaktadır (Özispı ve Arabelen, 2020: 232).

3.2.4. Ülkelerin Gelişmişlik Düzeyleri

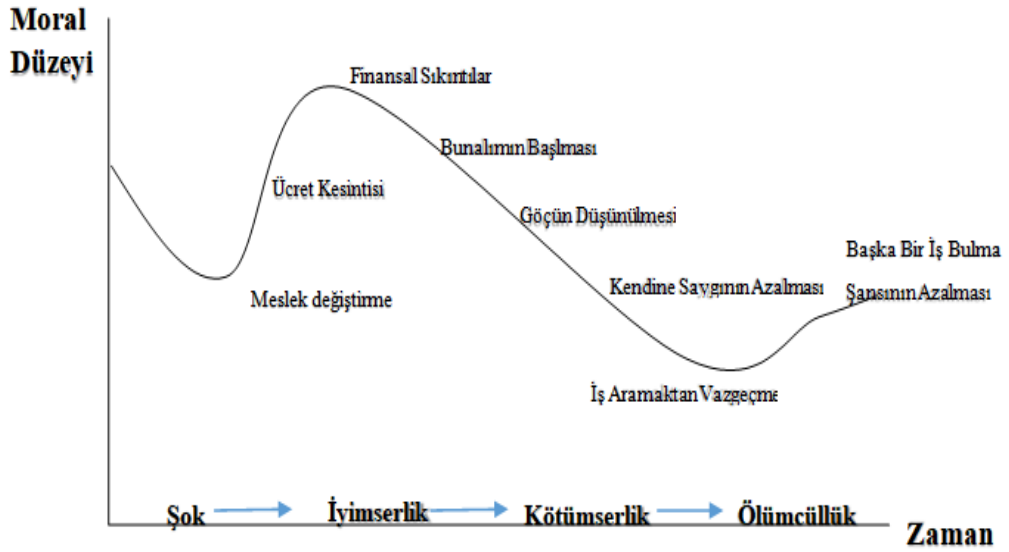
Engelli bireylerin gün geçtikçe çalışma hayatlarına girmeleri zorunlu hale gelmektedir. Engelli bireylerin hiç üretmeden kaynakları tüketmesi ekonomiyi olumsuz yönde etkilemektedir. Kaynakların asgari düzeyde kullanılması için engelli bireylerin güçleri doğrultusunda çalışma hayatına katılması önemlidir. Ülkemiz son dönemlerde engelli bireylerin istihdam edilmesi konusunda büyük yol almıştır. Şimdi ise en büyük sorunlar uygulama alanlarındaki organizasyon eksikliği, mevzuatın hayata geçirilmesinde yavaş davranma ve denetim mekanizmalarda yaşanan denetim boşluklarıdır. Ekonomik ve sosyal hayatta engelli bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için birtakım kamusal harcamaların yapılması zorunludur. Gelişmiş ülkelerde engelli bireyler için bütçelerinden harcama yapmaktadır (Yıldırım, 2020: 34). Gelişmiş ülkelerde yapılan bu tarz yaptırımlar ekonomiye bir yük olarak görülmemektedir. Fakat az gelişmiş ülkelerde bir yük olarak görülebilmektedir.

Toplumlar arasındaki gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıkların giderilmesine yönelik politikaların ve planlarının başarılı olmasındaki temel koşul, bölgesel olarak gelişmişlik düzeylerinin doğru bir şekilde belirlenmesidir. Ülkemizde ve evrensel düzende bu doğrultuda kurum ve kuruluşlar tarafından gerek ülkelerin gerekse ülke içindeki farklı bölge düzeylerinin bölgesel gelişmişlik düzeylerini ortaya koyan birçok araştırma

yapılmış ve bu araştırmalarda kültürel, ekonomik ve sosyal göstergelerden seçilen nitelikler kullanılmıştır (Özkan ve Beyazlı, 2018: 23).

3.2.5. Yanlış Anlayış ve Önyargılar

Engelli bireylerin sahip olduğu engel durumundan dolayı toplumdan kendini uzaklaştırmakta, toplumla uyum sağlama konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Bireylerin çevresiyle ve toplumla etkili bir iletişim kurmasının önündeki engelinden kaynaklanan sorunlarla birlikte çevreden kaynaklı ön yargılar, ayrımcılık, acımak ve dışlamak gibi engelleyici tutum ve davranışlar bulunmaktadır. Toplum tarafından engelli bireyler öteki olarak tanımlanarak normal bireyler gibi değerlendirilmemekte ve sanki farklı insanlar gibi değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır (Musayev, 2013: 35). Engelli çalışanlara yönelik olarak çalışma arkadaşları da olumlu ve olumsuz davranışlarda bulunabilmektedir. Engelli bireylere yönelik yapılan pozitif ayrımcılık bazı işlerden muaf tutulmaları veya daha fazla izin kullanmaları diğer çalışanlar tarafından tepkiyle karşılanmaktadır. İşverenler ve yöneticiler tarafında da benzer bir bakış açısı hâkimdir (Kanyılmaz Polat, 2020: 876). Engelli birey çalıştırmaları durumunda işverenlerin beklentileri karşılayamayacakları, yeterince esnek olamayacakları ve işyerine bir katkı sağlamayacakları hususunda kaygıları bulunmaktadır. Zihinsel yapıda basmakalıp duygular, düşünceler, tutum ve davranışlar önyargının ortaya çıkma biçimidir. Toplumda bireylere en çok zarar veren olgulardan biri tartışmasız tavır ve davranışlardır. Genel olarak davranışsal boyutun yansımaları mesafe koyma, şiddet ve ötekileştirmedir. Önyargıları bağlamında bireyler karşılarındaki bireylere soyut duvarlar çekerek kendilerinden uzaklaştırmaya çalışırlar (Sönmez, 2019: 43). Kalıp yargılar hem olumlu hem de olumsuz değerlendirmeler bulundurmaktadır. Bu yargılar grupların benzer ve farklı olduğu noktalarda onları desteklemektedir. Fakat ön yargıların oluşabilmesi için kalıp yargılar tek başına yeterli olmamaktadır. Ön yargıların oluşabilmesi için insan zihninde var olan kalıpların aktif hale gelmesini sağlayacak güçlü bir duygu yapısının olması gerekmektedir (Karamercan, 2021: 35). Kalıp yargılardan farklı olarak ön yargılar yalnızca olumsuz duygular içermektedir. Her ne kadar bu kavramlar birbirlerinden farklı olarak görünseler bile aslında birbirlerini tamamlayan kavramlardır. Ön yargılar duygusal süreçler iken, kalıp yargılar ise bilişsel süreçlerdir.



Şekil 3. İşsizliğin Mental Sağlığı Etkilenme Süreci

Kaynak: Eraslan, 2022

Engelli çalışan bireyler, engeli olmayan bireyler ile karşılaştırıldıklarında çalışma hayatlarında daha az verim verecek düşüncesi tamamen bir önyargıdır. Bu durum genellikle engelli bireylerin kendi evlerinde de kabul edilmektedir. Engelli bireylere bu gibi nedenlerden dolayı duyulan acıma özgüven kaybının oluşmasına neden olmakta ve engelli bireylerin çalışma hususundaki beklentilerini ve bir iş yapma isteklerini zedelemektedir. Engelli bireylerin olduğu ailelerde bilgi ve bilinçlerindeki eksiklikler onların eve daha da bağımlı olmasına neden olmakta, aileden alacakları destek sonrasında eğitimleri, yapabilecekleri, iyileştirme ve mesleki eğitim konusunda sistemli bir program sonrasında istihdam edilmeleri inancını pekiştirmektedir (Şahan, 2018: 50). Toplumda ailelerinin yanında engelli düşüncesini kaldıracak bilinçlendirme eksikliği, bireylerin küçük yaşlardan itibaren eğitim süreçlerinde engelli istihdam bilincinin oluşturulması gerekmektedir.

3.2.6. Örgün ve Mesleki Eğitime Ulaşma Sorunları

Meslek seçimiyle ilgili olarak bireylerin özel ilgi ve becerileri kapsamında meslek seçmesi gerekirken var olan dönemde yaşanan bazı sıkıntılar ve politikalar bu duruma engel olmaktadır. Gündelik hayatlarında engelli bireyler pek çok olumsuz durumla karşılaşmaktadır. Bu olumsuzluklar engelli bireylerin çalışma hayatlarını da yakından

ilgilendirmektedir. Engelli bireylerin seçeceği mesleğin engel durumlarına uygun olması gerekmektedir. Bu durumların belirsizlik oluşturmaları engelli bireylerin çalışma hayatlarında derin izler bırakmaktadır (Karamercan, 2021: 54).

Çalışma hayatına engelli bireylerin katılımında yaşanan en büyük olumsuzluklardan biri de eğitim yetersizliğidir. Engelli bireyler eğitim ve mesleki eğitim açılarından yeterince desteklenmemeleri sonucunda herhangi bir vasıf kazanamamaktadır. Mesleki açıdan oldukça yetersiz olduğu ve okuryazar oranının düşük olduğu engellilere karşı çalışma imkânı sunulması yarardan çok zarar getirebilir. Keza engelli bireylerin engel durumlarına ve kendi mesleki yeterliliklerine uygun olmayan bir işte çalıştırıldıklarında onlardan verim beklemek pek doğru olmayacaktır. Engelli bireylerin eğitiminde birçok sorunla karşılaşılmanın yanı sıra sorunlardan bir diğeri de eğitimcilerin niteliksiz ve yetersiz olmasıdır (Şahan, 2018: 52). Hemen hemen her okulda uzman eğitimci sayısında yetersizlikler bulunmakta ve bu açıkların kapatılabilmesi için engel durumuna yönelik uzman üniversite mezunlarına gereksinim duyulmaktadır.

Mesleği olan bireylerin mesleğinde iyileştirmeler yapması ve mesleği olmayan bireylere meslek öğretmek amacıyla ülkemizde İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursları haftanın beş günü hizmet vermektedir. Katılımcılara bu süre zarfında kurs türleri bakımından katıldıkları her gün değişen miktarda gider ödemesi yapılmakta ve genel sağlık sigortasının dışında meslek hastalığı ve iş kazası sigorta primi de yine İŞKUR tarafından karşılanmaktadır (Eraslan, 2022: 129).

3.2.7. Eğitim ve İstihdam İlişkisinin Zayıflığı

Modern eğitim anlayışında engel durumuna bakılmaksızın bireylerin nitelikleri ve özellikleri göz önüne alınmaktadır. Bu durum sadece engelli bireyler için geçerli olmayıp tüm bireylerin eğitimlerinde geçerli bir durumdur. Hayata dair değerler üretebilmek ve bunları uygulayabilmek için en elzem durum eğitimidir. İnsanların yaşamlarında vazgeçemediği bazı değerleri bulunmaktadır. Okumak, yazmak, konuşmak, bilmeden normal bir yaşam sürmek ve diğer bireylerle iletişim kurmak neredeyse imkânsızdır. Engelli bireylerin bu nedenle gündelik yaşamlarında gerekli olan iletişimi gerçekleştirebilmeleri ve yolculuk, ev işleri, boş zamanlarının değerlendirilmesi ve

alışveriş gibi bağımsız yaşam becerilerinin kazanılması adına temel amaç eğitimidir (Musayev, 2013: 44).

İŞKUR engelli birey çalıştırmayan işyerlerinin ödedikleri ceza tutarlarıyla vakıfların ve derneklerin mesleki eğitimlerine finansal destek sunmaktadır. Ancak yine de tek başına eğitim yeterli olmamakta; sertifikalı ve eğitilmiş birçok engelli birey olmasına rağmen gereken istihdam sağlanamamaktadır. Bundan dolayı yürütülen sürecin tam tersinin gerçekleştirilmesi doğrultusunda bireylerin önce istihdam edilmesi ardından ise gerekli eğitimlerin alınması planlanmaktadır. İŞKUR tarafından iş başı eğitimi adı verilen bu süreç korumalı işyerlerinde de gerçekleştirilmektedir. Hafif zihinsel engelli bireylerin mesleki okullarda eğitimi yapılarak bireylere istihdam imkânı tanınmaktadır. Fakat bu tarz okullardan mezun olan bireylerin böyle bir imkânı olmamakta, bazı durumlarda engel durumlarında değişiklik olan bireyler başka okullarına nakillerini gerçekleştirebilmektedir. Eğitimde 23 yaş sınırının olması nedeniyle okullarda öğrenim gören bireylerin temel sıkıntısı mezuniyetlerinin ardından atıl bir hayata mahkûm edilmeleridir (Şahan, 2018: 53). Engelli bireylerin yaşadığı ekonomik sorunlar, sağlık sorunları, ulaşım ve erişilebilirlikten kaynaklanan sorunlar bireylerin eğitim alanında da sorun yaşamalarına neden olmaktadır. Okullarına bu gibi sorunlardan dolayı devam edemeyen engelli bireyler zamanla okula gitmekten vazgeçmekte ve eğitim faaliyetlerinden geri kalmaktadır (Türker, 2021: 12). Verilecek eğitim hizmetlerinin işlevsel ve bağımsız yaşam yeteneklerini geliştirici niteliklere sahip olması gerekmektedir. Tüm bireyler için eğitimin hedeflediği, bireylerin ilerleyen zamanlarda kendi kendilerine yetebilmesi, toplumsal uyum ve bütünleşmeyi sağlaması, diğer bireylere en az bağımlı düzeyde yaşaması zihinsel engelli bireyler için de geçerlidir (Kurt, 2020: 43).

3.2.8. İşverenlerden Kaynaklanan Sorunlar

İşverenlerin, herhangi bir hukuki zorunluluk olmadığı veya teşvik gibi özel sebepler olmadığı sürece engelli bireyleri çalıştırmak isteginde olmadıkları görülmektedir. İşverenler engelli bireylerin işyerlerine uygun çalışmadıklarını ve eğitimsiz olduklarını düşünmektedir. Engelli istihdamının işverenler tarafından sadece işgücü olarak düşünülmesi, onların bedensel özelliklerine ve ruh sağlıklarına uygun çalışma alanlarında istihdam edilmemeleri ve ulaşım sorunları gibi hususlar engelli bireylerin çalışma

hayatına katılmalarının önündeki en büyük engellerdendir (Şahan, 2018: 53). Genellikle işverenler engel durumu hafif olan veya bedensel engeli olan bireyleri işe alırken, ağır engeli olan bireyleri işe alırken kaygılar yaşamaktadır.

Uygulamada işverenlerin cezasını ödeyerek kayıtlarda çalışıyor olarak göstermesi veya engelli birey çalıştırmaması gibi durumlar görülmektedir. İşyerlerindeki fiziksel şartların uygunsuz olması engelli bireylerin istihdam edilmelerindeki en büyük sorunların başında gelmektedir. İşverenler tarafından engelli bireylerin çalışmasına uygun fiziksel şartların oluşmamasından dolayı engelli bireylerden istenen verim alınamamaktadır. Fakat bu düşüncenin doğruluk payının olmasının yanı sıra çözümü de imkânsız değildir. Çünkü iş ve görevlerin değişmesiyle birlikte engeli olmayan bireylerin de belirli bir işe adaptasyon süreçleri bulunmaktadır. Engelli bireyler için de bu süre geçerlidir.

Yazında engelli bireylerle ilgili olarak farklı şekillerde açıklamalar yapılmıştır. Fakat temelde toplumlarda büyük çoğunluğu oluşturan grupların normal olarak görüldüğü, bu grubun dışında kalan bireylerin ise anormal olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Engelli bireylerde anormal gruplar arasında değerlendirilmekte olup, diğer bireyler tarafından olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalan gruplardan birisidir. Genel olarak toplumlarda engelli bireylere yönelik olumlu davranışlar görülmemektedir. Bireylerle etkileşim içinde olmamaları ve toplumda çok fazla yer almamaları bu durumun nedenleri arasındadır (Gönülaçan, 2020: 113). Toplumda yeterli bir şekilde var olmayan engelli bireylere yönelik olarak genellikle dışlama, acıma ve görmezden gelme gibi davranışlar gelişmektedir.

Engelli istihdamının ülkemizde düşük oranlarda gerçekleşmesi genellikle işverenlerin olumsuz tutumları ile ilişkilendirilmektedir. Genellikle işverenler engelli bireyleri verimsiz, iş yerine uyumsuz ve vasıfsız olarak görmekte ve bu durum da engelli bireylerin istihdamını etkilemektedir. Genel olarak işveren ve toplum engelli bireylerin çalışma hayatına katılmalarını olumlu karşılamamaktadır. İşverenlerin kârlarını maksimum seviyeye taşıma istekleri engelli bireylerin istihdamına olumsuz bakmalarının sebeplerinden biridir. Çünkü işverenlerin uygun fiziksel ve mimari ortamı sağlamak istemesi ek maliyetlere neden olmaktadır. Genelde işverenler engelli bireylerin işyerlerindeki fiziksel ortamda zorlanacaklarını, verimli çalışamayacaklarını, çalışanlar ile uyumlarını sağlayamayacaklarını ve kendileri için ayrımcılık talep edeceklerini

düşündüğü için engelli bireylerin istihdam edilmesini istememektedir (Suci Selçuk, 2019: 37). Fakat engelli bireyler ile ilgili yapılan araştırmalar engeli olmayan bireylere göre daha az devamsızlık yaptıklarını ve daha az iş kazası ile karşılaştıklarını göstermektedir.

3.2.9. Kurumsal Yapıdan Kaynaklanan Sorunlar

Engelli bireylerin sağlık, eğitim, sosyal hizmetler ve istihdam gibi konularda yaşadığı sorunlara ilişkin düzenlemeler istenilen düzeyde gerçekleşmemektedir. Engelli bireylerin çalışma haklarının kullanılması açısından iş birliği ve koordinasyon faaliyetlerinin yararlı olduğu görülmektedir. Örneğin engelli bakım hizmetlerine yatırım yapılması durumunda bu durum engellilerin istihdam çalışmaları kapsamında da değerlendirilebilir. Girişimciliğin artırılması konusunda KOSGEB, eğitimler Milli Eğitim Bakanlığı, sağlık ihtiyaçları Sağlık Bakanlığı, çalışma Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlığı ve işe yerleştirme İŞKUR olmak üzere engelli bireylerin istihdam edilmesi hususunda ortak politika ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple engelli bireylerin sosyal yaşamlarının iyileştirilmesi ve hizmetlerin daha etkili sunulabilmesi amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur (Şahan, 2018: 55-56). Buranın kurumsal yapısının güçlendirilerek yeterli mali kaynaklar ve personelle donatılması gerekmektedir.

Tablo 15.Engelli Bireylerin Engel Türüne Göre Son Çalıştığı İşten Ayrılma/İş Değişikliği Yapma Nedenleri (%)

	Topla m	Gör me Engel li	İşitm e Engel li	Dil ve Konuş ma Engelli	Ortope dik Engelli	Zihin sel Engel li	Ruhsa l ve Duyu sal Engel li	Süreğ en Engel li	Ço klu Engel li
Sağlık sorunları nedeniyle	36,4	28,1	15,1	23,1	26,0	24,8	50,7	43,3	38,5
Kendi İsteğiyle	22,1	21,7	30,2	25,3	20,3	20,5	15,8	22,2	22,9
Ekonomik Sorunlardan	15,0	18,7	19,5	20,5	22,1	15,2	11,7	11,7	14,5

İşin engeline uygun olmaması ¹	12,2	18,4	13,7	12,9	11,4	16,6	10,6	11,2	10,2
Ücret veya maaşın yetersiz olması	4,8	6,2	12,3	(0)	7,1	(0)	2,6	3,5	2,9
İşveren personel ve diğer çalışanların olumsuz tutumu	4,0	4,2	8,6	(0)	3,4	14,2	5,0	2,2	4,3
Diğer	16,5	15,0	16,1	17,8	22,4	10,8	9,6	16,5	16,5

Kaynak: Suci Selçuk, 2019

3.2.10. Uzman Personel Yetersizliği

Engelli bireylerin istihdam edilmesine aracılık eden iş ve meslek danışmanlarının özellikleri engelli bireylerle çalışabilecek yeterlilikte değildir. Çalışanların bilinç düzeyleri hizmet içi eğitimler ve mesleki eğitimler gibi hizmetler ile arttırılması gerekmektedir. Engelli bireylerin istihdamlarının sağlanması için iyileştirme ve özel eğitim konularında çalışan bireylerin sayısı yetersiz gelmektedir. Bu açıklığın giderilmesi adına farklı uygulamalar geliştirilerek çalışanlara eğitim verilmesi gerekmektedir. Engelli bireylerin yoğun bir şekilde istihdam edildiği bölümlerde işlerin geliştirilmesi bölümlerinde personellerin hem sayı olarak hem de nitelik olarak artırılması gerekmektedir (Şahan, 2018: 56).

Bazı durumlarda engelli bireylerin istihdama katılmalarına bizzat kendileri de etki etmektedir. Bu bireyler kendilerini başkalarına bağımlı olarak hissetmelerinden dolayı kendilerindeki mevcut potansiyelin farkında değildirler. Kendilerini beceriksiz bir işe yaramaz gördükleri için herhangi bir iş yapamayacaklarını düşünmektedir. Bu durum engelli bireylerin çalışma hayatında isteksiz olmalarına neden olmaktadır. Engelli bireyler genel olarak devlet ya da aileleri tarafından koruma altına alınmışlardır. Engelli

bireylerin özellikle de ailelerinin sağladığı daha sık koruma sayesinde belirli bir yaşa gelmeleri durumunda çalışma hayatına katılmaları konusunda bir istek oluşmaktadır. Ancak aileler tarafından korunma zamanla engelli bireyin kendisini gereksiz ve yetersiz görerek kendisini toplumdan uzaklaştırmasına neden olmaktadır (Suci Selçuk, 2019: 37). Engelliler iş başvurusu yaptıklarında her ne olursa olsun her işte çalışabileceklerini söylemelerine rağmen istihdam güvencesi, ücretlerin düşük olması ve sosyal güvenlik gibi sebeplerden dolayı özel sektöre pek sıcak bakmamaktadır. Kamu sektörüne karşı ise istihdam bakımından daha güvenli olmalarından dolayı daha olumlu bakmaktadırlar. Bu durum engelli bireylerin istihdam edilmesini zorlaştıran nedenlerdendir.

3.3. Engelli İstihdamı ve Karşılaşılan Sorunlar ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Engelli istihdamı ve karşılaşılan sorunlar ile ilgili yazında çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bu konuda yapılan bazı çalışmalar ve çalışmalarda elde edilen bulgular tablo 16’da sunulmuştur

Tablo 16.Engelli İstihdamı ve Karşılaşılan Sorunlar ile İlgili Yapılan Çalışmalar

No	Çalışma Adı- Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
1	Türkiye’de Engelli İstihdamına Yönelik Bir Araştırma (2010- Ayşegül Köksal)	Araştırmanın temel amacı; işveren açısından özürliülerin istihdamı sırasında karşılaşılan sorunları belirlemek ve bu sorunlara çözüm önerileri getirmektir. Çalışmanın önemi mülakat yapılan sektör/işletmelerde engelli istihdamının, yasaların öngördüğü şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin ilişkin durumu resmetme şeklinde amaçlanmıştır.	Araştırmada, tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır. Yöntem olarak yüz yüze görüşme ile yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır.	İşverenlerin hepsi özürliü işgücünün mesleki eğitimlerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. İşverenler istihdam etmek istedikleri özürliü işgücünün en azından kısa bir süre dahi olsa kendi işyerlerinde yapacakları işlerle ilgili olarak eğitimlerinin verilip daha sonra işyerlerine dağıtılması gerektiğini belirtmişlerdir. Böylelikle özürliü kişilerin eğitilmiş/nitelikli olmaları ile birlikte işlerini kaybetme kaygılarının da azalabileceği söz konusu olmaktadır.

No	Çalışma Adı-Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
2	Engelli İstihdamı ve Karşılaşılan Sorunlar: İzmir İli Örneği (2019- Emrah Öztürk)	Bu araştırmanın amacı İzmir ilinde bulunan kamu ve özel hastanelerde istihdam edilen engelli bireylerin özelliklerinin belirlenmesi, çalışma koşullarının değerlendirilmesi ve istihdamlarında ne tür zorluklarla karşılaştıklarını ortaya koyarak araştırmamızın varsayımlarının doğruluğunu tespit etmektir.	Nicel analiz yöntemlerindeki anket yöntemi kullanılmaktadır.	Araştırmamıza katılan engelli bireylerin cinsiyet değişkeni ile istihdama yönelik algıladıkları sorunlar arasındaki ilişkiye bakıldığında, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

No	Çalışma Adı-Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
3	Çalışma Hayatında Engellilerin Karşılaştığı Sorunlar ve Sosyal Hizmet (2019- Melike Kılıç)	Engellilerin istihdam konusunda yaşadıkları sorunlara ilişkin araştırmalar yapılmasına karşın sosyal hizmet uygulamalarında izlenmesi gereken yolu betimleyen az sayıda çalışma bulunmaktadır.	Bu araştırma nitel bir çalışmadır. Araştırmanın verileri, çalışma yaşamında aktif olarak yer alan engelli çalışanlarla yapılan derinlemesine görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır.	Karşılaşılan zorlukların ne kadarının engelden kaynaklandığını, çalışma yaşamında engellenen kimseler gibi hissetmesinin arka planında olan nedenleri sosyal hizmet bakış açısı ile gösterir.

No	Çalışma Adı-Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
4	Türkiye'de Engelli İstihdamı ve İşverenleri n Engelli İstihdamın a Yönelik Tutumları: Trabzon Örneği(2016- Ayşenur Gönülaçan)	Bu çalışmada amaç, engelli istihdam etme zorunluluğu bulunmayan işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarını ölçmek, bunun yanı sıra Türkiye'de engelli istihdamının durumunu, karşılaştığı sorunları, engellilerin çalışma yaşamına girmede karşılaştıkları sorunları irdelemektir. Bu amaçla Trabzon ili kapsamında engellilerin istihdamına yönelik işveren tutumları ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmada özellikle engelli istihdam etmeyen ve engelli istihdam etme zorunluluğu bulunmayan özel sektör işverenleri üzerine odaklanılmıştır.	İşverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumlarını ölçebilmek için Zeynep Aycan tarafından geliştirilen Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Ölçeği (ECYÖT) uygulanmıştır. Ölçekte 36 tane tutuma yönelik soru sorulmuş ve bu sorulardan 26'sı ters kodlanmıştır. Bunun yanı sıra katılımcılara 7 tane demografik bilgi içeren soru sorulmuştur. Katılımcılara toplam olarak 5'li likert tipi 43 sorudan oluşan tutum ölçeği soruları uygulanmıştır.	Trabzon'da engelli çalıştırma yükümlülüğü olan işyerleri özellikle özel sektörde artış gösterirken, çalıştırmakla yükümlü olunan engelli sayıları da özel sektörde artmıştır. Ancak çalışan engelli sayısı artmış olsa da, çalıştırmakla yükümlü olunan engelli sayıları ile karşılaştırıldığında bu artışın etkin olarak sağlanamadığı görülmektedir. Kamu sektörü istihdam etmesi gerekenden fazla engelli istihdam ederken, özel sektörde istihdam edilmesi gerekenden az sayılarda istihdam gerçekleşmiştir. kontenjan sayıları durumu göstermektedir.

No	Çalışma Adı-Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
5	Türkiye'de Engelli İstihdamında İşverenlerin Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Yalova İli Örneği (2021- Ahmet Cahit Akman)	Yasal mevzuat gereği engelli istihdam etmekle yükümlü olan işverenlere yönelik yapılan araştırma ile engelli açığı olan işverenlerin engelli kontenjanlarını dolduramama sebepleri engelli istihdamı hakkındaki tutumları ve istihdam sürecinde yaşanan sıkıntıların neler olduğu, işverenlerin engelli istihdamı sürecinde İŞKUR'dan neler bekledikleri sorularında hareketle, engelli işe yerleştirme sürecinde yaşanan sorunların bütüncül bir bakış açısı ile tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Bu çalışma nicel araştırma tekniklerinden, tarama araştırması modeli kapsamında tasarlanmıştır. Bu kapsamda belirlen evrenin tutum ve görüşlerini tanımlamak amacıyla anket kullanılmıştır. Veri toplamak için kullanılan anket yönteminde, çoktan seçmeli, kapalı uçlu ve likert yöntemine dayalı sorular hazırlanmıştır	Araştırma bulgularında elde edilen sonuçların, daha önce bu alanda yapılan çalışmalara benzeyen yönleri olduğu gibi ayrışan tarafları da vardır. Daha önce bu konu ile ilgili Hasırcıoğlu (2006) tarafından yapılan çalışmada, işverenlerin, engelli işgücünün mesleki eğitim yönünden yetersiz olması nedeniyle engelli istihdamını sosyal sorumluluktan ziyade yasal bir zorunluluk olarak gördükleri tespit edilmiştir.

No	Çalışma Adı-Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
6	Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: a literature review. (2013- Katharina Vornolt, Sjur Uitdewilligen and Frans JN Nijhuis)	Çalışmanın amacı engelli kişilerin düzenli istihdama kabulünü etkileyen faktörlerle ilgili mevcut literatürün tutarlı bir incelemesini sunmaktır.	PsychINFO ve Web of Science elektronik veri tabanlarında çapraz referanslama yoluyla ek ile ilgili makale araması gerçekleştirilmiştir. Toplamda 48 makale seçilmiş, kodlanmış ve üç kapsayıcı tema altında üç kodlayıcı tarafından analiz edilmiştir.	Dahil edilen makalelerin analizi, engelli çalışanların kabulünün üç ana değişkenden etkilendiğini göstermektedir: iş arkadaşlarının, engelli kişilerin ve işverenlerin özellikleri bu ana değişkenlerdir.

No	Çalışma Adı-Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
7	Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. (2011- Sally Lindsay)	Engelli olmak, istihdamı güvence altına alma ve sürdürmenin önünde bir engeldir. Çoğu araştırma yetişkinler arasındaki istihdam engellerine odaklanırken, gençlerin ücretli iş bulma deneyimleri hakkında çok az şey bilinmektedir.	2006 Katılım ve Faaliyet sınırlaması anketi kullanılmıştır.	Engelli gençlerin iş arama sürecinde karşılaştıkları engeller yaşa ve engel türlerine göre değişmektedir. Çeşitli sosyo-demografik faktörlerde çalışma konusunda engelli gençleri etkilemektedir.

No	Çalışma Adı-Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
8	What types of jobs do people with disabilities want? (2011- Muhammed Ali, Lisa Schur ve Peter Blanck)	Engelli ve çalışmayan kişiler çalışmak istiyor mu ve eğer istiyorsa ne tür işler istiyorlar? Engelli kişiler arasındaki düşük istihdam oranını açıklamayı amaçlamaktadır.	ABD yetişkinlerine yönelik temsili bir ulusal anket olan 2006 Genel Sosyal Anketi kullanılmıştır.	Engel türüne göre çok az değişen sonuçlar, engelli kişilerin düşük istihdam oranının çalışma isteksizliğinden veya farklı iş tercihlerinden kaynaklandığını göstermektedir.

No	Çalışma Adı-Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
9	A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. (2018- Sally Lindsay, Elaine Cagliostro, Mikhaela Alberico, Neda Mortaji and Leora Karon)	Engelli kişileri işe almanın faydalarıyla ilgili literatür incelenmiştir. Çoğu araştırma işverenlerin endişelerine odaklanmıştır. Ancak engelli kişileri işe almanın faydalarıyla ilgili akran denetimli literatürün sentezi bulunmamaktadır. Araştırma bu amaçla yapılmıştır.	1997'den Mayıs 2017'ye kadar yedi veri tabanında kapsamlı aramalar gerçekleştirilmiştir. Akran denetimli yayınlar, engelli kişileri içeren bir örneği olan en az bir sonucu engelli kişileri işe almanın faydalarına odaklanan ampirik bir çalışma yöneten ve rekabetçi istihdama odaklanan makaleler seçilmiştir.	Engelli kişiler için faydalar arasında yaşam kalitesinin ve gelirin iyileştirilmesi, artan özgüven, genişletilmiş sosyal ağ ve bir topluluk duygusu yer almaktadır. Faydaların engellilik türüne sektöre ve iş türüne göre nasıl değişebileceğini keşfetmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

No	Çalışma Adı-Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
10	An ecoleical approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers and job counselors. (2015- Sally Lindsay, Carolyn McDougall,Dolly Menna-Dack, Robyn Sanford and Tracey Adams	Fiziksel engelli kişilerin, tipik gelişim gösteren akranlarına kıyasla istidam bulmada farklı engellerle karşılaşma derecesini araştırma amacıyla yapılan bir çalışmadır.	31 gençten (16'sı tipik gelişim gösteren, 15'i engelli) oluşan amaçlı bir örneklem ve ergenler arasında istihdam hazırlığı konusunda bilgi sahibi genç işverenler ve iş danışmanlarıyla yapılan 50 nitel derinlemesine görüşmeye dayanmaktadır.	Fiziksel engelli gençler tipik olarak gelişen akranlarına kıyasla daha ciddi zorluklarla karşılaşmaktadır. İstihdam engelleri bireysel, sosyo-yapısal ve çevresel olmak üzere çeşitli düzeylerde mevcuttur.

No	Çalışma Adı-Yazar	Amaç	Yöntem	Bulgular
11	Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers construction of colleagues with visible impairments (2016- Nanna Mik-Meyer)	Bu makalenin amacı, engelli olmayan iş arkadaşlarının engelli meslektaşlarını nasıl 'ötekileştirdiğini' araştırmaktır.	Söylemsel analitik bir yaklaşım benimseyen makale, 13 farklı iş organizasyonunda serebral palsili bir çalışanla yakın bir şekilde çalışan 19 yönetici ve 43 meslektaşla ve kapsayıcılık yapılan görüşmeleri incelemektedir.	Engelli çalışanların ötekileştirilmesi, bu nedenle engellilik, hoşgörü kapsayıcılık konusunda çelişkili söylemleri göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLARA YÖNELİK ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, deseni, örnekleme geçerlilik ve güvenilirliği, veri toplama yöntemi, görüşme formunun hazırlanması, verilerin analizi, ulaşılan bulgular ve daha önce benzer araştırmada elde edilen sonuçlar hakkında bilgiler verilecektir.

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada araştırmanın amacı doğrultusunda nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2016:41) nitel araştırmayı “gözlem, görüşme ve doküman inceleme gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, toplanan verilerde çeşitlilik gösteren, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlamıştır. Nitel araştırma; heyecan verici, önemli ve değerli bir araştırmadır; çünkü araştırmacıların, her günün dokusunu ve örgüsünü içeren sosyal dünyanın geniş boyutlu bir yelpazesini keşfetmesini sağlar. Nitel araştırmalar; katılımcıların hayatı, anlayışları, deneyimleri, hayalleri sayesinde; sosyal süreçlerin, kurumların, söylemlerin veya ilişkilerin nasıl yürüdüğünü ve ürettikleri anlamların zenginliğini gösteren bir metodolojidir. Genel resim arayışı doğrudan analizlerine ve açıklamalarına yönlendirir. Nitel araştırma yöntemlerinin en büyük katkısı, “ilgili kişilerin bakış açılarından görebilme ve bu bakış açılarını oluşturan sosyal yapıyı ve süreçleri ortaya koymaya imkân vermesidir” (Yıldırım, 1999:10).

4.2. Araştırmanın Deseni

Araştırma deseni, araştırmanın amacına ve araştırma sorularına uygun olarak seçilmiştir. Bu nedenle, çalışmanın amacına ve sorularına en uygun desen olan fenomenoloji (olgu bilim) desenin izlenilmesine karar verilmiştir.

Fenomenoloji desenin (olgu bilim) temel amacı, “veri toplama araçları araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek bireyler ya da gruplardır” (Şimşek ve Yıldırım, 2016: 71). Fenomenoloji, ilgili deneyim koşullarıyla birlikte birinci şahıs bakış açısıyla bilinçli bir şekilde tecrübelenen yapıları inceler. Bir deneyimin merkezi yapısı, niyeti, içeriği veya anlamı ile dünyadaki belirli bir nesneye yönlendirilme biçimidir. Dolayısıyla; fenomenolojinin alanı, tecrübelerin/deneyimlerin aralığıdır.

Fenomenoloji desenini uygulayan bir araştırmacı, insanların yaşadığı deneyimlerle ilgilenir (Groenewald, 2004).

Fenomenolojik Araştırma “Katılımcıların yaşanmış tecrübelerinin anlamını, bir olguyu tecrübe etmeleri durumunda ortak olarak ne paylaştıklarını açıklamaya çalışan bir yaklaşımdır. ‘Ne tecrübe ettiler?’ ‘Nasıl tecrübe ettiler?’ sorularının cevabı aranır. Derinlemesine görüşme ve çoklu görüşme veri toplama araçlarındandır” (Ünal, 2015).

Fenomenoloji araştırmaları kesin ve genellenebilir sonuçlar ortaya koymasa da “bir olguyu daha iyi tanımamıza ve anlamamıza yardımcı olacak sonuçlar sağlayacak örnekler, açıklamalar ve yaşantılar ortaya koyabilmektedir.” Bu açıdan, yazına ve uygulamaya önemli katkılar sağlayacak sonuçlar ortaya koyabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmanın örnekleme dâhil edilecek birey sayısı için 10 geçerli bir rakam olarak kabul edilmektedir. Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından bu aralık 10-15 arası birey sayısını da kapsayabilmektedir.

4.3. Araştırmanın Örnekleme ve Kısıtları

Bu araştırmada örneklem olarak aktif olarak çalışan engelli bireyler tercih edilmiştir. Engelli bireylerin derinlemesine incelemesini sağlamak ve belirli bir amaca odaklanmak için bu yöntem kullanılmıştır.

Araştırmanın ana kütlesini İstanbul ilinde kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireyler oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın örnekleme İstanbul ilindeki kamu ve özel sektörde çalışan 10 engelli erkek bireyden oluşmaktadır. Araştırma yalnızca erkek bireyleri içerdiği için tüm engelliler üzerinden genelleme yapılamayacaktır.

Araştırmada çalışma grubu, amaçlı örneklem tekniklerinden kolayda örneklem tercih edilmiştir. Kısa sürede ve düşük maliyetle veri toplama olanağı sunması nedeniyle kolayda örneklem kullanılmıştır. Çalışma grubu belirlenirken, cinsiyet ve yaş grubu, eğitim durumu, engel derecesi değişkenleri de toplanmıştır.

4.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Bu yöntemle yazılmış, geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları elde edilmiş araştırmalar göz önüne alınarak, bu araştırma kriterlere uygun bir şekilde yapılmıştır. Çalışmanın geçerlilik ve güvenilirlik konusunda nitel bir yöntem olan görüşme tekniği kullanılmıştır.

Bu teknik kullanılarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu çalışma sürecinde görüşmeye katılan kişilere sorulan soruların aynı sözcüklerle yöneltilmesine dikkat edilmiştir.

Güvenilirlik, verilerin ve yorumlama yöntemlerinin güvenilirlik ve geçerlilik seviyesini yükseltmek için gerekli bir adım olarak nitel araştırmalarda kullanılmaktadır (Polit ve Beck, 2014: 19). Güvenilirliğin çeşitli ölçütleri ve tanımları içerisinde, Lincoln ve Guba (1985: 9), en iyi bilinen ölçütlerin güvenilebilirlik, inandırıcılık, doğrulanabilirlik ve aktarılabilirlik olduğunu söylemektedir. Toplanan verilerin güvenilirliğini artırmak için araştırma için görüşülen kişilerin dürüst cevaplar vermesi çalışma için büyük önem taşımaktadır. Görüşmelere katılan katılımcıların kimlik bilgileri, gerçek düşüncelerin aktarılması amacıyla ayrılamayacak şekilde gizlenmiştir.

Merriam, (2013: 21), nitel araştırmalarda veri güvenilirliğini yükseltmenin araştırmacının inanırlıkla da ilişkili olduğunu söylemiştir. Bu kapsamda yapılan görüşmelerde çalışmanın amacı düzgün ve anlaşılır bir biçimde anlatılmıştır. Ayrıca görüşmelerde daha gerçekçi ve doğru bilgiye ulaşmak için katılımcıların isimlerinin herhangi bir şekilde açıklanmayacağı ve gizli tutulacağı belirtilmiştir. Katılımcıların gönüllü olmalarının teyit edilmesi geçerlilik ve güvenilirlik açısından önemli bir unsurdur (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 19).

4.5. Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak “yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi” kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, katılımcıların bakış açılarını, deneyimlerini ve algılarını derinlemesine keşfetmelerini sağlar. Daha standartlaştırılmış görüşme formatlarında ortaya çıkmayabilecek zengin anlatıları, kişisel düşünceleri ve bağlamsal ayrıntıları ortaya çıkarabilirler. Araştırma kapsamında İstanbul ilinde kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerle yapılan derinlemesine görüşmeler ile engelli bireylerin yaşadığı zorlukları anlamaya yönelik verilere gereksinim duyulmuştur.

4.6. Görüşme Formunun Hazırlanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanan görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların kişisel bilgileri (cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, engel durumu, toplam işteki çalışma süresi ve çalıştığı kurum) içeren demografik

bilgiler yer almaktadır. İkinci bölüm ise toplam 8 (sekiz) adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Hazırlanan sorular, görüşme formunun son halini almadan önce, danışman ile birlikte incelenip görüşme formu son halini aldıktan sonra onay için enstitü etik kurulunun onayına sunulmuştur . Kuruldan onay kararı çıktıktan sonra veri toplama süreci başlatılmıştır. İstanbul ilinde kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin yaşadığı sorunları tespit etmeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Görüşme formunda yer alan görüşme soruları EK-1’ de yer almaktadır. Katılımcılarla çevrimiçi olarak zoom programı üzerinden gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler kayıt altına alınmış, deşifre edilmiş ve sonrasında verilerin analizi için betimsel analiz kullanılmıştır. Görüşmeler, yüz yüze yapılmak istenmiş ancak engelli bireylerin bir kısmı evden çalıştığı bir kısmı ise işyerinde görüşme yapmaktan çekindiğinden dolayı önceden randevu alınarak zoom programı ile gerçekleştirilmiştir.

4.7. Verilerin Analizi

Katılımcılarla çevrimiçi olarak zoom programı üzerinden derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorulara verdikleri cevaplar kayıt altına alınmış, deşifre edilmiş ve ardından verilerin analizi için betimsel analiz kullanılmıştır. Betimsel analiz, araştırılan olgularla ilgili bilgi içeren materyallerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesini ve betimsel özelliklerin ortaya çıkarılmasını sağlar (Şimşek ve Yıldırım,2011: 250). Bu analiz tekniği, verilerin düzenlenmesini, sınıflandırılmasını, örüntülerin belirlenmesini ve temaların ortaya çıkarılmasını içerir. (Karasar, 2020).

4.8. Bulgular

Bu bölümde betimsel analizi sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Öncelikle görüşmeler ile ilgili bilgiler verilmiş, sonrasında tema, kategori ve kodlar detaylı olarak incelenmiştir.

4.8.1. Demografik Yapı

Bu araştırmaya 10 kişi katılmıştır. Katılımların tamamının erkek olduğu; % 60,1’inin 20-29 yaş arası olduğu; % 60’ının lisans mezunu olduğu; % 40,0’inin engellilik durumunun yüzde 60-79 arası olduğu; % 90,0’inin 2-4 yıl çalışma süresi olduğu ve % 70,0’inin özel

sektörde istihdam edildiği tespit edilmiştir. Katılımcıların kimliklerinin gizli tutulması etik açıdan uygun olacağı için bulgular aşamasında katılımcılar için K1,K2ve K3 şeklinde kodlamalar kullanılmıştır. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17.Çalışmaya Katılan Engelli Bireylerin Demografik Verilerinin Dağılımı

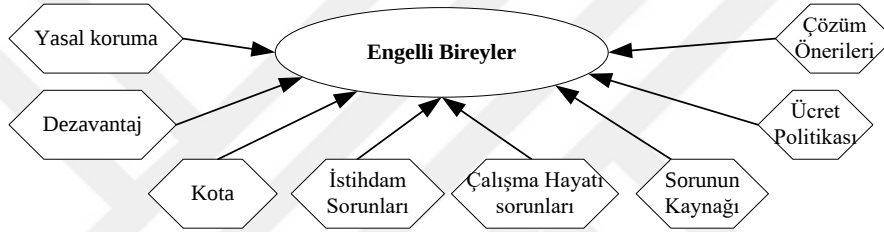
Değişken	Grup	Sayı	%
Cinsiyeti	Erkek	10	100,%
Yaş	20-29 yaş	6	60,0%
	30-39 yaş	2	20,0%
	40 yaş ve üzeri	2	20,0%
Öğrenim Durumu	Lise	3	30,0%
	Ön lisans	1	10,0%
	Lisans	6	60,0%
Engel Durumu	Yüzde 1-39	1	10,0%
	Yüzde 40-59 ()	3	30,0%
	Yüzde 60-79 ()	4	40,0%
	Yüzde 80-89 ()	1	10,0%
	Yüzde 90 üzeri	1	10,0%
Toplam İş Çalışma Süresi	2-4 yıl	9	90,0%
	5- 9 yıl	1	10,0%
Çalıştığı Kurum	Kamu	3	30,0%
	Özel	7	70,0%
	Toplam	10	100,0%

4.8.2. Araştırma Bulgularına Göre Belirlenmiş Temalar

Araştırma nitel bir çalışma olduğundan dolayı toplanan veriler “betimsel analiz” yöntemiyle analiz edilmiştir. Veri seti yalnızca çalışma kapsamında belirlenen yarı-yapılandırılmış görüşme formu üzerinden ve görüşmelerden alınan verilerden oluşturulmuştur. Veriler toplandıktan sonra araştırmanın amacına uygun şekilde temalar geliştirilmiştir.

Yapılan görüşmelerde toplanan ses kayıtları, bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra Word ve Excel yardımıyla kategorilere ayrılıp analiz edilmiştir. Analiz edilen veriler daha sonra kendi içerisinde ayrılmış, bu sayede kullanılacak temalar ve kodlar ortaya çıkmıştır. Toplanan verilerin kategorize edilmesiyle oluşan bazı kodlar veya alt kodlar, temalara dönüştürülmüştür. Belirtilen aşamalar uygulanırken veri setine sadık kalınmış ve toplanan bulgular veriler sonucunda ortaya çıkmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen alt temalar (25 adet) ve ana temalar (8 adet) engelli bireyler ana başlığında birleştirilmektedir.



Şekil 4. Araştırma Bulgularına Göre Belirlenen Tema ve Alt Temalar.

4.8.3. Yasal Koruma Teması

Yasal Koruma teması içerisinde alt tema yer almamaktadır.



Şekil 5. Yasal Koruma

Katılımcıların, engelli personellerle ilgili araştırma kapsamında “1-Türkiye’de bulunan yasaların yeteri seviyelerde engelli personelleri koruduğunu düşünüyor musunuz? Neden? Yasalar hakkında ne kadar bilgi sahibisiniz?” sorusuna karşılık alt tema oluşmamıştır. Objektif olduğunu düşünen katılımcılar şu ifadeleri kullanmışlardır.

K1:Şimdi şöyle, her ülkede olduğu gibi aslında Türkiye’de de engellilerin korunması hakkında bazı yasalar var. Açıkçası ne olduğunu detaylı olarak bilmiyorum. Belli başlı temel şeyleri hâkimim ancak şunu söyleyebilirim, bu bağlamda yeteri kadar iyi olduğunu düşünmüyorum. Ben mağdur olmasam bile pek çok insanı tanıyorum. Açıkçası yeterli olduğunu düşünmüyorum.

K2:Koruduğunu düşünüyorum. Şöyle yasalar hakkında bilgi olarak özel sektörde %4 kamuda %3 olduğunu biliyorum. Engelli istihdam oranının tam anlamıyla ihtiyacı karşılamasa da ben bu oranlar sayesinde iş sahibi olduğum için yeterli diyebilirim.

K3:Yasalar hakkında yeterli bilgiye sahip değilim. Şu an kendi çalışma hayatımda bakarsak benim için yeterli düzeyde koruyor. Ama engelli çalışma oranlarını göz önüne aldığımda bu korumanın tüm engelli bireyleri kapsadığını söyleyemeyiz.

K4:Yasaların personelleri korumasıyla ilgili gerekli bilgilendirmeler mevzuatlarda geçtiği muhakkak ancak engelli bireylerin haklarıyla ilgili gerekli bilgilendirmeler konusunda kendilerine, açıklayıcı bilgilerin verilmediğini düşünüyorum. Haklarına dair kurum içi personel (özlük) birimine bakan müdür, şef veya bölümün memurlarıyla ilgili bilgiler verilmemektedir.

K5:Yasaların yeterince engelli haklarını koruduğunu düşünmüyorum. Çünkü iş bulma aşamasında özel sektör yeterince engelliye yer vermiyor. Yasalar hakkında yeterince bilgim olmadığından kendimi savunamıyorum.

K6:Yasalar hakkında bilgim yok bu yüzden koruyup korumadığı hakkında yorum yapamam.

K7:Engellilerle ilgili yasalara tam hâkim değilim ama koruduğunu düşünüyorum. Çünkü meslek lisesinden sonra staj yaptığım işyeri beni engelli kontenjanı ile işe aldı.

K8:Engellilerle ilgili yasalar hakkında biraz bilgi sahibiyim. Fakat engellileri tam anlamıyla koruduğunu düşünmüyorum. Çünkü ülkemizde engelli nüfus artarken istihdam edilen engelli nüfus aynı ölçüde artmıyor.

K9:Engelliler ile ilgili yasalar hakkında yeterli bilgiye sahip değilim. Ama kamu kurumunda çalıştığım için yasalara uyulduğunu ve hakkımın korunduğunu söyleyebilirim.

K10:Engelliler ile ilgili yasalar hakkında yeterli bilgim yok. Ama yasalara tam uyulduğu takdirde engelli personeli koruduğunu söyleyebilirim.

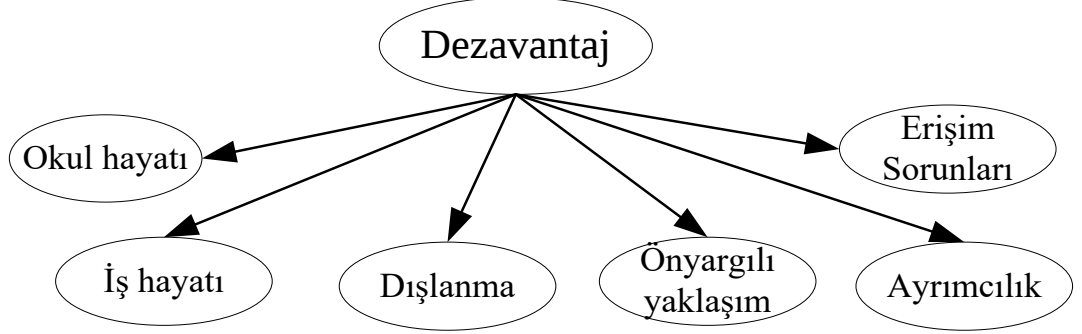
Tablo 18.Çalışmada Belirlenen Yasal Koruma Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı

	Yetersiz	Yeterli	Bilgim yok
Katılımcılar	2	4	3

Yasaların yeteri seviyelerde engelli personelleri koruyup korumadığına dair incelemede; çoğunlukla yasaların engelli bireyleri koruduğunu belli oranlarda kamu ve özelde istihdam edildiğini belirttikleri ortaya çıkmıştır. Ancak katılımcıların önemli bir kısmı kendi yasal hakları hakkında tam bilgiye sahip olmadıkları da ortaya çıkan bir gerçektir. Diğer yandan engellilerin yasal haklarının olmadığını ve yetersiz kaldığını beyan eden katılımcılarda bulunmaktadır. Soruya verilen cevaplardan yola çıkarak yasaların yetersizliğinden çok engelli bireylerin bu yasalar ile ilgili yeterli bilgileri olmaması nedeniyle kendilerine yapılacak olası haksızlar karşısında kendilerini yasaları örnek göstererek koruyacak donanımına sahip olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

4.8.4. Dezavantaj Teması

Dezavantaj teması içerisinde 6 alt tema yer almaktadır.



Şekil 6. Dezavantaj

Katılımcıların, engelli personellerle ilgili araştırma kapsamında “2-Toplum içerisinde engellilik durumunuzun dezavantajları oluyor mu? Oluyorsa nelerdir?” sorusuna karşılık 6 alt tema oluşmuştur. Bunlardan objektif olduğunu düşünen katılımcılar şu ifadeleri kullanmışlardır.

K1:Elbette yaşadım öncelikle şöyle söyleyeyim, okul hayatında ve iş hayatının bazı bölümlerinde bazı dezavantajlar yaşadığım doğru. Yani bunlar neler? Örnek olarak dışlanma veya ön yargılı yaklaşım gibi durumlar olabilir ve pek tabii insanların aslında size daha farklı bir bakış açısıyla bakması. Biraz problem yaratabiliyor özellikle.

K2:Oluyor bence bunlar erişim sorunları, ayrımcılık büyük etken bence, sonra fırsat eşitliği eksikliği de olabilir. Normal çalışanlar engelli çalışan arasındaki ayrımcılıklar ve terfi süreçleri gibi durumlarda bir eşitsizlik olduğunu düşünüyorum.

K3:Ben bedensel engelliyim kendi adıma konuşursam aşırı derecede bir bilinçsizlik var. En ufak ama beni en çok etkileyenlerden biri asansör sıraları başta da söylediğim gibi engelli bireylerin yaşadığı iş hayatı ya da sosyal hayat farkı olmadan sorunların temelinde toplumun bilinçsizliği ve engelli bireyleri yok saymanın insanlara daha kolay gelmesi diyebilirim.

K4:Elbette birçok olumsuzlukları vardır. Gerek toplum gerekse de iş hayatında sıkıntılar ile karşı karşıya geldiğimi söyleyebilirim. Toplu taşımlarda birçok problem ile karşı karşıya geldiğimi söyleyebilirim. Engelli lavabolar konusunda da ayrıca problemler yaşamaktayım. Örneğin çalıştığım kurumda engelli lavabosunun olmaması büyük bir sıkıntı kendi açımdan. Normal bireyler gibi lavabo ihtiyacı gideren biri olmadığım için torbayı boşaltma ile uğraşıyorum.

K5:Oluyor. Özellikle eğitim hayatında engel durumuma uygun konular ya da ileride engelime uygun bir meslek sahibi olmam için uygun şartlar sağlanmadığı için liseden sonra üniversiteye devam edemedim.

K6: Oldu liseden sonra üniversite sınavını kazanamadım bu yüzden iş bulamadım. İşsiz kalmak beni çok etkiledi.

K7:Engelliliğin dezavantajlarını tabi ki yaşadım. Özellikle toplumun engelli bireylere bakış açısı en temel problemlerin başında geliyor. Çünkü toplumumuz engelli bireylerin doğru fırsatlar verildiğinde neler yapabileceğini bilmiyor. İş imkânlarının engelli bireylerin yeteneklerine göre değil daha az özellik gerektiren sıradan işler olması.

K8:Engelliliğin dezavantajlarını tabi ki yaşadım. Özellikle toplumun engelli bireylere bakış açısı en temel problemlerin başında geliyor. Çünkü toplumumuz engelli bireylerin doğru fırsatlar verildiğinde neler yapabileceğini bilmiyor. İş imkanlarının engelli bireylerin yeteneklerine göre değil daha az özellik gerektiren sıradan işler olması, engelli bireylerin sorunlarının onlarla empati kurmayı bilen kişiler tarafından değil konu hakkında bilgisi olmayan kişilerce çözülmeye çalışması bu sorunlardan bazıları.

K9:Engellilik durumunun en büyük dezavantajı toplumun bakış açısı diyebilirim. Çünkü toplumumuz engelliliğin farklı çeşitleri olabileceğini her engellinin farklı işlerde başarılı olabileceğini

düşünmüyor. Toplumun bilinçaltına yerleşen en temel olgu engelli evinden çıkamayan kişi düşüncesi. Benim ve diğer tüm engelli bireylerin en önemli sorunun bu algıyla baş etmek olduğunu düşünüyorum.

K10:Ben sonradan engelli oldum. Bundan dolayı bu dezavantajları daha çok yaşadığımı söyleyebilirim. Engelli olduktan sonra özel sektörde çalıştığım iş yerinden performans düşüklüğü dolayısı ile çıkarılarak uzun süre işsiz kaldım.

Tablo 19.Çalışmada Belirlenen Dezavantaj Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı

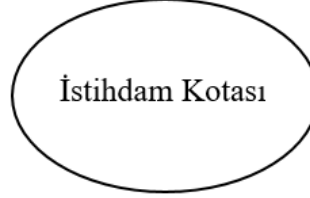
	Okul hayatı	İş hayatı	Dışlanma	Önyargılı yaklaşım	Ayrımcılık	Erişim sorunları
Katılımcılar	5	4	2	4	2	1

Toplum içerisinde engellilik durumunun dezavantajlarına dair incelemede; çoğunlukla engelli bireyler okul hayatında ve iş hayatında bu dezavantajları yaşadıklarını belirtirken burada en öne çıkan kısım toplumun ön yargılı yaklaşımı olmuştur. Burada toplumun bilinç düzeyinin engelli konusunda çok sıkıntılı olduğu da dile getirilmektedir. Ön yargılı davranış ile birlikte dışlanma, iş yerinde ayrımcılık ve toplu taşıma da erişim sorunları dile getirildiği ortaya çıkmaktadır.

Engelli bireylerin farklı ortamlarda ve farklı nedenlerle dezavantaj yaşadıkları görülmektedir. Verilen cevaplardan yola çıkarak bu dezavantajlarını en fazla okul ve iş hayatında hissettikleri anlaşılan engelli bireyler için yapılacak en önemli değişimin engelli bireyler ile ilgili eğitimlerin aileden başlayarak tüm topluma yayılması olacaktır.

4.8.5. İstihdam Kotası Teması

Kota teması içerisinde alt tema yer almamaktadır.



Şekil 7. İstihdam Kotası

Katılımcıların, engelli personellerle ilgili araştırma kapsamında “3- **Yüzde 3 devlet kotası yüzde 4 özel sektör kotası uygulamasını Yeterli görüyor musunuz görmüyorsanız nelerin iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?**” sorusuna karşılık alt tema oluşmamıştır. Objektif olduğunu düşünen katılımcılar şu ifadeleri kullanmışlardır.

K1:Açıkçası çok yeterli olduğunu düşünmüyorum. Şöyle aslında iş yerlerine engellilerin fiziksel koşulların iyileştirilmesi gerektiğini ve bu kotaların bir miktar arttırılması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü evet %3 ve %4 fena olmayan rakamlar belki ama toplumda dezavantajları olan çok fazla insan var. O bakımdan daha adil bir düzen adına artması gerektiğine inanıyorum.

K2:Yeterli olduğunu düşünmüyorum, devlette %6 özel sektörde de %10 daha iyi olacaktır. Çünkü günümüzde engelli sayısı çoğalıyor. Bu engelli bireylerin istihdamının sağlanması gerekiyor. Şu an normalde özel sektörde 50 çalışana bir tane engelli personel düşüyor bunun daha çok olmasını isterim.

K3:Şöyle bence engellileri iş hayatın içinde daha aktif görmek istiyorsak kotanın artırılması gerektiğini düşünüyorum. Engelli nüfusun hızla arttığı göz önüne alındığında ve gelecek ile ilgili projeksiyonlarda bu oranın daha da yükselmesi beklenirken bu kotanın

kamuda %10 özel sektörde ise %12'ye çıkarılmasının ilk etapta gerekli olduğunu düşünüyorum.

K4:İstihdam imkânlarının yetersiz kaldığını ve bu sayının artması gerektiğini düşünüyorum. Özellikle kamusal alanda. Özel sektörde zaten engelli bireylere gereken önemin verilmediği apaçık ortada. Engelli haklarının iyileştirilmesi gerekir iken, özel sektörde verilen hakların da engelli bireylere kullandırılmadığı herkesçe bilinen bir durumdur.

K5:Yetersiz buluyorum. Çünkü lise düzeyinde kamuya atanmak için kontenjanlar düşük ve kişi sayısı fazla olduğundan atanma şansımız az. Özel sektör ise çoğu zaman bu kotaya uymuyor. %5 devlet %10 özel sektör kotası uygulanmalı bence.

K6:Yeterli değil. Lise düzeyi kontenjanlar düşük kişi sayısı fazla olduğu için EKPSS'ye girdim atanamadım. Büyük firmalar dışında bu uygulamadan haberleri yok. %6 devlet %10 özel sektör kotası uygulanması lazım.

K7:Yeterli olduğunu düşünüyorum. Kendi çalıştığım iş yeri bunu uyguladı.

K8:Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Engelli nüfusun artış gösterdiği bu dönemde şu anki kontenjanların bu oranların 3 kat artması gerekiyor. Özellikle engelli istihdamı konusunda devletin sıkı denetimler yaparak bu kontenjanların tamamen kullanılmasını sağlaması lazım.

K9:Benim atandığım dönemde kamuya atanmak isteyen engelli kişi sayısı bu denli artmadığı için ben ortalama bir puanla kamuya atanabilmişim. Ama hem engelli nüfus artması hem de engelli bireylerin özel sektörde karşılaştıkları sorunlardan dolayı kamuya geçiş istekleri bu kotanın yetersiz kalmasına neden olmuştur. Kamuda kotanın %10'a özel sektörde %12'ye çıkarılması gerektiğini düşünüyorum.

K10:Bu kotaların artmakta olan engelli nüfusu için yetersiz olduğunu ve en az her iki sektör için iki katına çıkarılması gerektiğini düşünüyorum.

Tablo 20.Çalışmada Belirlenen İstihdam Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı

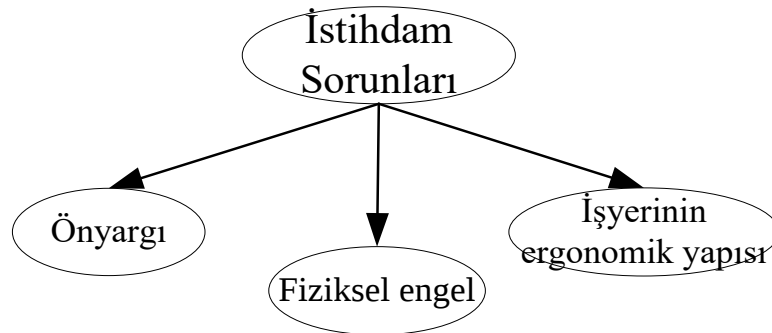
	Yetersiz	Arttırılmalı	Özel sektör sorunu
Katılımcılar	9	8	4

Yüzde 3 devlet kotası yüzde 4 özel sektör kotası uygulamasını yeterli görme durumu ve nelerin iyileştirilmesi gerektiğine dair incelemede; çoğunlukla uygulanan işe alım kotların yetersiz olduğunu, çok fazla engelli olduğundan dolayı bu kotların artırılması gerektiğine vurgu yapıldığı ortaya çıkmıştır. Özellikle kotla artırımında en 2 katına çıkarılmalı ifadeleri yer almaktadır. Bunun nedeni olarak da toplumda çok fazla engelli olduğundan dolayı yetmemesi ifade edilmektedir. Ayrıca özel sektörde istihdam konusunda oranın uygulanmadığı ve sıkıntıların olduğu dile getirilmektedir.

Tüm engelli bireylerin kota konusunda ortak fikirde buluştukları görülmektedir. Bu konuda atılması gereken adımların başında toplum içerisinde oranları her geçen gün artan engelli bireylere uygun bir kota verilmesi olacaktır.

4.8.6. İstihdam Sorunları Teması

İstihdam Sorunları teması içerisinde 3 alt tema yer almaktadır.



Şekil 8. İstihdam Sorunları

Katılımcıların, engelli personellerle ilgili araştırma kapsamında “**4-İstihdam edilme sürecinizde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?**” sorusuna karşılık 3 alt tema oluşmuştur.

Bunlardan objektif olduğunu düşünen katılımcılar şu ifadeleri kullanmışlardır.

K1:Önyargılı yaklaşılması gibi bir durum oldu aslında. Hani bu işi halledebilir misin, yapabilir misin? Bu yüzden ön yargı olarak özetleyebilirim.

K2:Sorunlar arasında eğitim ve yeteneklerinin algılanmaması, fiziksel engellerin aşılamaması, ayrımcılık gibi faktörleri sayabilirim.

K3:Çok çabuk bir işe girme sürecim oldu benim. İki hafta gibi kısa bir sürede işe girdim onun için o süreçte bir zorlanma durumum olmadı. Ama bu işe başlamadan önce başvurduğum tüm işletmeler bedensel engelli olmamı ve tekerlekli sandalye kullanmamı gerekçe göstererek ofisin erişilebilirlik olarak bana uygun olmadığını aranan kriterlerde fiziksel bir özellik istenmemesine rağmen fiziki olarak bu işi yapamayacağımı belirterek beni işe almadılar.

K4:EKPSS ile atandım. Kamu sektöründe çalıştığım için, engelli bireyin istediği bölgede, il ve ilçelerde çalışma imkânının sunulmasını kamu sektöründe çalışmama bağlıyorum. Ancak değinmek istediğim bir diğer konu ise; özel sektörün engellilere yardımcı olmadığı. Nihayetinde hepimizin bildiği gibi “işletmeler kâr marjı” düşüncesiyle hareket ettiklerinden, haklı olarak kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiğini söyleyebiliriz. 2022 yılında kamu sektöründe işe başladım. Öncesinde birçok özel sektöre başvuru yaptığım halde, alınmadığımı söyleyebilirim.

K5:İş başvurularında engelli raporum olduğunu öğrenen işverenler bana önyargı ile yaklaşarak çoğu zaman işe uygun olmadığımı düşündüler. Kabul edildiğim işlerde kendimi ispatlamak için çok daha fazla çalışmak zorunda kaldım.

K6:Üniversite sınavı ve EKPSS’den sonra bazı sektörlerle iş başvurusu yapmama rağmen geri dönüş alamadım.

K7:Hayalim üniversite okuyup EKPSS ile atanmaktı. Ama üniversite sınavında engelli kontenjanı olduğu söylene bile bunun kriterleri ve sayıları bilinmediği için sınavı kazanamadım.

K8:Ön lisans eğitimim bittikten iş başvurularımın çoğu fiziksel engelli bir birey olduğum için ofis ortamının bana uygun olmadığı söylenerek reddedildi. Sonra özel bir kurumun engelli biriminde işe başladım.

K9:Engelimden ötürü özel sektörde yaptığım başvurularda hep olumsuz dönüşler aldım. İş ilanında belirtilen kriterlere uygun olmama rağmen deneyimsizlik fiziksel yetersizlik gibi bahaneler üretilerek işe alınmadım.

K10:Özel sektörde başvurduğum işlerden fiziksel engelim nedeniyle bu işe uygun olmadığım öne sürülerek deneme bile yapılmadan reddedildim.

Tablo 21.Çalışmada Belirlenen İstihdam Sorunları Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı

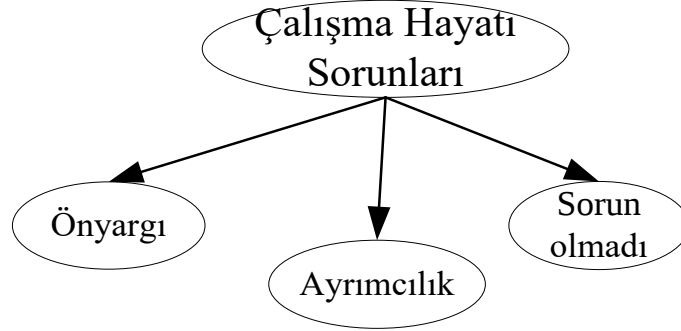
	Önyargı	Fiziksel engel	İşyerinin ergonomik yapısı
Katılımcılar	5	4	2

İstihdam edilme sürecinizde karşılaşılan sorunlara dair incelemede; çoğunlukla özel sektördeki kişilerin ön yargılı davranışlarından dolayı işe alınmadığı ifade ettikleri ortaya çıkmıştır. Özellikle bahane olarak fiziksel engeli sunduklarını dile getirmişlerdir. Diğer taraftan özel sektörde iş yerlerinin engelli çalışmaya uygun olmadığını da dile getirmişlerdir. Kamuda çalışan engelliler ise kamuya girmenin çok zorlaştığını ancak girdikten sonrada rahat ettiklerini ifade ettikleri görülmektedir.

İstihdam ile ilgili engelli bireylerin çoğunluğunun önyargı nedeni ile sorun yaşadığı görülmektedir. Sadece işverenler için tüm toplum için bu konuda gerekli eğitimlerin verilmesinin ve önyargının azaltılmasının engelli bireyler için önemli olduğu anlaşılmaktadır.

4.8.7. Çalışma Hayatı Sorunları Teması

Çalışma Hayatı Sorunları teması içerisinde 3 alt tema yer almaktadır.



Şekil 9. Çalışma Hayatı Sorunları

Katılımcıların, engelli personellerle ilgili araştırma kapsamında “5- Çalışma hayatınızda istihdam edildikten sonra karşılaştığınız sorunlar nelerdir? (işveren mesai arkadaşları vb.).” sorusuna karşılık 3 alt tema oluşmuştur. Bunlardan objektif olduğunu düşünen katılımcılar şu ifadeleri kullanmışlardır.

K1:Ona da önyargı demek istiyorum aslında. Çünkü şu an çalıştığım yer daha iyi o anlamda. Ancak işverenden dolayı olmasa da bazı mesai arkadaşlarımın bana karşı ön yargılı olduğunu söyleyebilirim.

K2:Ayrımcılık ve iş ortamında fırsat eşitsizliğini sayabilirim. İşverenlerin ve mesai arkadaşlarım tutumuna da önemli bu konuda. Terfi döneminde aynı performansa sahip iki çalışan olmamıza rağmen diğer aday yükseltilirken bana performansımın yeterli görülmediği söylendi. Bu sonuca ulaştıkları kriterleri sorduğumda gizlilik gerekçe gösterilerek bana cevap verilmedi.

K3:Ben evden çalıştığım için dış sorunla karşılaşmadım. Online çalıştığım için sosyal olarak bir sorunla karşılaşmadım. İş arkadaşlarımla da çok çabuk bir kaynaşma süreci geçirdim. Fakat evden çalışma yöntemini tercih etmemin en önemli nedeni bir önceki soruda bahsettiğim sorunlarla tekrar karşılaşmak istememem oldu.

K4:Kolon kanseri hastalığımdan ötürü lavabo problemini yaşıyorum. Bu süreç devam ettiğini de belirtebilirim. Engelli lavabosunun olmamasını, kurumdaki alanın olmamasına bağlıyorum. Çalıştığım kurumunda durumumun farkında olduğunu biliyorum. Anlama konusunda beynimin sınırlarının zorlandığı bir süreci yaşıyorum. Yine de kurum içerisinde çok zor bölümlere verilmediğimi ve hastalığımı göz önüne alarak, sözlü olarak söylemeseler de yardımcı olduklarını hissediyorum. Bu nedenle iş yerinde bir sorunla karşılaşmıyorum.

K5:Mesai arkadaşlarım genellikle bana yardımcı olmaya çalıştılar. İşverenler ilk başlarda getir götür işleri vererek beni denedikten sonra tam anlamıyla gerçek iş vermeye başladılar. Bu yüzden genellikle sorunlar işveren kaynaklıydı.

K6:İş bulamadığım için akrabamızın yanında çalışmaya başladım. Bu nedenle patron işçi ilişkisi yerine akraba ilişkisi ağırlıklı bir çalışma düzenim var. Bu yüzden sorunum yok.

K7:İşverenlerim ve mesai arkadaşları çok yardımcı oldular. İstihdam edildikten sonra işyerinde sorunum olmadı.

K8:Mesai arkadaşlarım gayet anlayışlı ve yardımsever davrandılar. Çoğu idari amirim de destek oldu fakat bazı amirlerim tarafından yaptığım işlerin değersiz görüldüğu ve emeğimin yok sayıldığı durumlarla karşılaştım. Ama genel olarak sorun yaşamadım diyebilirim.

K9:Özel sektörde çalıştığım dönemde işverenim bana karşı son derece anlayışlı davranmıştı. Fakat bu anlayış iş arkadaşlarım tarafından yanlış anlaşılaraq bana torpil yapıldığının düşünülmesine yol açtı. Bu da iş ortamında çalışmamı oldukça zorlaştırdı. Sonrasında kamu sektörüne geçtiğimde bu sorunlarla karşılaşmadım.

K10:Kendisi atandığım görevi yerine getirecek nitelikte olmadığımı düşünerek benim görev tanımımda olmayan işleri yapmamı isteyerek aday memurluk süreci boyunca beni yıldırmaya çalıştı.

Tablo 22.Çalışmada Belirlenen Çalışma Hayatı Sorunları Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı

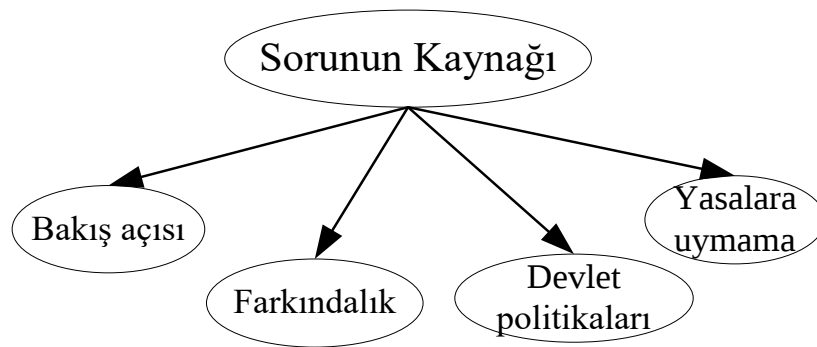
	Önyargı	Ayrımcılık	Sorun olmadı
Katılımcılar	3	2	5

Çalışma hayatında istihdam edildikten sonra karşılaştığı sorunlara dair incelemede; çoğunlukla sorun yaşamadığını, amirlerin iyi davrandığını, çalışma arkadaşlarını ile iyi olduklarını beyan ettikleri ortaya çıkmıştır. Ancak önyargılı davranan, ayrımcılık yapanlar olduğunu ifade eden bireyler bulunmaktadır. Özellikle yaptığı işleri değersiz gören, yıldırma durumlarına maruz bırakıldıkları da ifade edilmektedir.

Çalışma hayatına girmeden önce önyargılar nedeniyle zorluk yaşayan engelli bireylerin, çalışma hayatına girdikten sonra bu sorunlarının azalması, engelli bireylerin yeteneklerine uygun bir işe sahip olduklarında topluma aktif katılan bireyler olabileceklerini göstermektedir.

4.8.8. Sorunun Kaynağı Teması

Sorunun Kaynağı teması içerisinde 4 alt tema yer almaktadır.



Şekil 10. Sorunun Kaynağı

Katılımcıların, engelli personellerle ilgili araştırma kapsamında “6- Karşılaştığınız sorunların kaynağının ne olduğunu düşünüyorsunuz? (devletin uyguladığı yanlış politikalar, yasaların yeter seviyelerde olmaması, toplumun engelli bireylere karşın

farkındalıklarının yetersiz olması vs.) sorusuna karşılık 4 alt tema oluşmuştur. Bunlardan objektif olduğunu düşünen katılımcılar şu ifadeleri kullanmışlardır.

K1:Toplumdaki engelli algısı ile alakalı olduğunu düşünüyorum çünkü insanları aslında çok fazla bilgiye sahip değil bu konuda en önemli nedeni bu tabii ki devletin uyguladığı politikalar da var ancak en önemli neden insanların bakış açısı bence.

K2:Engellilerin karşılaştığı sorunlara arasında yasal düzenlemelerin yetersizliği toplumdaki kişilerin farkındalığının yeterli düzeyde olmamasını sayabilirim. Bu konuda kendim de dâhil olmak üzere engellilerin kendi haklarını yeterince bilmemesi ve kendilerini haksızlığa karşı savunmamalarını da dâhil etmek istiyorum.

K3:Karşılaştığım sorunların hepsi temelinde farkındalığının yeterli olmamasıyla alakalı olur diye düşünüyorum. Çünkü toplumda bedensel engelliysen ve tekerlekli sandalye kullanıyorsan evinden çıkma gibi bir algı mevcut. Ne yazık ki bu algı iş hayatına da yansımış durumda. Engelliler bir işe başladığında kendini kanıtlamak için çok daha fazla çaba sarf etmek sorunda kalıyor.

K4:Karşılaştığım sorunların temelinde devlet politikaları söz konusu değil. Bilakis kamu sektöründe tam yeterli düzeyde olmasa da yine de engellilere yardımcı olduğu ortada. Politikalar yasal çerçeve ile belirtilmiş. Problem ise özel sektördeki kurumların bu politikalara uymaması.

K5:Devletin politikalarını tam bilmesem de en önemli sorun devletin koyduğu kuralları denetlememesi. Yasada olan madde tam olarak uygulansa belki de bu sorunlar olmazdı. Toplumun engelli bireylere bakışı da kesinlikle engelliye topluma katmak yerine uzaklaştırma üzerine bu yüzden toplumun da bu konuda bilinçli olması lazım.

K6:Engellilere bakış açısı yanlış. Kendi akrabam bile beni basit işler dışında kullanmıyor üç yıldır yanında olmama rağmen çırak muamelesi yapıyor ve bir işi kendi başıma yapmama izin vermiyor.

K7:Yasaların doğru uygulandığını düşünmüyorum. Özel sektör kotası %3 deniyor ama her işletme bunu uygulamıyor uygulamayan işletmelere sıkı denetim ve cezai işlem yapılmadığından bu düzen hep devam ediyor.

K8:Aslında yaşadığım sorunlar tüm bu sayılan nedenlerin birleşimi diyebiliriz. Sadece kendi yaşadığım sorunlar değil işim gereği birlikte çalıştığım engelli bireylerden gözlemlerimde gösteriyor ki engelli bireylerin istihdam sorunları bunların hepsini içeriyor.

K9:Yaşadığım sorunların toplumun engelli bireylere bakış açısından dolayı olduğunu düşünüyorum. Aslında benim hakkım olan işe geç gelme ya da erken çıkma gibi durumlar torpil olarak algılanması toplumun bu konuda ne kadar bilgisiz ve ön yargılı olduğunu göstermektedir.

K10:Yaşadığım sorunlar toplumun engelli bireylere bakış açısından dolayı olduğunu düşünüyorum. Sadece olgun olduğum ve devlet memurluğuna geç atandığım için görevimi öğrenmem için destek olmak yerine kolay yolu tercih ederek bana ayak işleri yaptırdı.

Tablo 23.Çalışmada Belirlenen Sorunun Kaynağı Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı

	Bakış açısı	Farkındalık	Devlet politikaları	Yasalara uymama
Katılımcılar	7	4	3	5

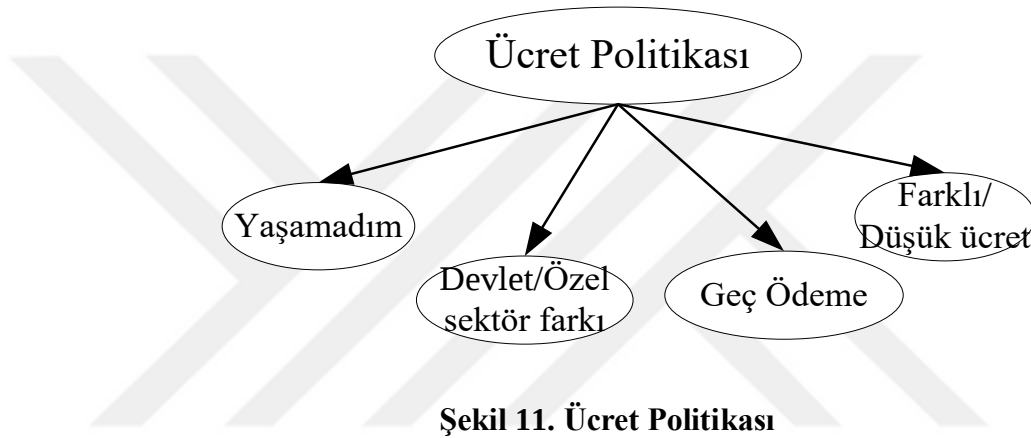
Karşılaşılan sorunların kaynağının ne olduğuna dair incelemede; çoğunlukla toplumun bakış açısından kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır. Özellikle insanların engelli bireylere karşı bilinçsiz oluşu, farkındalıklarının olmamasını dile getirdikleri ortaya çıkmıştır. Diğer yandan devletin koyduğu yasaların yeterli olduğunu ifade edenler olduğu gibi yetersiz olduğunu da dile getirenler olmuştur. Diğer bir sorun ise özel sektörün yasalara

göre davranmadığını dile getirmiş olmalarıdır. Yani verilen kotlara uymadıklarını ve yasal koşulları yerine getirmediğini ifade ettikleri ortaya çıkmaktadır.

Yaşadıkları sorunun kaynağı sorulduğunda toplumun bakış açısı nedeniyle sorunları yaşadıklarını belirten engelli bireyler aslında engellilik algısının toplumun bakış açısından ibaret olduğunu göstermektedir.

4.8.9. Ücret Politikası Teması

Ücret Politikası teması içerisinde 4 alt tema yer almaktadır.



Şekil 11. Ücret Politikası

Katılımcıların, engelli personellerle ilgili araştırma kapsamında “7- Çalışma yaşamınızda engellilikten sebep farklı ücret politikası uygulamasına maruz kaldınız mı? Bu konu ile ilgili yaşadığınız bir sorunu anlatabilir misiniz? (Örneğin aynı tecrübe düzeyine rağmen sizden daha yüksek ücret alan engellilik durumu bulunmayan bir arkadaşınız var mı? Ya da yan haklar olarak sizle aynı mesleki tecrübeye sahip engellilik durumu bulunmayan bir arkadaşınız size kıyasla daha fazla yan haklara sahip mi? Vs.)” sorusuna karşılık 4 alt tema oluşmuştur. Bunlardan objektif olduğunu düşünen katılımcılar şu ifadeleri kullanmışlardır.

K1:Aslında çalıştığım kurum bu anlamda engelli dostu dolayısıyla herhangi bir ücret ayrımcılığına maruz kalmadım.

K2:İş başvurusu yapıp kabul edilmişim ama daha sonrasında öğrendim ki benimle aynı statüde ve aynı zamanda işe alınan kişiye iş tecrübesi gerekçe gösterilerek benden daha fazla ücret verilmiş. Sonra

yöneticimle konuştum bu durumun düzeltilmesini sağladım. Eminim ki benim durumumda olup hakkını savunamayan engelli dostlarım vardır.

K3:Farklı ücret politikasına maruz kalmadım.

K4:Özel sektörde engelli bireylerin ücret ayrımcılığı ile karşı karşıya geldikleri aşikâr. Kamu sektöründe bu durum söz konusu değil. Ne yazık ki özel sektördeki işletmelerin kâr odaklı hedefleri nedeniyle bu olumsuz durum herkesçe bilinen bir gerçektir.

K5:Temizlik görevlisi olarak başladığım bir iş yerinde ben asgari ücret ile başlarken benden iki ay sonra işe başlayan kişinin benden daha fazla ücretle işe alındığını öğrenmiştim. İşverene sorduğumda farkın sebebi tecrübe dedi ama bu bana inandırıcı gelmedi.

K6:Aile işi olduğu için ücret farkı yok. Ama yanımızda çalışan diğer elemanlar her ayın birinde maaş alırken ben hep farklı günlerde alabiliyorum.

K7:Herhangi bir ayrımcılığa uğramadım.

K8:Beş yıl boyunca aynı işyerinde çalıştım. Her sene benden sonra işe başlayan kişiler benden daha yüksek bedellerle işe alınırken benim zam dönemim geldiğinde maddi durumun iyi olmadığını ve asgari ücretin biraz daha üzerinde ücret verebileceklerini söylüyorlardı. Yeni alınan kişileri sorduğumda idari ekibe alındığını ve görev tanımının farklı olduğunu söyleyip durdular fakat bu alınan kişilerin benim gibi mesai kavramı olmadan özveri ile çalıştıklarına hiç şahit olmadım.

K9:Özel sektörde ücret farklılığı değil ama terfi sürecinde aynı özelliklere ve niteliklere sahip olduğum bir kişi yerine terfiinin bana verilmesi hakkım olarak değil pozitif ayrımcılık olarak yorumlandı ve iş arkadaşlarım tarafından dışlandım.

K10:Kamuda olduğumuz için farklı ücret politikası olmasa da aday memurluğun 1 yıllık süresi bittiğinde idari amirim bu süreyi 1 yıl daha uzatabileceğini ve çalışmalarımın memnun olmadığını söyledi. Eğer

adaylığının bitmesini istiyorsam başka bir kuruma geçmem gerektiğini söyleyerek beni uzaklaştırmak istedi.

Tablo 24.Çalışmada Belirlenen Ücret Politikası Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı

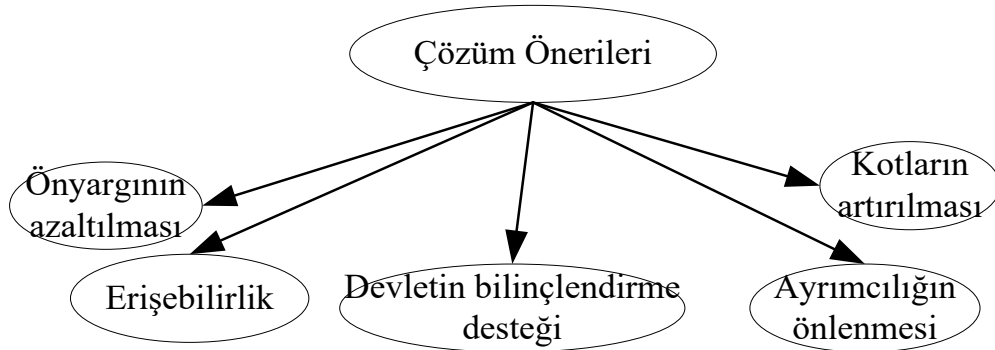
	Yaşamadım	Devlet/özel sektör farkı	Geç ödeme	Farklı/düşük ücret
Katılımcılar	3	3	1	4

Çalışma yaşamında engellilikten sebep farklı ücret politikası uygulamasına dair incelemede; çoğunlukla farklı ücret yani düşük ücret aldıklarını dile getirdikleri ortaya çıkmaktadır. Ancak yaşamadım diyen kişilerde bulunmaktadır. Diğer yandan kamuda böyle bir durumun olmadığı da ortaya çıkmaktadır.

Ücret sorunları ise kamuda yaşanmasa da özel sektörde temelinde önyargının bulunduğu nedenlerle engelli bireylerin karşısına çıkmaktadır. Bu sorun ancak sıkı denetim ve tüm sorunların temelinde yatan toplumsal eğitim ile giderilebilecektir.

4.8.10. Çözüm Önerileri Teması

Çözüm Önerileri teması içerisinde 5 alt tema yer almaktadır.



Şekil 12. Çözüm Önerileri

Katılımcıların, engelli personellerle ilgili araştırma kapsamında “**8- Çalışma Hayatında engelli bireylerin karşılaştığı sorunlar ile ilgili ne gibi çözüm önerileriniz vardır?**” sorusuna karşılık 5 alt tema oluşmuştur. Bunlardan objektif olduğunu düşünen katılımcılar şu ifadeleri kullanmışlardır.

K1:Bununla ilgili olarak ön yargının azaltılması kapsamında insanların bilinçlendirilmesi ve devletin de bu bilinçlenmeyi destek olması gerektiğine inanıyorum. İnsanlar belirli kampanyalarda bilgilendirebilir ve devlet politikaları da bununla paralel olarak yürürse çok daha iyi bir dünya olabilir diye düşünüyorum. En önemli şey bu aslında benim adıma.

K2:Eğitim ve yeteneklere uygun iş imkânları artırılması olabilir. Erişilebilirlik standartları geliştirilmesi, ayrımcılığın önlenmesi için daha sıkı yasal düzenleme yapılmasını söyleyebilirim. Ama en önemli çözüm önerim engelli bireylerin toplumumuz içerisinde her şeye rağmen özgüvenli bir biçimde yer almaya devam etmeleridir.

K3:Fiziksel engelli olduğum için öncelikle erişilebilirlik konusunun çözülmesini isterim. Kamu kurumlarında özel sektörde fiziksel engelli bireyler için erişilebilirlik imkânları çok düşük. Şöyle örnek vereyim engelli vergi indirimden faydalanmak için e devletten başvuru yaptım. Tüm belgeleri sisteme yükleme rağmen yine de ıslak imza için vergi dairesine gelmem gerektiğini öğrendim. Bu da benim gibi fiziksel engelli bireyler için hayatı zorlaştıran durumlardan biri. En önemlisi devletin engellilerin de içinde bulunduğu komisyonlarla çıkartacağı yasaların politikalar ve denetlemelerle desteklenmesi ve toplumun bu konuda bilgilendirilmesinin sağlanması olacaktır.

K4:Engelli bireylerin yaşadıkları engele göre bu sorunun cevabı değişmektedir. Önceki sorulara yanıt verirken toplu taşımadaki problemler, kurumda engelli lavabosunun olmaması gibi sıkıntılar şahsım adına büyük sorun. Oysa bu ve benzeri durumlar engelli bireyler için büyük sorunlar iken aslında çözülebilecek durumlardır ve birkaç iş kanunu ve politikalar ile bu durum aşılabılır.

K5:Engelli bireyler engel durumlarına göre özel eğitim almalı. Çünkü kaynaştırma öğrencisi adı altında diğer öğrencilerle aynı dersi görmek benim gibi diğer engellilerin de eğitimlerini bırakmalarına neden oluyor. Kamuda engelli kotası artırılarak engellilerin ücret farklılığı gibi ayrımcılıklara uğramasının engellenmesi lazım. Toplum engelliler hakkında bilinçlendirilmelidir.

K6:Haftanın bir günü özel eğitim merkezine gidiyorum. Orada sosyal dersler görüyorum. Ama lisede gördüğüm derslerin çok daha sade ve anlaşılır hali. Okullarda da engelliler için müfredat sadeleştirilmeli. Böylece engellilerin daha uzun bir eğitim hayatı olur. Devletin desteği ile müfredat değişimi önemli bir sorunu bitirecektir.

K7:Ben meslek lisesi mezunuyum. Engelliler için meslek liseleri bölümleri gibi kendi engel durumlarına özel bölümler olmalı hem lisede hem de üniversitede. Böylece eğitimine devam edebilen engelli bireyler üniversitede devam edemeyen engelli bireyler ise lisede mesleki eğitim alarak istihdam edilebilir.

K8:En önemli çözüm yolunun toplumun engelli bireyler hakkında bilinçlendirilmesi olduğunu düşünüyorum. Çünkü iş hayatında yaşanan sorunların temelinde toplumsal hayatta engelli bireylerin yeterince tanınmamasıdır. Engellilere uygulanan kotaların artırılması denetimlerin sıkılaştırılması engellilerin eğitimlerini nitelikli şekilde tamamlayıp iş hayatında aktif olarak rol almasını sağlamak amacıyla üniversite bölüm ve imkânların artırılması gerekmektedir.

K9:Bununla ilgili en önemli olarak ön yargının azaltılması kapsamında insanların bilinçlendirilmesi ve devletin de bu bilinçlenmeyi destek olması gerektiğine inanıyorum. Engelli bireyleri toplumdan ayrı bir zümre görmek yerine toplumun bir parçası olarak görerek onlara uygun bir toplumsal yaşam sağlanması gerekmektedir.

K10:Toplumun genel kalıplarını değiştirmek gerektiğini inanıyorum. Engellilerin de kendilerine uygun işler verildiğinde topluma faydalı olacağını düşünüyorum. Özellikle kamuya yapılan atamalarda

engellilerin tercih edeceği bölüm özelliklerini sadece yükseköğrenim süresine göre değil bitirilen bölüm engel türü ya da çalışabileceği kurumlar olarak ayrılması engelinin atandığı kurumda daha verimli ve mutlu çalışmasını sağlayacaktır.

Tablo 25.Çalışmada Belirlenen Çözüm Önerileri Temasına Katılımcıların Verdiği Cevapların Dağılımı

	Önyargının azaltılması	Erişilebilirlik	Devletin bilinçlendirme desteği	Ayrımcılığın önlenmesi	Engelli kotaların artırılması
Katılımcılar	5	2	2	4	2

Çalışma hayatında engelli bireylerin karşılaştığı sorunlara çözüm önerilerine dair incelemede; ön yargının azaltılması ve toplumun devleti desteği ile bilinçli hale getirilmesi ifade edilmektedir. Bu sayede ayrımcılığın önüne geçilebileceği de çıkan diğer bir sonuçtur. Diğer yandan özel sektörde erişilebilirlik imkânlarının artırılmasını da çözüm önerisi olarak sunulmaktadır. Aslında yasal olarak özel sektörün yapması gerekeni dile getirmişlerdir. Ayrıca kamu ve özel sektördeki yasal kotaların artırılması önerisi de getirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulguların özeti tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26.Nitel Analiz Bulguları Özeti

Tema	Alt Tema	Söylemlerdeki Odak Nokta	
Yasal Koruma	Katılımcıların yasalar hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığı ve yasaları yetersiz bulduğu görülmektedir.	K1: Yasalar Yetersiz K2: Yasalar Yeterli K3: Bilgim Yok K4: Yasalar Yeterli K5: Yasalar Yetersiz	K6: Bilgim Yok K7: Yeterli K8: Yetersiz K9: Bilgim Yok K10: Bilgim Yok

Tema	Alt Tema	Söylemlerdeki Odak Nokta	
Dezavantaj	Okul Hayatı İş Hayatı Dışlanma Önyargılı Yaklaşım Ayrımcılık Erişim Sorunları	K1: Okul Hayatı, İş Hayatı, Dışlanma, Ayrımcılık K2: Erişim Sorunları, Ayrımcılık K3: Dışlanma, Okul Hayatı K4: İş Hayatı, Önyargılı Yaklaşım K5: Okul Hayatı	K6: Okul Hayatı K7: Önyargılı yaklaşım, İş Hayatı K8: Önyargılı yaklaşım, Dışlanma K9: Önyargılı yaklaşım, Okul Hayatı K10: İş Hayatı

Tema	Alt Tema	Söylemlerdeki Odak Nokta	
İstihdam Kotası	Katılımcılar istihdam kotasının yetersiz olduğunu ve arttırılması gerektiğini ifade etmektedir.	K1: Yetersiz Arttırılmalı K2: Yetersiz Arttırılmalı K3: Yetersiz Arttırılmalı K4: Özel Sektör Sorunu Yetersiz Arttırılmalı K5: Yetersiz Arttırılmalı	K6: Yetersiz, Arttırılmalı K7: Yeterli K8: Özel Sektör Sorunu Yetersiz Arttırılmalı K9: Özel Sektör Sorunu, Yetersiz Arttırılmalı K10: Özel Sektör Sorunu Yetersiz

Tema	Alt Tema	Söylemlerdeki Odak Nokta	
İstihdam Sorunları	Önyargı Fiziksel Engel İşyerinin Ergonomik Yapısı	K1: Önyargı K2: Fiziksel Engel K3: Fiziksel Engel K4: Fiziksel Engel K5: Önyargı K6: Önyargı K7: Önyargı	K8: İş Yerinin Ergonomik Yapısı K9: İş Yerinin Ergonomik Yapısı K10: Önyargı

Tema	Alt Tema	Söylemlerdeki Odak Nokta	
Çalışma Sorunları	Önyargı Ayrımcılık Sorun Olmadı	K1: Önyargı K2: Ayrımcılık K3: Sorun olmadı K4: Sorun olmadı K5: Önyargı	K6: Sorun olmadı K7: Sorun olmadı K8: Sorun olmadı K9: Ayrımcılık K10: Önyargı

Tema	Alt Tema	Söylemlerdeki Odak Nokta	
Sorunun Kaynağı	Bakış Açısı Farkındalık Devlet Politikaları Yasalara Uymama	K1: Bakış açısı, Devlet politikaları K2: Yasalara uymama, Farkındalık K3: Farkındalık K4: Yasalara uymama, K5: Yasalara uymama, Bakış açısı	K6: Bakış açısı Farkındalık K7: Yasalara uymama K8: Tümü K9: Bakış açısı K10: Bakış açısı

Tema	Alt Tema	Söylemlerdeki Odak Nokta	
Ücret Politikası	Yaşamadım Devlet Özel Sektör Farkı Geç Ödeme Farklı/Düşük Ücret	K1: Yaşamadım K2: Farklı/Düşük ücret K3: Yaşamadım K4: Devlet özel sektör farkı K5: Farklı/Düşük ücret	K6: Geç ödeme K7: Yaşamadım K8: Farklı/Düşük ücret K9: Farklı/Düşük ücret K10: Devlet özel sektör farkı

Tema	Alt Tema	Söylemlerdeki Odak Nokta	
Çözüm Önerileri	Önyargının Azaltılması Erişilebilirlik Devletin Desteği Ayrımcılığın Önlenmesi Kotaların Arttırılması	K1: Önyargının azaltılması, Devlet Desteği K2: Erişilebilirlik K3: Erişilebilirlik Devlet Desteği K4: Erişilebilirlik Devlet Desteği K5: Önyargının azaltılması, Kotaların arttırılması	K6: Devlet Desteği K7: Devlet Desteği K8: Önyargının azaltılması, Kotaların arttırılması K9: Önyargının azaltılması K10: Kota ve önyargı

SONUÇ VE ÖNERİLER

Engelli bireylerin çalışma hayatında etkin rol alabilmeleri için çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve bu sorunların giderilmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanarak çalışma hayatında yer alan engelli bireyler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sayesinde engelli bireyler yaşadıkları sorunları anlatarak bu sorunlara çözüm önerilerini dile getirmiştir. Bu yönüyle çalışmanın yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Nitel araştırma yöntemi kapsamında derinlemesine görüşmeler yapılmaktadır. Betimsel analiz kullanılarak görüşmelerden elde edilen bulgular 8 ana tema altında toplanmaktadır.

Birinci tema olan Yasal Koruma temasında katılımcılara yasaların yeteri seviyelerde engelli personelleri koruyup korumadığına dair sorular sorulmuş çoğunlukla yasaların engelli bireyleri koruduğunu ve belli oranlarda kamu ve özelde sektörde istihdam edilmelerini sağladığı ortaya çıkmıştır. Ancak katılımcıların önemli bir kısmı kendi yasal hakları hakkında tam bilgiye sahip olmadıkları da ortaya çıkan bir gerçektir. Diğer yandan engellilerin yasal haklarının olmadığını ve yetersiz kaldığını beyan eden katılımcılar da bulunmaktadır. Bu soruna çözüm olarak farklı bireysel ve ailevi koşullara sahip engelliler için herkese uyan tek bir politika uygulamak yerine farklı engel türlerine farklı politikalar uygulanabilir. Bu uygulamalar hakkında engelli bireylere eğitim verilerek bilgi sahibi olmaları sağlanabilir.

İkinci tema olan Dezavantaj temasında; engelli bireyler çoğunlukla okul hayatında ve iş hayatında zorluk yaşadıklarını belirtirken burada en çok öne çıkardıkları kısım toplumun ön yargılı yaklaşımı olmuştur. Burada toplumun bilinç düzeyinin engelli konusunda çok sınırlı olduğu da dile getirilmektedir. Ön yargılı davranış ile birlikte dışlanma, iş yerinde ayrımcılık ve toplu taşıma da erişim sorunları dile getirilmiştir. Benzer bir sonuç Baker ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında da çıkmıştır. Araştırmalarına göre engelli kişiler genellikle niteliksiz, verimsiz veya işe alınması maliyetli olarak kabul edilen olumsuz klişeler ve etiketlerle karşı karşıya kalmaktadır. Qiu ve arkadaşlarına göre (2022) engelli bireylerin karşılaştığı çevresel zorluklar arasında engelsiz hizmetlerin eksikliğinin de yer aldığı belirtilmektedir. Bu sorunun çözümünde toplumun tümünün engelli bireyler hakkında bilgilendirilmesi ve toplumsal ön yargının azaltılmaya çalışılması etkili olabilir.

Üçüncü tema olan İstihdam Kotası temasında; %3 devlet kotası ve %4 özel sektör kotası uygulamasını yeterli görme durumu ve nelerin iyileştirilmesi gerektiğine dair katılımcılara sorular yöneltilmiş; çoğunlukla uygulanan işe alım kotların yetersiz olduğuna, çok fazla engelli olduğundan dolayı bu kotaların artırılması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Özellikle istihdam kotası en az iki katına çıkarılmalı ifadeleri yer almaktadır. Bunun nedeni olarak da toplumda çok fazla engelli birey olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca özel sektörde istihdam konusunda oranın uygulanmadığı ve sıkıntıların olduğu dile getirilmektedir. Uygulanan kota sistemiyle birlikte engelli bireylerin kariyer, ücret ve diğer şartlarda yaşanan ayrımcılıklarını önlemeye yönelik kanunlarla desteklenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Artan engelli nüfusla birlikte kotanın da güncellenmesi ve açılan kontenjanların engellilerin uzmanlık alanına göre belirlenmesi çözüm olabilir.

Dördüncü tema olan İstihdam Sorunları temasında; çoğunlukla engelli bireylerin özel sektördeki kişilerin ön yargılı davranışlarından dolayı işe alınmadığı ortaya çıkmıştır. Özellikle bahane olarak fiziksel engeli sunduklarını dile getirmişlerdir. Diğer taraftan özel sektörde iş yerlerinin engelli çalışmasına uygun olmadığı da dile getirilmiştir. Kamuda çalışan engelliler ise kamuya girmenin çok zorlaştığını ancak girdikten sonra da rahat ettiklerini ifade etmişlerdir. Engelli bireylerin engel türüne ve engel durumlarına göre mesleklere yatkınlıklarının belirlenmesi, engel durumları da göz önünde bulundurularak verilecek eğitim ve hizmetler, engelli bireylerin yalnızca istihdam edilmelerinde değil, ayrıca kariyerlerini geliştirmesinde de yardımcı olabilir.

Beşinci tema olan Çalışma Hayatı Sorunları temasında; engelli bireyler çoğunlukla sorun yaşamadığını, amirlerin iyi davrandığını, çalışma arkadaşlarını ile iyi olduklarını beyan etmişlerdir. Ancak önyargılı davranan ve ayrımcılık yapanlar olduğunu ifade eden bireyler bulunmaktadır. Özellikle yaptığı işler değersiz görülerek yıldırma politikalarına maruz bırakıldıkları da ifade edilmektedir. Özel sektörde istihdam edilen engelli bireyler diğer bireylere göre eşit şartlarda değerlendirilmelidir. Engellilerin farklı alanlarda istihdam edilmesi aileler üzerindeki ekonomik yükün ve bakım yükünün azaltılmasına, yoksulluğun nesiller arası aktarımının kırılmasına ve engelliler için iş yoksunluğunun hafifletilmesine yardımcı olabilir.

Altıncı tema olan Sorunun Kaynağı temasında; engelli bireyler sorunların çoğunlukla toplumun bakış açısından kaynaklandığı dile getirmektedir. Özellikle insanların engelli

bireylere karşı bilinçsiz oluşu, farkındalıklarının olmaması sıralanmaktadır. Diğer yandan devletin koyduğu yasaların yeterli olduğunu ifade edenler olduğu gibi yetersiz olduğunu da dile getirenler olmuştur. Diğer bir sorun olarak özel sektörün yasalara göre davranmadığını da dile getirmişlerdir. Toplumun ön yargılarının azaltılması için bilinçlendirme çalışmaları yapılması ya da toplumsal hayatın engellilerin yaşamına uygun hale getirilmesi sağlanabilir. Bunun için kamu gücü eliyle denetimler yapılabilir.

Yedinci tema olan ücret politikası temasında; çoğunlukla farklı ücret yani düşük ücret aldıklarını dile getirmektedirler. Ancak yaşamadım diyen kişiler de bulunmaktadır. Diğer yandan kamuda böyle bir durumun olmadığı da ortaya çıkmaktadır. Engelli personel çalıştıran işletmelere teşviklerin arttırılması ile bu sonuca çözüm üretilebilir.

Sekizinci tema olan çözüm önerileri temasında; ön yargının azaltılması ve toplumun devlet desteği ile bilinçli hale getirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu sayede ayrımcılığın önüne geçilebileceği de çıkan diğer bir sonuçtur. Diğer yandan özel sektörde erişilebilirlik imkânlarının artırılmasını da çözüm önerisi olarak sunulmaktadır. Aslında yasal olarak özel sektörün yapması gerekeni dile getirmişlerdir. Ayrıca kamu ve özel sektördeki yasal kotaların artırılması önerisi de getirilmiştir.

Benzer sonuçlar Carr ve Namkung (2021) araştırmasında da ifade edilmektedir. Araştırmalarında engelliler için istihdam fırsatları, genellikle engelliliklerinin ciddiyeti ve genel sağlık durumu gibi fiziksel durumları ile sınırlı kaldığı tespit edilmiştir. Genel olarak, daha ağır yetersizliği olan bireyler, daha hafif düzeyde yetersizliği olanlara göre istihdama ulaşma ve istihdamı sürdürmede daha önemli zorluklarla karşılaştıkları ifade edilmektedir.

Gelecekte yapılacak çalışmalar için kadın engelli bireyler, kamu ve özel sektör çalışanları ile ayrı ayrı derinlemesine görüşmeler yapılabilir, bulgular kıyaslanabilir ve örnek hacmin genişletilmesi sağlanabilir.

Çalışma, yazında belirlenen sorunlar ile başlık olarak benzerlik göstermese de bulgulara elde edilen içerik ile uyumaktadır. Bu yönü ile önceki araştırmalara katkıda bulunmakta ve böylece engelli bireylerin istihdam edilirken karşılaştığı sorunları vurgulayan mevcut çalışmaları tamamlamaktadır.

KAYNAKLAR

- Akbayram, S. (2020). *İslam düşüncesinde engellilik*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Aköğretmen, M. ve Orhan, S. (2020). Engelli istihdamında bir alternatif olarak engelli girişimciliği. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 236-256.
- Ali, M., Schur, L. and Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of occupational rehabilitation*, 21, 199-210.
- Altan, Ö. Z., (2007). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. No: 900.
- Anbarlı Bozatay, Ş. (2018). Türkiye’de engellilerin istihdam sorunlarına yönelik kamu politikaları, *Kesit Akademi Dergisi*, 4(14), 75-93.
- Aral, N. ve Gürsoy, F. (2007). *Özel eğitim gerektiren çocuklar ve özel eğitime giriş*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Arslan, C. (2022). *Türkiye’de bulunan işitme engelliler ortaokullarında müzik eğitimi ve karşılaşılan temel sorunlar*. Yüksek lisans tezi, Güzel Sanatlar Enstitüsü, Çankırı.
- Bahçıvanoğlu Yazıcı, A. ve Akçin, N. (2014). Çoklu yetersizliği olan çocukların annelerinin çocuklarının gelişimlerine ilişkin görüşlerinin betimlenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 335-356.
- Baker, P. M., Linden, M. A., LaForce, S. S., Rutledge, J. and Goughnour, K. P. (2018). Barriers to employment participation of individuals with disabilities: Addressing the impact of employer (mis) perception and policy. *American Behavioral Scientist*, 62(5), 657-675.
- Balcı, S. (2018). *Osmanlı Devleti’nde engelliler ve engelli eğitimi*. İstanbul: Libra Yayıncılık.
- Banks, L. M., Hameed, S., Kawsar Usman, S. and Kuper, H. (2020). No one left behind? Comparing poverty and deprivation between people with and without disabilities in the Maldives. *Sustainability*, 12(5), 2066.
- Baran, H. S. (2009). *Büro hizmetlerinde çalışan engellilerin iş tatmin düzeylerinin incelenmesi: Kültür ve Turizm Bakanlığı Ankara örneği*. Yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baytal, Y. (2012). *Atatürk döneminde sosyal yardım faaliyetleri*. Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları.
- Budak, M. M. (2022). *Pozitif ayrımcılık ilkesi ışığında engelli istihdamı ve engellilerin hakları*. Yüksek lisans tezi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.
- Bulgan, G. (2015). Dünyada ve Türkiye’de engelli turizmi ile ilgili yapılan çalışmalar. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 50, 102-125.
- Consiglio, V. S. and Sologon, D. M. (2022). The myth of equal opportunity in Germany? Wage inequality and the role of (non-) academic family background for differences in capital endowments and returns on the labour market. *Social Indicators Research*, 159(2), 455-493.

- Cournane, S., Conway, R., Byrne, D., O’Riordan, D. and Silke, B. (2018). Persons with disability, social deprivation and an emergency medical admission. *Irish Journal of Medical Science (1971-)*, 187, 593-600.
- Çağlar, S. (2012). Engellilerin erişebilirlik hakkı ve Türkiye’de erişebilirlikleri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 61(2), 541-598.
- Çaha, H. (2016). Engellilerin toplumsal hayata katılmasına yönelik politikalar: Türkiye, ABD ve Japonya örnekleri. *İnsan ve Toplum*, 5(10), 123-150.
- Çavuş, Ö. H. ve Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 30(1), 145-165.
- Çelikleş, E. (2016). *Engelli personelin çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler Silivri ilçesi araştırması*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çitil, M. ve Üçüncü, M. K. (2018). Türkiye’de engelli hakları ve Engelliler Hukuku’nun durumu. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (35), 233-278.
- Çondur, F. Yenipazarlı, A. ve Cömertler, N. (2020). Engelli istihdamının Dünyada ve Türkiye’deki görünümü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 347-362.
- Dedeoğlu Özkan, S. ve Beyazlı, D. (2018). Bölgesel gelişmişlik düzeyinin belirlenmesine ilişkin veri seti sorunsalı: Eleştiri ve öneriler. *Planlama Dergisi*, 28(1), 22-39.
- Deniz Ergüden, A. (2008). *Sosyal dışlanma açısından bedensel engelli bireylerin yaşantılarının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Diğer, H. ve Yıldız, A. (2021). Engelli bireylere yönelik toplumsal algı: Fırat Üniversitesi örneği. *Harput Araştırma Dergisi*, 8(15), 67-84.
- Doğruel, F. (2022). Beden, birey ve toplum kesişiminde engelli bireylerin erişebilirlik deneyimleri: Gaziantep örneği. *Sosyoloji Araştırma Dergisi*, 25(2), 299-317.
- Du, M., Zhao, M. and Fu, Y. (2020). Revisiting urban sustainability from access to jobs: Assessment of economic gain versus loss of social equity. *Environmental Impact Assessment Review*, 85, 106456.
- Duyan V, Sayar Ö.Ö. ve Özbulut M. (2008). *Sosyal hizmeti tanımak ve anlamak: sosyal hizmet uzmanları ve sosyal hizmet alanında çalışanlar için bir rehber*. Ankara: Öncü Basımevi.
- Engelli tanımı*. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2024.
- Eraslan, E. (2022). *Türkiye’de işsiz engellilerin sosyo ekonomik durumu: Niğde ilinde alan araştırması*. Doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, A. (2010). *Engellilerin iş yerlerinde çalıştırılması için yapılabilecekler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fotso, A. S. and Nawo, L. (2022). Child disability and deprivation: A conceptual, theoretical and empirical review of the sub-Saharan African literature. *The Routledge handbook of African demography*, 461-477.
- Gencer, M. (2019). *Engellilik durumu ve engellilere yönelik toplumsal algı: Kütahya örneği*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Genç, Y. (2015). Engellilerin sosyal sorunları ve beklentileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 35(2), 65-92.
- Giri, A. Aylott, J. Giri, P. Ferguson-Wormley, S. and Evans, J. (2022). Lived experience and the social model of disability: conflicted and inter-dependent ambitions for employment of people with a learning disability and their family carers. *British Journal of Learning Disabilities*, 50(1). 98-106.
- Gönülaçan, A. (2016). Engelli istihdamına yönelik işveren tutumları: Trabzon örneği. *Aibü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3),111-130.
- Groenewald, T. (2004). A phenomenological research design illustrated. *International journal of qualitative methods*, 3(1), 42-55.
- Güneri, H. (2014). *Türkiye’de engelli istihdamı: 4857 Sayılı İş Kanunu’nda yer Alan engellilere ilişkin kota uygulaması*. Uzmanlık tezi, Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Gürler, Y. (2020). *Engelli çalışanların kariyer engelleri*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı (Sakarya örneği)*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Helena, T. Magnus, T. and Carin, S.N. (2023). People with intellectual disability and employment sustainability: a qualitative interview study. *Journal Of Applied Research In Intellectual Disabilities*, 36(1). 78-86.
- Heymann, J. Wong, E. ve Waisath, W. (2022). A comparative overview of disabilityrelated employment laws and policies in 193 countries. *Journal of Disability Policy Studies*, 33(1). 25-34.
- İsbir, E. G. ve Çubuk, H. (2018). Engellilerin anayasal haklarını kullanmalarını zorlaştıran sebepler. *Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-30.
- Kalaç, M. Ö. ve Kılınç, M. (2019) *Engelsiz bilişim sorunlar ve çözüm önerileri*. Manisa: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Rektörlük Basımevi Müdürlüğü.
- Kalaycı, S. ve Çetin, D. (2021). Türkiye’de ruhsal engelli istihdamına bir bakış. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(75), 2478-2488.
- Kanyılmaz Polat, E. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869-897.
- Kara, B. (2016). Türkiye’de engelli bireylerin yasal hakları ve uygulamadaki yeri. *International Journal of Social Science*, 48, 249-260.
- Karamercan, A. N. (2021). *Ortopedik engelli memurların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar (Ankara ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü, Ankara.
- Khan, N. Korac-Kakabadse, N. Skouloudis, A. and Dimopoulos, A. (2019). Diversity in the workplace: an overview of disability employment disclosures among UK firms. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1). 170-185.

- Kızır, M. ve Çiftçi Tekinarslan, İ. (2018). Ağır ve çoklu yetersizliği (AÇYE) olan çocuk annelerinin yaşadıkları sorunların ve sorunlarla baş etme yöntemlerinin belirlenmesi. *Özel Eğitim Dergisi*, 19(2), 233-256.
- Köroğlu, A. (2022). *Görme engelliler sınıf öğretmenlerinin görme engelliler ilkokullarında öğrenim gören öğrencilerin eğitimine ilişkin görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Köse, G. (2018). *Birleşmiş Milletler engelliler on yılı sürecinin Türkiye'deki engellilere yönelik sosyal politikalara etkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, B. (2020). *Zihinsel engelli bireylerin istihdam sorunu ve çözüm önerileri*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuş, E. (2006). *Sosyal bilimlerde bilgisayar destekli nitel veri analizi. örnek program Nvivo ile gösterimler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. and Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 28, 634-655.
- Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R. and Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. *Disability and rehabilitation*, 37(8), 701-711.
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and rehabilitation*, 33(15-16), 1340-1350.
- Lysaght, R. Cobigo, V. and Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of employmentrelated research in intellectual disability from 2000 To 2010: a scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 34(16). 1339-1350.
- Mik-Meyer, N. (2016). Othering, ableism and disability: A discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments. *Human relations*, 69(6), 1341-1363.
- Morwane, R. E., Dada, S. and Bornman, J. (2021). Barriers to and facilitators of employment of persons with disabilities in low-and middle-income countries: A scoping review. *African Journal of Disability*, 10.
- Musayev, İ. (2013). *Engelli bireylerin din eğitimi*. Doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Nazlı, A. (2012). "Öteki beden": bir ötekilik biçimi olarak engelli beden ve engellilik. *Sosyoloji Dergisi*, 27, 17-32.
- Onat, O.(2011). *"Genç yetişkinlerin ahlaki kimliklerinin incelenmesine yönelik nitel Bir araştırma"*. Doktora tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özbek, N. (2016). *Osmanlı İmparatorluğu'nda sosyal devlet*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özbucak Albar, B. (2019). Engellilerin çalışma hayatındaki ve işyerindeki sorunları. *İş Yazıları Dergisi*, 14, 125-134.

- Özgül, H. Akbulut, S. ve Polat, G. (2012). *Engelli Ayrımcılığı Araştırması ve Engelli Ayrımcılığına Karşı Çözüm Önerileri Raporu*, 1-195.
- Özipsa, N. Arabelen, G. (2020). Fiziksel engelli bireyler için toplu taşımaya yönelik erişilebilirlik stratejileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 2, 227-248.
- Punch, K.F. (2011). *Sosyal araştırmalara giriş, nicel ve nitel yaklaşımlar*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Qiu, N., Cheng, J. and Zhang, T. (2022). Spatial disparity and structural inequality in disability patterns across Tianjin municipality: A multiple deprivation perspective. *Habitat International*, 130, 102685.
- Remnant, J. Wanggren, L. Huque, S. Sang, K. Kachali, L. and Richards, J. (2022). Disability inclusive employment in urban malawi: a multi-perspective interview study. *Journal Of International Development*, 34(5). 1002-1017.
- Sevinç, İ. ve Çay, M. (2017). Fiziksel engelli bireylerin üniversite eğitimi sırasında karşılaştıkları sorunlar (Akdeniz Üniversitesi örneği). *Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 13, 219-238.
- Shaw, J. Wickenden, M. Thompson, S. and Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment are the current approaches deep enough?. *Journal of International Development*, 34(5). 942-963.
- Sönmez, D. (2019). *Çalışma hayatında engelli bireylerin karşılaştığı olumsuz davranışlar ve etkileri*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Suci Selçuk, D. (2019). *Engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar: Çanakkale Belediyesi örneği*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Şahan, E. C. (2018). *Çalışma hayatına katılımda engellilerin yaşadıkları sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa örneği*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Temizkan, E. (2019). *İstihdam edilmiş olan engelli bireylerin iş ile ilgili deneyimlerinin ve işe bakış açılarının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tınar, Y. (2020). Yerel yönetimlerce engellilere sunulan istihdam hizmetleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78, 429-453.
- Tiyek, R. Eryiğit, H. B. ve Baş, E. (2016). Engellilerin erişilebilirlik sorunu ve TSE standartları çerçevesinde bir araştırma. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 12, 225-260.
- Toydemir, D. (2022). *Dezavantajlı grup bedensel engelli kamu personeli çalışma şartlarının performans etkisi: Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü engelli personel performans araştırması*. Yüksek lisans tezi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Türker, B. (2021). *Engelli çalışanların işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Konya.
- Vardar, N. (2020). *Türkiye’de yazılı basında 3 Aralık Dünya Engelliler Günü haberleri*. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Vornholt, K. Villotti, P. Muschalla, B. Bauer, J. Colella, A. Zijlstra, F. and Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 27(1). 40-55.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S. And Nijhuis, FJ (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of occupational rehabilitation*, 23, 463-475.
- World Health Organization, (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps*, Geneva.
- Yakar, S. ve Coşkun Karadağ, N. (2018). Katma Değer Vergisi Kanunu'nda bulunan engelliler için özel olarak üretilmiş ger türlü araç istisnasının değerlendirilmesi, *Maliye Dergisi*, 175, 299-323.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112), 7-17.
- Yıldırım, A. ve Şimsek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, Ç. (2020). *İş Hayatında 25-45 yaş arası fiziksel engelli bireylerin istihdamı iş sağlığı ve güvenliği; bir araştırma örneği*. Doktora tezi, İstanbul.
- Yılmaz, S. ve Paçacı, İ. (2019). Türkiye'de Sosyal Devlet İlkesi ve Engellilere Yönelik Yayıncılık, *Tihek Akademi Dergisi*, 2(3), 43-68.
- Yusupov, D. and Abdukhalilov, A. (2022). Barriers to disability-inclusive employment in uzbekistan: a pilot qualitative study of disabled people's lived experiences. *Journal of International Development*, 34(5). 1048-1068
- Zuo, H. (2013). The earnings differential between formal and informal employees in urban China. *Contemporary Economics*, 7(3), 115-124.

EKLER

EK. 1 ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR GÖRÜŞME FORMU

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyet	☐ Kadın ☐ Erkek
Yaş	
Öğrenim Durumu	Lise ☐ ☐ Ön lisans ☐ Lisans
Engel Durumu (Yüzde)	Yüzde 1-39 ☐ Yüzde 40-59 ☐ Yüzde 60-79 ☐ Yüzde 80-89 ☐ Yüzde 90 ve üzeri ☐
Toplam İş Hayatı Çalışma Süresi ve Çalıştığı Kurum	☐ 1 yıl veya daha az ☐ 2-4 yıl ☐ 5-9 yıl ☐ 10 yıl ve üzeri ☐ Kamu ☐ Özel

1-Türkiye’de bulunan yasaların yeteri seviyelerde engelli personelleri koruduğunu düşünüyor musunuz? Neden? Yasalar hakkında ne kadar bilgi sahibisiniz?

2)Toplum içerisinde engellilik durumunuzun dezavantajları oluyor mu? Oluyorsa nelerdir?

3)Yüzde 3 devlet kotası yüzde 4 özel sektör kotası uygulamasını Yeterli görüyor musunuz görmüyorsanız nelerin iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?

4)İstihdam edilme sürecinizde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?

5)Çalışma hayatınızda istihdam edildikten sonra karşılaştığınız sorunlar nelerdir? (işveren mesai arkadaşları vb.)

6)Karşılaştığınız sorunların kaynağının ne olduğunu düşünüyorsunuz? (devletin uyguladığı yanlış politikalar, yasaların yeter seviyelerde olmaması, toplumun engelli bireylere karşı farkındalıklarının yetersiz olması vs.)

7)Çalışma yaşamınızda engellilikten sebep farklı ücret politikası uygulamasına maruz kaldınız mı? Bu konu ile ilgili yaşadığınız bir sorunu anlatabilir misiniz? (Örneğin aynı tecrübe düzeyine rağmen sizden daha yüksek ücret alan engellilik durumu bulunmayan bir arkadaşınız var mı? Ya da yan haklar olarak sizle aynı mesleki tecrübeye sahip engellilik durumu bulunmayan bir arkadaşınız size kıyasla daha fazla yan haklara sahip mi? Vs.)

8)Çalışma Hayatında engelli bireylerin karşılaştığı sorunlar ile ilgili ne gibi çözüm önerileriniz vardır?

EK 2. ETİK KURUL ONAY BELGESİ

	T.C. İSTANBUL NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ETİK KURULU	Evrak Tarihi 2/5/2024 Evrak Numarası 20240502-61	
Sayın MEHMET FURKAN ÇAMURLU İstanbul Nisantasi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (TEZLİ)			
İstanbul Nisantasi Üniversitesi, Etik Kurulu Başkanlığına 2/5/2024 tarihinde incelenmek üzere başvurmuş olduğunuz “ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA” başlıklı çalışmanız, 2/5/2024 tarihli 2024/05 numaralı etik kurul toplantısında değerlendirilmiştir. Kurulumuz tarafından yapacağınız araştırmanın etik açıdan uygunluğuna oy birliğiyle karar verilmiştir.			
Bilgilerinize rica ederim.			
Doç. Dr. Gözde MERT Başkan			
BAŞVURU BİLGİLERİ			
Araştırmacı(lar)	MEHMET FURKAN ÇAMURLU	Başvuru Tarihi	2/5/2024
Danışman/Yürütücü	DR. ÖĞR. ÜYESİ MÜESSER DEHMEN GÜLASLAN	Araştırma Türü	NİTEL ÇALIŞMA
Program/Alan	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ (TEZLİ)	Etik kurul Toplantı Tarihi	2/5/2024
Çalışma Niteliği	YÜKSEK LİSANS TEZİ	Etik Kurul Karar No	2024/05