T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ BİREYLERİN DEĞİŞEN SOSYO-KÜLTÜREL İLETİŞİMLERİ: KONYA ÖRNEĞİ

Özge ÖZDİL

YÜKSEK LİSANS

Sosyoloji Anabilim Dalı

EKİM-2021
KONYA
Her Hakkı Saklıdır

T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin		
	Adı Soyadı	: Özge ÖZDİL
	Numarası	:174205001004
	Anabilim Dalı	: Sosyoloji
	Bilim Dalı	: Sosyoloji
	Programı	[X] Yüksek Lisans [ ] Doktora
	Proje Konusu	: İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ BİREYLERİN DEĞİŞEN SOSYO-KÜLTÜREL İLETİŞİMLERİ: KONYA ÖRNEĞİ

ÖZET

Engelli kavramına yüklenen olumsuz anlam yüzyıllarca toplumda engellilerin yerini ve toplum içerisindeki diğer bireylerin engellilere yönelik yaklaşımlarını belirleyen önemli bir faktör olmuştur. Endüstriyel üretimden önce feodal yapılanmanın hâkim olduğu üretim sisteminde engelliler geçimlik çalışma ve küçük zanaat işletmelerinde çalışarak toplumsal hayatta yer edinmişlerdir. Fakat sanayi devrimi ile birlikte üretimdeki ilkeler değişmiş geleneksel üretimin yerini hız ve verim ilkeleri almıştır. Engelli bireyler bu ilkelere göre yavaş, verimsiz ve beceriksiz olarak tanımlanmışlardır. Bu nedenle engelli bireyler üretim sistemi dışına itilmişler. Üretici konumundan tüketici konumuna geçen engelli bireyler toplumda birer fazlalık olarak görülmüş. Sonuç olarak toplum dışına itilmişlerdir. 1960'lı hak temelli anlayış hâkim olana kadar engelliliği sadece tedavi edilmesi gereken bir hastalık ve eksiklik olarak gören anlayış hâkim olmuştur. Bu çalışmada ortaya konmak istenilen çalışma hayatının engelli bireylerin toplumsal yer edinmesinde ve sosyo-kültürel iletişimlerinin gelişmesinde etkili olduğudur. Bu bağlamda ilk olarak tartışmanın odağında yer alan kavramlar ele alınmıştır. Sosyal ve kültürel etkileşimde çalışma hayatından kaynaklanan farklılıkların saptanabilmesi için seçilen çalışan engelli bireylerle mülakat yapılmıştır. Çalışma hayatında girdikten sonra engelli bireylerin toplumsal hayata daha fazla katıldığı ve sosyal ilişkilerde daha aktif olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma ve İstihdam Kavramları, Engelli Tanımı ve Yasal Çerçeve, Sosyal İçerme, Sosyal Bağlam, Sosyal Destek, Sosyal Dışlanma,

T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin

Adı Soyadı	: Özge ÖZDİL
Numarası	:174205001004
Anabilim Dalı	: Sosyoloji
Bilim Dalı	: Sosyoloji
Programı	[X] Yüksek Lisans [ ] Doktora
Proje Konusu	: İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ BİREYLERİN DEĞİŞEN SOSYO-KÜLTÜREL İLETİŞİMLERİ: KONYA ÖRNEĞİ

ABSTRACT

The negative meaning attributed to the concept of disability has been an important factor determining the place of the disabled in the society and the approaches of other individuals in the society towards the disabled for centuries. In the production system dominated by feudal structuring before industrial production, the disabled had a place in social life by working in subsistence work and small craft enterprises. However, with the industrial revolution, the principles in production have changed and traditional production has been replaced by the principles of speed and efficiency. Persons with disabilities are defined as slow, inefficient and inept according to these principles. For this reason, disabled individuals have been pushed out of the production system. Disabled individuals, who moved from producer to consumer position, were seen as a surplus in the society. As a result, they were ostracized from society. Until the rights-based understanding of the 1960s became dominant, the understanding that saw disability only as a disease and deficiency that needed to be treated was dominant. In this study, it is aimed to reveal that the working life is effective in the social place of the disabled individuals and the development of their socio-cultural communication. In this context, firstly, the concepts that are at the center of the discussion are discussed. In order to determine the differences arising from working life in social and cultural interaction, interviews were conducted with selected working disabled individuals. It has been determined that after entering working life, disabled individuals participate more in social life and are more active in social relations.

Keywords: Concepts of Work and Employment, Definition of Disability and Legal Framework, Social Inclusion, Social Context, Social Support, Social Exclusion

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI i
TEZ BİLDİRİMİ ii
ÖZET iii
ABSTRACT iv
İÇİNDEKİLER v
SİMGELER VE KISALTMALAR viii
TABLOLAR LİSTESİ x
GİRİŞ 11
1.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE 20
1.1. Engelli Tanımı ve Yasal Çerçeve 20
1.1.1.Engelli Tanımı 20
1.1.2.Engelliliğin Nedenleri ve Engel Türleri 21
1.1.2.1. Engel Türleri 23
1.2. Engelliliği Açıklayan Modeller 26
1.2.1.Tıbbı Model 27
1.2.2.Sosyal Model 28
1.3. Engelliliğin Tarihi 30
1.4. Türkiye'deki Engelli Profili 33
2. BÖLÜM: ENGELLİLİK KAVRAMI VE İLİŞKİLİ OLDUĞU ALANLAR. 39
2.1. Engelli Bireylere Verilen Hak ve Ayrıcalıklar 39
2.1.1. Engelli Yakınlarına Verilen Destek ve Hizmetler 40
2.1.2. Engelli Ailesi Destek Hizmetleri 41
2.2. Sosyal Bağlam İçinde Engelli 43
2.3. Engelli Kavramı ve Aile 43
2.3.1. Engelli Bireye Sahip Ailelerin Karşılaştıkları Problemler 48
2.4. Engelli ve Sosyal Destek 50
2.5. Engelli ve Sosyal Dışlanma 52
2.6. Engelli ve Sosyal İçerme 53
3.BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER 55
3.1. Çalışma Hayatına Genel Bir Bakış 55
3.1.1.Çalışma ve İş Kavramı 55
3.1.2.İş Türleri 57

3.1.2.1.Ücretli İş 57
3.1.2.2.Ücretsiz İş 57
3.1.2.3.Gizli İş.....58
3.1.2.4.Korumalı İş 58
3.2. İşgücü Piyasası.....58
3.2.1. İstihdam 59
3.2.2. Türkiye'de İşgücü ve İstihdam 60
3.3. Engelli Kavramı ve Çalışma Hayatı 67
3.3.1. Engellilerin İstihdam Yöntemleri 68
3.3.2. Kota Yöntemi.....68
3.3.3. Korumalı İşyerleri.....72
3.3.4. Bağımsız Çalışma 73
3.3.5. Esnek Çalışma Modeli (Evde Çalışma) 74
3.3.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi 74
3.3.2. Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmalarıyla İlgili Anayasal ve Yasal Düzenlemeler ve Ulusal Mevzuat.....75
3.3.2.1. Anayasa.....75
3.3.2.2. Kanunlar.....76
3.3.2.3. Kanun Hükmünde Kararnameler 80
3.3.3.Engellilerin Çalışmalarına Yönelik Politika Belgeleri 80
3.3.3.1. Kalkınma Plan ve Programları.....81
3.3.3.2. Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları 81
3.4. Çalışma Hayatında Engellilerin Durumu.....82
3.5. Engellilik Kavramıyla İlgili Literatür Taraması 85
4. BÖLÜM METODOLOJİ.....90
4.1. Yöntem.....90
4.2. Araştırmanın Köken Aldığı Problemler:.....92
4.3. Araştırmanın Varsayımları: 92
4.4. Araştırma Soruları.....93
4.5. Saha Gözlemleri.....95

5. BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ.....102

5.1. Araştırmada Mülakat Yapılan Bireylerin Demografik Özellikleri.....102

5.2. Mülakat Yapılan Bireylerin Çalışma Deneyimleri ve Karşılaştıkları Problemler.....106

5.3. Çalışma Hayatının Günlük Hayattaki İlişkilere Yönelik Yansımaları: 131

5.4. Çalışma Arkadaşları ile Mesai Dışı Yapılan Etkinliklerin Engelli Bireyin Sosyal, Kültürel İletişimine Etkisi.....134

5.5. Çalışma Hayatının Sosyo-Kültürel İletişimin Gelişimine Etkisi.....140

6. SONUÇ.....145

KAYNAKLAR.....152

EKLER.....160

ÖZGEÇMİŞ.....163

SİMGELER VE KISALTMALAR

ICF - İşlevsellik, Yetersizlik ve Sağlığın Uluslar Arası Sınıflandırılması

RAM - Rastgele Erişimli Hafıza

VB. – Ve benzeri

VS. - Vesaire

AB - Avrupa Birliği

M.Ö – Milattan Önce

T.C. – Türkiye Cumhuriyeti

TÜİK - Türkiye İstatistik Kurumu

TL - Türk lirası

SSK - Sosyal Sigortalar Kurumu

BAĞ-KUR - Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu

İŞKUR - İş ve İşçi Bulma Kurumu

KDV - Katma Değer Vergisi

TTNET – Türk Telekom İnternet

DER. - Derleyen

DİE - Devlet İstatistik Enstitüsü

OECD - İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

UİS – Ulusal İstihdam Stratejisi

OKP - Obsesif Kompulsif Bozukluk

M.D- Madde

ABD – Amerika Birleşik Devletleri

DPB – Devlet Personel Başkanlığı

ÖSYM - Ölçme, Seçme, Yerleştirme Merkezi

ÖMSS - Özürlü Memur Seçme Sınavı

EÇÖP - Engelli Çocuklar Otomasyon Programı

E KPSS - Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı

BM – Birleşmiş Milletler

İLO - Uluslararası Çalışma Örgütü

İDO-İşgücüne Dâhil Olmayan Nüfus

BKZ- Bakiniz

İSTİH.O - İstihdam Oranı

KDİO - Kayıt Dışı İstihdam Oranı

BO - Büyüme Oranı

İO - İşsizlik Oranı

GİO - Genç (15-24) İşsizlik Oranı

İKO - İşgücüne Katılma Oranı

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Tıbbi Model ve Sosyal Model Karşılaştırması 30
Tablo 1.2.: Toplam engellilerin toplam nüfus içindeki oranı, ...34
Tablo 1.3.: Veri tabanına kayıtlı ve hayatta olan engelli bireylerin cinsiyete göre dağılımları 34
Tablo 1.4: Veri tabanına kayıtlı ve hayatta olan engelli bireylerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı 35
Tablo 1.5: Ortopedik, dil ve konuşma, zihinsel ve işitme engelli nüfus oranı, ...36
Tablo 1.6. Veri sisteminde kayıtlı ve hayatta olan engellilerin engel gruplarına göre dağılımları 37
Tablo 3.1: İşgücü Piyasasının Görünümü (15+ Yaş Nüfus) (2000-2011) 62
Tablo 3.2: İşgücünün Genel Profili (Şubat 2020).....64
Tablo 3.3: İşgücünün Genel Profili (Mart 2020) 66
Tablo 3.4: Yıllara Göre Engelli Çalıştırma Yükümlüsü İşverenlere Bağlı Çalışan Engelli Sayıları 68
Grafik-3.1. Engelli Memur Sayısında Yıllar İtibariyle Yaşanan Değişim, (2002-2019)70
Tablo 3.5: Ülkelere Göre Engelli İstihdam Oranları 83
Tablo 3.6: Sektörel (Kamu ve Özel) Engelli Başvuru ve İşe Yerleştirilenlerin Yıllara Bağlı Dağılımı.....84
Tablo 3.7: Engellilerin Çalışma Durumu ve Engel Grubuna Bağlı Dağılımı, 2010...85
Tablo 5.1. Görüşülen Kişilerin Demografik Dağılımları.....102
Tablo 5.2. Araştırmada Mülakat Yapılan Bireylerin Aylık ve Hane Gelir Dağılımı103
Tablo 5.3. Araştırmada Mülakat Yapılan Bireylerin Çocuk Sayısı.....104
Tablo 5.4. Mülakat Yapılan Bireylerin Meslekleri.....105
Tablo 5.5. Mülakat Yapılan Bireylerin Engel Nedenleri ve Türleri.....105
Tablo 5.6. Mülakat Yapılan Bireylerin Engel Oranları 106

GİRİŞ

Engelliler son yıllarda birçok platformda sık sık gündeme gelen önemli ayrıcalıklı gruplardandır. Engelli kavramı modern dünyanın insana ve insani değerlere eğilimi ile gündeme gelmiş gibi görünse de kökeni insanlığın var olduğu çok eski çağlara kadar uzamaktadır. Önceleri ‘sakatlık’ ‘özür’ ‘yetersizlik’ ‘eksiklik’ gibi kelimelerde karşılık bulan engellilik, eski çağlarda da birçok zorlukla karşılaşmıştır. Her ne kadar engelli kavramı bir engellenmişlik ve yetersizlik durumuna vurgu yapıyor olsa da toplumsal olarak bir dışlanmışlıkla karşı karşıyadır.

Eski dönemlerde engelli bireyleri tanımlama ve bu bireyler karşı yaklaşımlara yön vermede etkili birçok olaydan ve dönemsel etkiden bahsetmek gerekmektedir. Başta engellilik olgusu gelenek sistem içerisinde yani dini, ahlaki ve siyasi bir çerçeve etrafında değerlendirilmekteydi. Bu dönemde hâkim olan inanış engellilerin doğaüstü bir erk oldukları ya da bu erk ile ilintili olduğu üzerineydi. Hâkim inanışın temelinde dini ve ahlaki inanç biçimleri yatmaktaydı. Daha sonraları yaşanan farklı gelişmelere bağlı olarak engelli olgusu ve bu bireylerin toplumsal, siyasi ve ekonomik statülerinde değişimler, dönüşümler meydana gelmiştir. Örneğin; Sanayi devrimi, I. ve II. Dünya Savaşları, Sosyal Darvinizmin yayılması, kitlesel ötenazi politikaları ve çeşitli ideolojilerdir.

Sanayi devrimi her ne kadar üretim anlamında tamamen farklı bir pencere kazandırmış olsa da toplumsal yaşam söz konusu olduğunda genellikle olumsuz yaşam ve çalışma şartlarına çağrışım yapmaktadır. Özellikle engelli bireylerden oluşan toplumsal kesim için sanayi devriminin olumsuz yönleri oldukça hayati bir noktada yer almaktadır. Esasen bu dönemin engellilik olgusu üzerindeki en önemli etkisi üretim sektöründe yavaş, esnek ve kendiliğinden tarzı olan geleneksel sistemden hız, otorite ve zaman alan üretim tarzı olan fabrika sistemine geçilmesiyle engelli bireyin çalışma sektörüne uygun olmadığı anlayışının oluşması ile olmuştur. Fabrika sisteminin katı yapılanması içerisinde engelli bireyler kendilerine bir yer bulamamış ve üretim sektöründe yer alabilecek durumdayken tüketici konumuna geçmişlerdir. Tüketici konumda yer alan engelli bireyler toplumsal olarak bir yük ve devletin sırtındaki kambur gibi görülmüşlerdir. Sanayileşmeyle ortaya çıkan fabrika

sisteminde birey bir nevi makinenin bir dişlisi olmalıdır. Yani hızlı, seri ve üretkendir. Üretim sektöründe ortaya çıkan bu anlayış zamanla engellilere yönelik anlayışı değiştirip onu adeta bir yük olarak görmekte ve toplumdan dışlamaktadır. Fabrika sistemi sadece emek, üretim alanında sınırlı kalmamış diğer sektörlerde de hakim anlayış haline gelmeye başlamış hatta bakımevleri bile bu anlayış etkisiyle yapılandırılmaya başlanmıştır. Foucault Hapishanenin Doğuşu (1992) ve Cinselliğin Tarihi (1976) eserleriyle bu dönemin üretim anlayışındaki sistemin diğer yapılar üzerindeki etkisini ve yapılar arası ilintiyi vurgulamaktadır. Bunun için bakımevleri ve tımarhanelerdeki otoriter ve gözlemci fabrika sistemi ilintisini vurgulamaya çalışmıştır (Kalan, 2014, 4-5)

Sanayi devrimi sonrası ve 19. Yüzyıl başları arasındaki dönemde engelli, yaşlı, yoksul yani muhtaç statüsünde yer alan gruplar için devlet destekli politikalar düzenleme çabası içerisine girilmiş fakat bu dönem politikalarının tam bir çözüm sunmaya elverişli olduğu söylenemez. Çünkü kapitalizm düşüncesi oluşmuş ve ivme kazanmıştır. Bu düşünce sisteminin etkisiyle engelli ve diğer muhtaç statüsünde görülen gruplar işçi kabul edilmiş böylelikle devlet politikaları sadece iş yani istihdam sağlama üzerine temellenmiştir. Engellilerin eğitim alanına ilişkin ilk girişimler ancak 19. Yüzyıl sonlarına doğru yapılabilmiştir. Fakat 19. Yüzyıl sonlarına doğru toplumsal, ekonomik, politik, sosyal ve daha birçok alanda etkili olan Sosyal Darwinizm'in ortaya çıkmasıyla birlikte engelli bireyler içinde yeni sorun alanları oluşmuştur (Köse, 2014: 88). Çünkü temelini Malthus'un nüfus artışının hızlanması sonucu besin ve su kaynaklarının tükenme tehlike ve tehdidiyle karşı karşıya kalacağı, bu süreçte ise sadece en yetenekli, donanımlı, üstün, zeki, çalışkan vb. niteliklere sahip olan bireylerin yaşamlarına devam edebilecekleri düşüncesinden alan Sosyal Darwinizm tabii ayıklanma teorisini savunmaktadır. Bu teoriye göre zayıf, güçsüz, muhtaç vb. özelliklere sahip olanlar seleksiyon yaşayacaklardır. Yani bu bireyler toplumsal yapı içerisinde tabii bir ayıklanma yaşayacaklardır. Bu düşünce faşizm, ırkçılık gibi yıkıcı etkiye sahip ideolojilere kaynaklık etmiştir. Fakat teorinin neden olduğu sonuçlar çok daha kötü ve yıkıcı olmuştur. Toplumsal anlamda yetersiz, zayıf, güçsüz, engelli, yaşlı vb. olarak nitelendirilen gruplar sadece dışlama ve ayrımcılıkla değil yaşamlarını tehdit eden

gelişmelerle karşı karşıya gelmişlerdir (Demirci-Akyol, 2013: 39). Örneğin İngiltere'de üstün ırkın oluşamaması önündeki en büyük problem olarak engelli bireylerin yaşam sürelerini kontrol ve denetim altında tutmak, süreyi kısıtlayıcı ayrımcılığa yol açan baskı grubunu yani Bakım ve Kontrol Ulusal Birliğini kurmuştur (Köse, 2014: 88).

I. Dünya Savaşı sonrası engellilere yönelik bu katı yaklaşım bir nebze de olsa yumuşama yönelimi göstermiştir. Savaşa giden bireylerin büyük çoğunluğu fiziksel engelli olarak dönebilmiş engelli nüfusunda büyük oranda artış yaşanmasına yol açmıştır. Bu dönem aynı zamanda sanayileşmenin zirvesi yani yükseliş dönemine denk gelmiştir. İş gücünün önemli bölümü olan genç ve sağlıklı kesim savaşa gidince yerlerini yaşlı, kadın ve engelli işçilere bırakmıştır. Fakat savaş sonrası gelinen noktada da ya iş gücü sayılan kesim hayatını kaybetmiş ya da fiziksel engelli durumunda dönebilmiştir. Bu nedenle bu dönemde yaşanan gelişmeler paralelinde engellilik olgusuyla ilgili sosyal farkındalığın temelleri atılmıştır. Sağlık kavramı tüm bireylerin yaşamlarını devam ettirme ve yaşam kalitesini etkileyen önemli kavramlardan biridir. Bunun yanı sıra engelli olgusu yönünden sağlık konusu geçmiş dönemlerde günümüze nazaran daha önemli bir noktada yer almıştır. Sağlık kavramını yüceltilen bir erdem veya değer olarak değil mevcut sosyal ve kültürel şartlar ve bireylerin bu şartlara uyum becerileri bağlamında değerlendirmeye almak gerekmektedir (Açıkgöz, 2021, 27-30). Hatta ABD'de savaş sonrasında rehabilitasyon çalışmalarına eğilim artırılmıştır. Savaşta sadece uzuv değil önemli bir iş gücüde kaybedilmiş sanayileşmede zirve noktaya gelinen bu dönemde iş gücü kaybının yeri engelli bireylerle doldurulmuştur. Bu sayede engelli bireyler tekrar iş gücü piyasasına tekrardan katılımı sağlanmıştır.

Engelli nüfus artışının bir diğer önemli faktörü de II. Dünya Savaşıdır. Savaşın en önemli sonuçlarından biri de "normalleşme" "bütünleşme" gibi kavramlara yapılan vurguyla birlikte iş gücü piyasasında engelli bireylere daha fazla yer verme düşüncesidir. Bu nedenle hem mesleki hem de tıbbi anlamda rehabilitasyon çalışmaları işlerlik kazanmıştır.

1930 – 40'lı yıllarda önemli bir olay olan Nazi Soykırımının etkisiyle "fayda sağlamayan yiyiciler" olarak tanımlanan engelli bireyler soykırıma maruz bırakılmış

hatta çeşitli yasalar aracılığıyla toplumdan izole edilmişlerdir. Toplumsal yaşamdan dışlanmış, ayrımcılığa tabi tutulmuş hatta II. Dünya Savaşı yıllarında Alman olsun olmasın milyarlarca yaşlı, engelli ve yoksulun yaşamına kast edilmiştir (Çarkçı, 2011: 23). Yaşanan kitlesel ötenazi politikalarının sonrasında başta ABD, İngiltere gibi Avrupa ülkeleri tarafından daha hassas ve yumuşak politikalara eğilim söz konusu olmuştur.

Ne yazık ki çeşitli girişimlerin yaşanmış olmasına rağmen 1950'lı yıllara değin engelli gruplar için yasal hak, hürriyet esasına dayalı bir koruma sağlanamamıştır. Aynı yıllarda "demokrasi", "insan hakları"," hürriyet" gibi kavramların ön plana çıkmasıyla birlikte engellilik olgusu da yerel, ulusal ve uluslararası platformlarda daha sık gündeme gelip tartışılabilen bir problem olmuştur.

İngiltere ve ABD gibi gelişmiş ülkeler engellilik modellerinin tartışılması ve yeni fikir, akım ve teorilerle desteklenmesiyle birlikte "engelliliği yeniden tanımlama" politikasına yönelmişlerdir.

Bilindiği gibi dönemsel farklar yaşansa da engellilik olgusu başlarda tıp alanının bir problemi olarak incelenip ele alınmıştır. Fakat zamanla tıbbi sorun olarak ele alınmasının yetersizliği tartışılmış ve engelliliğin sosyal boyutuna dikkat çekilmiştir. Tıbbi boyutun eleştirilmesindeki en önemli sorunlardan biri tıbbi modelin soruna yönelmesi ve var olan durumun çevre ve akran ilişkisi üzerine yoğunlaşmamasıdır. Sosyal modelde ise daha çok çözüm odaklı çalışılmış, sadece bireyin engeli üzerine eğilmekle kalınmamış aynı zamanda engelli birey-çevre ilişkisi üzerine de dikkat çekilmiştir. Daha iyi açıklayabilmek adında tıbbi model ile sosyal model tartışmalarının başlangıç noktasından bahsetmek gerekmektedir. Tıbbi modelin karşı yansıması olarak ortaya çıkan ve daha sonra farklı fikirler tarafından beslenip gelişen sosyal modele ilişkin ilk adımlar 1950'lerde ABD'de ortaya çıkan İnsan Hakları Hareketi ve 1970'li yıllarda İngiltere'de engelliliğin sosyal yönünü ele almaması üzerine tıbbi modelin eleştirilmesi ile başlamıştır. 1950'lilerde ortaya çıkan hareket ile insani yaşam sürdürme, hak talep etme ve özgürlük üzerine yasal korunma talepleri devlet politikalarının yapım ve oluşum aşamasında etkili olmuş politikaların temeli insan hak ve hürriyetleri esasına göre yapılandırılmıştır. 1970 'li

yıllarda yaşanan gelişmelere değinildiğinde engellilere yönelik tıbbi modelin tartışılmasında etkili olan en önemli faktör engelli nüfusunda meydana gelen artış ve bu artışın dikkat çekici ölçekte olmasıdır.

İngiltere'de meydana gelen engelli bireylerin kendi sorunlarına ilişkin problemleri tanılama, dile getirme ve çözüm sunma aşamalarında aktif rol aldıkları örgütsel hareketler başlamıştır. Barnes (1998, 65-67) bu örgütsel yapıların 1960'larda British Deaf Assacation ve National League of the Blind isimli organizasyonların temeli ve en önemli örnekleri olduğuna işaret etmektedir (akt.Burcu, 2007a, 61-66). Burada dikkat çekilmesi gereken nokta engelli bireylerin yine İngiltere'de seslerini duyurmak için çalıştıkları organizasyonların oluşmasıdır. Örgütsel organizasyonlar içinde yaygın olan ve en çok bilineni 1981 yılında kurulan British Council of Organisations of Disabled People örgütüdür. 1960-70'lı yıllarda kurulan bu örgütler hem İngiltere hem de diğer Avrupa ülkelerinde engelli hareketlerine öncülük etmişlerdir. Yalnızca engelli bireyler kapsamıyla kalmayıp engelli olmayan bireylerin de dahil olabildiği ilk niteliği taşıyan 1972'de kurulan Disability Allience örgütü gibi farklı kuruluşlarında oluşumunda etkili olmuşlardır.

İngiltere'de meydana gelen bu örgütsel hareketlerin başlaması engelli bireylerin karşılaşmış oldukları toplumsal dışlanma, ayrımcılık, hak ve hürriyetlerini elde edememe gibi olumsuzluklarla mücadele edecek nitelikte politikaların oluşturulmaya başlanmasına öncü olmuştur. Engelli olgusunun politik platformun konusu olmasındaki en önemli faktör engelliliğe tıbbi model ile değil sosyal model çerçevesinde bakılmasıdır.

İngiltere'de görülen örgütsel yapılanma ve hareketlerin bir başka örneğine 1970'li yıllarda daha kurumsal düzeyde Amerika'da rastlanılmaktadır. Amerika'da ki çalışmalar kavrama sosyopolitik çerçeve kazandırmıştır. 1980'lerde Amerika'da engelli olgusuna farklı bir açıdan yaklaşılmış, kavram tarihsel perspektif ile değerlendirilmiştir.

Weber'in bürokrasi görüşünden etkilenen Stone engelli konusunda yaşanan gelişmeleri kompleks sistemin toplumsal işlev boyutuyla değerlendirmek gerektiğine dikkat çekmiştir. Stone bu kompleks kapitalist sistemin bir işi yapabilme becerisinin

olmaması, iş – ihtiyaç dengesini sağlama aşamasında kaynak dağılımı sorununa yol açtığını bu sorunun da “önleme”, “kişisel sorumluluk” gibi yeni kavramlarla yapılan vurgu ile çözüme ulaştırılabilir (Çetin, 2017,113-114). Wolfensberg ise Batı ve Amerika toplumlarının son yıllardaki yaşam öykülerinin kısa tarihsel analizini yapmış ve engelli olgusunun sosyal analizinin ve bağımlılığının hizmet sektörünün olağandan daha fazla büyümüş olmasına bağlı olduğunu ifade etmiştir. Ona göre asıl amaç bireylerin hayatları iyileştirme ve çözüm önerileri getirme değil yeni bir “Pazar” oluşturmadır.

Wolfensberg düşüncesinin etkisinde olan Albecht ise The Disability Business çalışmasında engelli olgusuna tıbbi faktörlerle, politik ve azınlık grup mantığı ile değil “iş/görev” mantığıyla bakılması gerektiği üzerinde durmuştur(Burcu, 2015, 2). Albrecht antropolojik ve tarihsel araçlardan faydalanmaktadır. Bu yöntemler ışığında “ekolojik çevre” kavramını fiziksel ve kültürel çevrenin engellere yönelik sosyal tepkileri belirleme ve yönlendirdiğini etkilediğini ifade etmiştir. İngiltere odaklı ortaya çıkan engelli hareketinin örgütsel olarak gündemde olması Avrupa ve Amerika’da konuyla ilgili akademik yaklaşım ve duyarlılıkla mümkün olmuştur. Engelliliğin tıbbi modelinin tartışılması ve eksikliklerinin ortaya konulması ile sosyal modelin ortaya çıkışı hızlandırılmış bu iki modelin tartışılması ve bilimsel temel kazandırılmasıyla birlikte engelli olgusu sosyal bilimsel bir alt yapı ile desteklenmiştir.

İnsan sosyal bir olgudur. Engelli bireyde öyle. Bu nedenle son yıllardaki çalışmalar genellikle engelli birey ve sosyal çevre arasındaki iletişim ve etkileşim üzerine odaklanmıştır. Çoğu araştırma sonucunda elde edilen verilere göre doğru eğitim ve destekle engelli bireylerinde üretici konumuna getirilebildiği kanıtlanmıştır. Engelli nüfusunun gelişmemiş ülkelerde daha fazla olduğu düşünülse de aksine gelişmekte olan veya gelişmiş ülkelerde de nüfusun yoğunluğu fazladır. Birey engelli doğmamış olsa bile iş kazası, gazilik vb. durumlarla engelli olarak hayatına devam etme olasılığı da göz ardı edilmemelidir. Günümüz gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerince bu durum çeşitli önlemler alınarak iyileştirilmeye ya da bireyin daha rahat bir hayat sürmesine yardımcı olmaya çalışılmaktadır. Engellilik kavramı toplumsal yeri ve var olma çabası günümüzde de önemli çalışmalara konu

olmakta hatta bu hareketler halen devam etmektedir. Bu olgu üzerinde en fazla mücadele ayrımcılık, dışlanma ve sosyal baskı üzerinedir. Tezinde çıkış noktasını oluşturan bu sosyal dışlanmanın etkilerini silmeye ve bireyi sosyal, ekonomik, siyasi vb. alanlarda desteleyerek, yaşamlarını iyileştirme çabası içerisinde olan sosyal içerme yaklaşımıdır. Sosyal içerme yaklaşımına değinmeden önce sosyal dışlanmaya değinmek gerekmektedir.

Günümüzde işsizlik ve işsizliğe bağlı sosyo-ekonomik sorunlar hem sanayileşmiş ülkeleri tehdit ediyor hem de ülkemiz dahil gelişmekte olan ülkeleri de tehdit ediyor. Bazı kesimler sosyal hayattan soyutlanmış ve toplum dışına itilmiştir. Sosyal dışlanma denilen ve içerik açısından yeni olan kavram bu sorunlardan biridir. Terim olarak ifadesi geçen yüzyılın son çeyreğine kadar giden bu problem, günümüzde özellikle Avrupa'da en önemli sosyal politika konularından biri haline gelmiştir. Sosyal dışlanmanın karşıtıdır ve toplumun tüm kesimlerinin sosyal yaşama dahil edilmesini kapsayan sosyal içerme kavramı, büyük çoğunlukla istihdam ile ilişkilidir. Çalışma şekli hem bireyin maddi ihtiyaçlarını hem de sosyalleşme gibi maddi ihtiyaçlarını etkiler. Dışlanmanın ve sosyal dışlanmanın tekrarının önlenmesi topluma entegre olmayı, yeterli gelire ve sosyal güvenceye sahip olma bireyin ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlayacak ve özgüvenlerini artıracaktır. Sosyal içerme için istihdamın önemi, kamu istihdam kurumları önemini artırmaktadır.

Sosyal içerme kavramı yoksulluk riski altındaki kişilerin ekonomik ve sosyal yaşama katılmalarını ve normal kabul edilen bir yaşam standardına ulaşmalarını sağlayan önlemler sürecidir. İnsan hakları temelli bir perspektiften “sosyal içerme”, bir kişinin sosyal kimliğinin ve tüzel kişiliğinin tam olarak tanınması, kişinin toplumda tam olarak gerçekleştirilmesi, sosyal, özel ve kamusal yapılar içinde kabulü ve tanınabilmesi manası taşımaktadır.: eğitimsel, kültürel, istihdam ve yurttaşlık alanlarına odaklı katılım hattı aracılığıyla sosyal etkileşim örgüsüne uyum sağlaması anlamına gelmektedir. Riskli koşullarda yaşayan dezavantajlı geçmişe sahip insanlar için sosyal içerme büyük önem taşımaktadır. Onlar için sosyal içerme, toplumun eşit üyeleri olarak insan haklarını gerçekleştirmelerinin önündeki çeşitli engelleri ortadan kaldıran yasama, politika ve karar alma anlamına gelir.

Sosyal içerme, yoksulluk ve toplumsal dışlanma tehlikesiyle karşı karşıya kalan insanlar için fırsatlar sunan, ekonomik, toplumsal ve kültürel yaşama tam manasıyla katılımlarını sağlamak adına gereken kaynakları sağlamaya çalışan ve "normal" olarak kabul gören hayat ve esenlik standartlarını karşılayan süreçleri tanımlamaktadır.

Böylece sosyal içerme “aktif vatandaşlığı” hedefler. Etkin vatandaşlık, başta en dezavantajlı olanlar olmak üzere tüm vatandaşların sosyal ve politik hayata sınırsız katılımı anlamına gelir. Siyasi yaşama tam anlamıyla katılımları, bireylere kendi yaşamlarını ve temel insani haklara ulaşmalarını etkileyen karar alma organlarında söz ve yetki sağlamaktadır.

Bu çalışma kapsamında yer alan engelli olgusuna yönelik yaşanan dönemsel anlayış farkı nedeniyle üretim dışı bırakılarak tüketen konumuna yerleştirilen ve bu nedenle de bir nevi “yiyici”, “yük”, “yetersiz”, “faydasız” olarak tanımlanmış olan engelliler toplumsal yapıdan izole edilmiş yani sosyal dışlanmaya maruz kalmışlardır. Sosyal dışlanmışlığın yaralarına bir nevi yarabandı olmak amacıyla ortaya çıkan ve gün geçtikçe gelişen sosyal içerme yaklaşımı çalışmamızın temelini oluşturmaktadır. Yani engelli bireyin sosyal yaşama ve iletişim ağına etkili katılımını sağlamak için ekonomik destek önemlidir. Bunun içinse istihdam kavramı önem kazanmaktadır. İstihdam, entegrasyon ve sosyal içermenin ana aracıdır; özellikle işsizlik, uzun süreli işsizlik ve giderek artan bir şekilde tüm haneler için işsizlik statüsü, önde gelen dışlama faktörüdür.

Bu çalışmanın temeli sosyal içerme yaklaşımına dayanmakta ve istihdamı sağlanan engelli bireylerin toplumsal etkileşim ağlarına ulaşımının sağlamasıyla birlikte sosyal hayata katılımının artması yönünde etkilere sahip olduğu savına dayanmaktadır. Çalışmamızın ilk bölümünde engellilik ve engelliliği tanımlamak için kullanılan kavramlar açıklanmaktadır. İkinci bölümde engelli kavramının yasal dayanaklarına değinilmiş ve ilişkili olduğu yapılarla aralarındaki bağıntı açıklanmaktadır. Üçüncü bölümde ise engelliliğin en büyük problem alanlarından olan çalışma kavramı açıklanmış ve engelli bireylerin çalışma hayatı içerisindeki rollerinden bahsedilmiştir. Dördüncü bölüm çalışmanın metodolojisi yani kullanılan yöntem ve temel alınan problemlerin belirlenmesi bölümüdür. Beşinci bölümde

yapılan mülakat çalışmasında elde edilen verilerin yorumlanması ve mülakat yapılan bireylerin bire bir düşünceleri aktarılmıştır. Elde edilen bulguların yanı sıra saha tecrübeleri ve görüşlerde engelli çalışmalarına veya araştırmalarına kaynak olabilmesi açısından paylaşılmıştır. Katılımcıların görüş ve söylemleri herhangi bir yorum katılmadan veya yönlendirme olmadan doğrudan paylaşılmıştır. Tez yazım kuralları çerçevesinde bazı katılımcıların cevapları sadece soruyla ilişkili olan kısımları alınarak aktarılmıştır. Son olarak veriler ışığında elde edilen sonuçlardan bahsedilmiş, tezin ana varsayımının doğruluğuna dair çıkarımlar aktarılmıştır

1.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Engelli Tanımı ve Yasal Çerçeve

Birey yaşamı süresince sosyal, kültürel vb. unsurlara bağlı yerine getirmesi gereken roller bulunmaktadır. Fakat her birey farklı nedenlerle bu rol ve görevleri yerine getiremeyebilir. Bireyin yetersizlik veya engel durumuna bağlı olarak yerine getiremediği ya da tam olarak üstlenemediği sorumluluklar var olabilmektedir. Engellilik kavramı çoğu toplum ve birey için olumsuz bir kelime ve durma işaret etmektedir. Engellilik bireyin doğumundan ölümüne kadar yaşamının herhangi bir evresinde karşılaşılabilecek bir durumdur. Bu nedenle bu kavram önem arz etmektedir. Engelli kavramının anlamının ve çerçevesinin bilinmesi bireylerin mevcut durumlarını aydınlatmakta ve haklarını arama noktasında birçok hususta faydalı olmaktadır.

1.1.1.Engelli Tanımı

Engelli kavramı ve engellilik durumu üzerine birçok tanımlama yapılmaktadır. Bazen engelli kavramı yakın kavramlarla açıklanmaya çalışılıyor olsa da birçok kuruluş tarafından kabul edilen ve yürürlükte yerini alan tanımlar mevcuttur. Engelli kavramının tanımı yapılırken onu karşılamak için kullanılan kelimeleri bilmek ve anlamlarına vakıf olmak önemlidir.

A.Zedelenme

Kişinin doğum öncesi, anı ve sonrası oluşan çeşitli faktörlerle, organlarının fonksiyonlarını yerine getirmekte ve görevlerini yapmakta etkili zorlanma durumudur (Ataman, 2005,14). Kişinin psikolojik, fizyolojik yapısında meydana gelen eksiklik, sapma, yetersizlik veya işleyiş bozukluğudur (Öztürk, 2013, 18). Bireyin doğum anı, sırası vb. nedenlere bağlı olarak meydana gelebileceği gibi günlük yaşam veya doğal afet gibi olaylara bağlı olarak ta gelişebilmektedir.

B. Yetersizlik

Bozukluğun veya zedelenmenin bir etkinliği normal sayılan seviyede yerine getirirken meydana getirdiği sınırlılık durumudur (Şahbaz, 2019, 3). Noksanlık

olarak da adlandırılan bu durum sağlık yönünden geçebilen veya kalıcı olabilen psikolojik, fizyolojik yapı veya fonksiyonlarında meydana gelen yeti kaybı veya anormallikleri sonucu kişinin hareketliliğinin, etkinliğinin kısıtlanması veya sınırlanması halidir.

C. Özürlülük

Yetersizlik sonucu ortaya çıkan ve bir insan için normal kabul edilebilecek sınırlar içinde bireyin, bir işi veya ihtiyacını karşılayamayacak duruma gelmesi durumudur (İnan, Peker vd., 2013, 723). Bu durum fiziksel veya zihinsel yeti kaybı olarak ortaya çıkabilmektedir.

D. Sakatlık

Evrendeki tüm canlılar için söz konusu olan bir eksiklik ya da bozukluk durumudur (Kırımlı, 1994, 446). Özürlülük sebebiyle, normal olarak atfedilen herhangi bir etkinliği gerçekleştirememe durumu ya da bu etkinliği normal sayılan düzeyde yapamama halidir. Sakatlık kalıcı, geçici veya ilerleyen şekilde görülebilir.

Kişinin zihinsel veya bedensel olarak meydana gelen işlevsel kayıplar sonucu ortaya çıkan sınırlılıkları/kısıtlılıkları belirtmek üzere kullanılan bir ifade olan engellilik genel anlamıyla yeteneklerdeki ve güçteki sınırlılık ya da eksiklik olarak tanımlanmaktadır (Şen, 2018, 131). Engellilik doğuştan gelen veya daha sonra kaza, hastalık vb. nedenlerle oluşan kişinin beden, zihin, ruhsal, sosyal fonksiyonlarında meydana gelen azalma, bozulma veya kayıplara sebep olan uzuv eksikliği, uzuvların doğal işleyişinde kullanılamaması sonucu meydana gelen gündelik yaşam ve ihtiyaçlara cevap verememe, karşılayamama olarak tanımlanabilmektedir.

Genel itibari ile engelli tanımlarının ortak noktası doğuştan veya sonradan belirli nedenlerle uzuv veya yeti kaybı nedeniyle gündelik yaşamlarını etkileyen ve yaşam şartlarının getirisi olan ihtiyaçlara tek başlarına cevap veremeyecek, bu ihtiyaçları gideremeyecek durumda olma söz konusudur.

1.1.2.Engelliliğin Nedenleri ve Engel Türleri

Engelliliğin birden fazla nedeni olmakla birlikle genel olarak 3 ana başlık altında toplanmaktadır. Bu süreçler engelli birey dünyaya gelmeden öncesi ve

sonrasını kapsamaktadır. Daha önce de bahsedildiği üzere engellilik sadece doğuştan gelmemektedir. Bu nedenle engelliliği doğum öncesi, doğum anı ve doğum sonrası olarak 3 ana çerçevede değerlendiriyoruz.

i. Doğum Öncesi Nedenler; Daha çok doğuştan engelli olma nedenini kapsayan bu süreçte annenin yaşı, var olan hastalıkları veya hamilelik sürecinde geçirdiği hastalıklar, ebeveynlerin akrabalık durumları, ebeveynler arasında kan uyuşmazlığının olması, özellikle annenin uyuşturucu, alkol vb. kötü alışkanlıklarının bulunması ve hamilelikte bu tür alışkanlıklarına devam etmesi sayılabilir (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2011, 5-6). Ayrıca soydan gelen kalıtımsal hastalıklar, hamilelik sürecinde yaşanan kaza, zehirlenme, psikolojik sorunlar, travma veya fiziksel şiddete maruz kalma bebeğin anne karnında zarar görmesine daha da önemlisi engelli bir birey olarak dünyaya gelmesinde etkili olan nedenlerdir.

ii. Doğum Anına Bağlı Gelişen Nedenler; Bu nedenler genelde doğumun başlangıcından bitimine kadar olan süreci kapsar. Doğumun prematüre veya postmatüre gerçekleşmesi, bebeğin duruş yönünün ters olması, bebeğin kordonunun kendine dolanması sonucu oksijensiz kalması, vakum ve benzeri yöntemlerle çocuğun darbe alması, doğumda çocuğun düşürülmesi gibi nedenler sayılabilir. Bunun yanı sıra doğumun sağlık kuruluşunda veya alanında uzman doktor, hemşire, ebe vb. sağlık personeli tarafından değil akraba, komşu vesaire gibi doğum konusunda eğitimi olmayan kişilerce gerçekleştirilmesi, bebeğin düşük doğum ağırlığı ile doğması, doğum esnasında bebeğin travmaya maruz kalması, doğum esnasında bebeğin oksijensiz kalması (Güven 2003, 63), doğumun gerçekleştiği alanın yeterince steril olmaması, doğum sırasında yanlış ilaç ve tedavi uygulanması da doğum anında bebeğin zarar görmesine ve engelli bir birey olarak yaşamına devam etmesine neden olabilmektedir

iii. Doğum Sonrası Meydana Gelen Nedenler; Bu evre bebeğin doğumundan bireyin ölümüne kadar olan süreci kapsamaktadır. Sonradan meydana gelen bu engellilikler kazalar, hastalıklar ve kişinin yaşlanması nedeniyle oluşan engellilik olmak üzere üç gruba ayrılabilir (Eren, 2010, 14). Bu nedenle bireyin doğumdan sonra geçirdiği hastalıklar, travma ve kazaların yanı sıra iş kazası, trafik kazası, doğal afetler, savaş, bulaşıcı hastalıklar, yanlış veya geç uygulanan tedavilerde,

zehirlenmeler, yetersiz ve dengesiz beslenme koşulları, aşırı yetersiz çevre koşullarına bağlı olarak bireyin karşı karşıya kalabileceği organ, doku ve yeti kaybı şeklinde meydana gelen engellilik durumlarını kapsamaktadır.

1.1.2.1. Engel Türleri

Engelli kavramının kabul edilen 9 türü bulunmaktadır. Bu engel türleri engel nedenlerine bağlı olarak ortaya çıkan ve bireyin yaşamında çeşitli sorunlarla kendini ortaya koyan durumlardır. Her engel türü tedavi edilemez değildir. Özel eğitim ve rehabilitasyon ile bireyin geri kalan yaşamında karşılaşacağı sorunları en aza indirgemeye çalışılmaktadır.

A.Görme Engelli

Görme işlevini kısmen ya da tamamen gerçekleştiremeyen, görmekte zorluk yaşayan veya görme yetilerini kaybeden bireylerle göz protezi kullananlar, renk körlüğü ve gece körlüğü olanlara görme engelli denilir (Arslan, Şahin vd., 2014, 2). Çevrelerinden edindikleri bilgiler ya da algıladıkları bilgilerinin kaynağı diğer sağlam duyularıdır. Bunların başında dokunma gelir. Özellikle dokunma ve fiziksel temastan çokça faydalanmaktadırlar. Diğer bir duyuda işitmedir. Çevrelerini anlama ve algılama, sosyal ilişki kurma ve sürdürmede işitme duyuları fazlaca önem kazanmaktadır. Fakat görme engelli bireylerin yaşamlarını sürdürmekte karşılaştıkları olumsuz etkilerden korunmaları adına tanı konulduğu andan itibaren veya genç yaştan itibaren eğitim almaları şarttır. Görme engeli derecelerine göre kör, az gören, görme yetersizliği bulunan olarak 3 şekilde sınıflandırılmaktadır.

B.Zihinsel Engelli

Zekâ, insanın zihinsel fonksiyonları sonucu birçok yeteneğinin uyumlu çalışmasıdır. Bu yetenekler arasında algılama, düşünme, mantık yürütme, öğrenme, bellek, yargılama, sonuç çıkarma yer alır (Görener, 2011, 138). Doğum öncesi, anı veya sonrası yaşanan nedenlere bağlı olarak dünyaya gelen bireyin zihinsel fonksiyonlarında meydana gelen bozukluk, eksiklik ve yeti kaybı sonucu normal bireylerin verdikleri tepki veya algılarından farklı, geç algılama, davranış bozuklukları, uyumsuzluk, konuşma, düşünme veya dikkat eksikliği, işlevleri

yapamama, yerine getirememe durumudur1. Zihinsel engelli bireylerin en sık yaşadıkları sorunlardan biri davranışlardaki uyumsuzluk ve yetersizliktir. Bu bireyler iletişim kurmakta veya toplumsal hayatın gerekliliğine uygun davranışları sergilemekte zorluk yaşamaktadırlar. Zihinsel engelliliğin belirli dereceleri vardır, hafif veya ileri derecede olabilir. Fakat derecesine bağlı olarak tamamen rehabilite edilemez bir durumda değildir.

C.Fiziksel Engel

Doğumdan önce, anında veya sonrasında meydana gelebilecek hastalık, kaza, doğal afetler ya da genetik sorunlar nedeniyle kas, kemik ve iskelet sisteminde meydana gelen bireylere fiziksel engelli ya da ortopedik engelli denmektedir (GİRGİN, BALCI, 2015, 305). ICF'e göre sağlığın bozulması ile meydana gelen yeti kaybı kişinin işlevselliğini etkilediği gibi sağlık durumunda da farklı problemlere neden olabilmektedir (Kulaksızoğlu, 2011, 181-182). Fiziksel engelliler hareket sınırlılığı ya da yoksunluğu yaşadıklarından yaşamlarını idame ettirmek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sürekli birilerinin destek ve yardımına ihtiyaç duyarlar. Ancak her fiziksel engelli başkasına muhtaç yaşamamaktadır. Gelişen teknoloji sayesinde kayıp uzuv yerine geçebilecek protezler veya araç-gereçler kendi ihtiyaçlarını karşılayabilir, hayatlarını idame ettirebilirler.

D.İşitme Engeli

Kişinin en önemli iletişim araçlarından biri olan duyma işlevini kısmen ya da tamamen gerçekleştirememe durumudur. İşitme engeli kavram olarak geniş bir kapsama sahip olmakla birlikte genelde, "işitmeyen" ve "ağır işiten" olarak gruplanmaktadır (Gün, 2015, 62). Sağırlığın, ağır işitme kaybına oranla işitme kaybı oranı daha fazladır. İşitme engeli olan bireyler kendilerini sözel olarak ifade etmekte yetersiz kalırlar. Hafif düzeydeki işitme kayıpları işitme cihazı vb. araç ve tedavi ile çözülebilmektedir.

E.Spastik Engel

Doğum öncesi, sırası veya sonrası süreçte bireyin özellikle hareketliliği yöneten beyin hücrelerinin zedelenmesi, hasar görmesi sonucu hareketlerini istediği

[1] Bkz: https://engellenmemeli.tr erişim tarihi:15.12.19

doğrultuda gerçekleştirememesi, kas kasılması yaşaması şeklinde ortaya çıkan durumdur. Birey hareketlerini kontrol edemeyebilir 2. Spastik engelli bireyler beyinlerinde meydana gelen hasat sonucu kaslarını veya hareket etmeyi sağlayan sistemi kontrol etmekte zorluk yaşamaktadırlar.

F.Dil ve Konuşma Bozukluğu

İnsan yaşamının en vazgeçilmez ihtiyaçlarından olan iletişimin işitmeden sonraki en önemli aracı konuşmaktır. Konuşmanın akışında, ritminde, tizliğinde, vurgularında, seslerin çıkarılışında, eklenmesinde, artikülâsyonunda, anlamında meydana gelen bozukluğa konuşma bozukluğu denir (T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, 2009, 9). Dil ve konuşma bozukluğu bir nedenden dolayı konuşma yetisini kaybeden ya da konuşurken konuşmanın hızı, akışı, ifade biçiminde ortaya çıkan bozukluktur. Sebepleri arasında dil, çene, dudak, gırtlak gibi konuşmayı etkileyen organlarda meydana gelen hasar, bozukluk veya organ kaybı sayılabilir (T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, 2009, 19). Bu engel türündeki en önemli unsur işitme sorunu olmadığı halde konuşma işlevini gerçekleştirememektir.

G.Dikkat Eksikliği, Hiperaktivite Bozukluğu

Çocuğun içinde bulunduğu gelişme evresine uymayan aşırı hareketlilik, dürtüsellik (impulsivite) ve dikkatin sürdürülmesindeki yetersizlikle kendini gösteren nörogelişimsel bir bozukluktur (Yorbık, Kırmızıgül vd., 2003, 115). Dikkatini kolay kolay bir şeye verememe, kendisiyle konuşulurken dinlemiyor hissi verme, zihinsel olarak fazla uğraş gerektiren sorumluluklardan kaçma, odaklanamama, bir işi bitirememe veya bitirmekte zorlanma, sürekli hareketlilik hali, çok çabuk sıkılabilme, tırmanma, koşma, oturamama durumu şeklinde meydana gelir. Bu durumdaki bireyler sosyal yaşamda kurdukları iletişimde kavgacı, sabırsız, agresif ve başına buyruk davranabilmektedirler.

[2] Bkz: https://engellenmemeli.tr erişim tarihi:15.12.19

H. Özgül Öğrenme Güçlüğü

Özgül öğrenme güçlüğü yaşam boyu devam eden nörolojik temelli gelişimsel bir bozukluktur (Aslan, 2015, 577). Özgül öğrenme bozukluğu olarak bilinen bu durum genel olarak bireyin dikkat bozukluğu, yazıp- okuma gibi etkinliklerde sorun yaşaması, yaşıtlarına oranla daha geç veya zor öğreniyor olması, kolay unutma, anlama ve algılama meydana gelen bozukluk şeklinde görülür (Soysal, Koçkar vd., 2001, 226). Görsel ve işitsel olmak üzere iki kategoriye ayrılır. Zor öğrenme aynı zamanda konuşma ve anlamada da güçlüklere yol açmaktadır.

İ. Yaygın Gelişimsel Bozukluk

Sosyal – toplumsal ilişkilerin odağı olan iletişim yetisinin oluşmasına olumsuz etkisi bulunan gelişim bozukluğu olan bireyler öğrenmede zorluk çekmenin yanı sıra sosyal ilişkilerde nitel bozulma ile davranış, ilgi ve etkinliklerde sınırlı, basmakalıp ve tekrarlayıcı örüntü özelliklerini içerir (Eliçin, Diken, 2011, 18). Otizm, Aspenger, Down ve Rett sendromları bu duruma örnek verilebilir. Genetik bir sorun olarak da meydana gelebilen bu durum gelişimi etkileyen genlerde meydana gelen eksiklik, fazlalık ya da bozukluk sonucu meydana gelir.

1.2. Engelliliği Açıklayan Modeller

Engelli kavramı tarihsel süreçleri de göz önünde bulundurulduğunda sosyal baskı kavramı ile birlikte ele alınmaktadır. Normal olanın dışındaki engelli birey toplum tarafından ya da engelli bireyin ilişki içinde olduğu diğerleri tarafından etiketlenmektedir (Burcu, 2011, 40). Engelli kavramı, yaratılıştan var olan eksikliklerden ve ön yargılardan dolayı toplum tarafından bireyin göz ardı edilmesini ve sosyal çevreden gelen birey veya aile üzerindeki baskıyı beraberinde getirir. Bu nedenle engellilik sosyolojisi “engellilik” kavramını sosyal baskı çerçevesinde ele alır ve inceler. Çünkü birey tekil bir varlık gibi görülse de toplum içinde varlık kazanan etkileyen ve etkilenendir. Engellilik sosyolojisinin “engellilik” kavramını bu sosyal çevre etkileşimi çemberinde var olan sosyal baskı çerçevesinde ele almasının nedeni budur. Engellilik sosyolojisi dışlanmaya, izolasyona, ayrımcılığa uğramaya, ötekileştirilmeye ve marjinelleştirilmeye karşı sistemli mücadelelerin

geliştirilmesinde ve sadece engelli bireylerin değil toplumdaki tüm dezavantajlı grupları anlamada ve açıklamada önemli bir destek alanıdır (Burcu, 2015, 321).

Engelli kavramı başlarda sadece tıbbi yönden açıklanmaya çalışılmış daha sonraki dönemlerde yapılan açıklamaların aile, arkadaş, akraba gibi sosyal çevreyi kapsamaması, engelli bireyin toplum içinde yaşadığı sıkıntıları anlatmakta yetersiz kalması nedeniyle yeni bir model geliştirilmiştir.

1.2.1.Tıbbı Model

Modern bilimin ortaya çıkışı birçok şey gibi engelli kavramı üzerindeki algıda değişmeye başlamıştır. Geçmişten beri engelli üzerinde var olan dini inanç baskınlığı kırılmıştır. Artık engelli birey yaratıcı tarafından lanetleme veya insanlık sınavı olarak yaratılan bir birey olarak değil engelli olmanın nedeni ve tıbbi olarak yapılabilecekleri üzerine odaklanılmıştır. Tıbbi bakış için fiziksel engellilik durumu, bireyi temel alan, kişisel ve tıbbi bir sorundur. Model, bireyin sahip olduğu eksiklik üzerine odaklanmakta ve fiziksel kusur tıbbi bir sorun olarak ele alınmaktadır (Nazlı, 2012, 21). Tıbbi açıdan bakıldığında ilk ele alınan kavram “normal” olmuştur. Normalden kasıt aslında bir bütünlük ve tam olma durumudur. Bu tam olma, bütün olma dışında kalanlar “anormal” kavramı ile karşılanmaktadır. Anormal olanların normal duruma gelmesi için tedavi edilmesi ve tıbbi olarak desteklenmesi gerekmektedir. Önceden beri süregelen dini bağlantı yerini doğada cereyan eden bir aksama veya işleyişte ortaya çıkan bir hata olarak ele alınmış, bu hatanın düzeltilmesi hedef alınmıştır. Bu modelin odak noktası kişinin engelliliğine katkıda bulunan çevre koşullarından ziyade kişinin sınırlılıkları olmuş ve engellilikle ilgili tıbbi perspektif, engelli kişilerin seçim özgürlüğünü kabul etmemiştir (Ak, 2019, 44). Engelli kavramı hem bireyin kendisi hem de içinde bulunduğu ailenin güç koşullarda yaşamasına veya bu durumun kendi hataları olduğu düşüncesine neden olmuştur. Bu durumda tek çare bu hatanın düzeltilmesi yani “normallik” düzeyine getirilmesi olarak görülmüştür. Bu da ancak tıbbi-profesyonel bir destekle mümkün görünmektedir. Bu koşullar sakat kişinin hem çevresine (örneğin bakımını büyük oranda üstlenen ailesine), hem de tıbbi uzmanlığa bağımlılığını yeniden üretmiştir.

Böylece sakat kişinin kendi hayatı üzerindeki söz ve karar hakkı ya ailesine ya da ailesinin de sığındığı tıp kurumuna devredilmiştir3.

Tıbbi modelin insanı bir makine gibi görmesi, geleceğin öngörülebildiği üzerinde temellendirilmesi, her şeyi bilime dayandırma çabası ve bilimle açıklanabilir olduğunu düşünmesi, engelliliği 'özel bir durum', 'normal olmayan', 'kişisel bir sorun', 'uzmanlık gerektiren bir durum' olarak görmesi nedeniyle eleştirilmiş, engelliliği; birey ve aileye indirgeyerek geniş toplumsal, ekonomik, kültürel vb. faktörleri göz ardı etmesi nedeniyle alternatif bir model olan sosyal model ortaya çıkmıştır. Bir nevi sosyal model tıbbi modelin eksik ve oturmamış yönlerine ışık tutmak, durumu daha geniş perspektiften değerlendirmek için geliştirilmiştir.

1.2.2.Sosyal Model

Engelli bireyler genelde bazı kalıplarla değerlendirilirler. Bunlar arasında aciz olmaları, kendi başlarına ihtiyaçlarını karşılayamamaları, hayatlarında onlara bakmakla yükümlü ve onların ihtiyaçlarını karşılayacak birine ihtiyaç duydukları gibi düşünceler de vardır. Engelli bireylerin kişilikleri var olan yetersizliklere göre inşa edilir. Buna neden olan sadece içinde bulundukları toplumun bakış açısı değil aynı zamanda kişisel trajedi modeli olarak ta bilinen tıbbi modeldir. Tıbbi modelin engelli bireylerin yetersizliklerine veya eksikliklerine odaklanması, psikolojinin de engelliliğin getirmiş olduğu bazı sıkıntıları uyumsuzluk olarak ortaya koyması engelli bireylerin kimlik oluşumunda toplumun algısını etkilemiştir. Bugün bu algı tam olarak olmasa da etkili değildir. Fakat tıbbi modelin birey üzerindeki etkisinin kırılmasında önemli rolü olanlar 1960' lı yıllarda var olan engelli aktivistlerdir. Bu aktivistler; engellilerin yaşadıkları güçlüklerin ve sıkıntıların biyolojik eksiklikten kaynaklanmadığını aksine toplumun bu bireyleri izole bir yaşama terk etmesi ve dışlanması nedeniyle ortaya çıktığını savunmuşlardır (Meşe, 2014, 83). Engelli bireyin yoksulluk, işsizlik gibi sorunlarla yüz yüze bırakıldığını çünkü yeterli sosyal çevre ve ilişkinin içine alınmadığını bir tür dışlanmışlıkla ve soyutlama yoluyla engelli bireyi toplumdan uzak tuttuklarını ve sıkıntılarla baş başa bırakıldıklarını

[3] Bkz: https://www.engelliler.biz erişim tarihi:13.09.19

belirtmişlerdir. Onlara göre yeterli destek sağlanarak ve toplumla sosyal ilişki içinde bulunan engelli birey üretici konumuna gelebilmektedir. ABD'de 1960'larda başlayan 'Bağımsız Yaşam Hareketi' çoğu azınlık grubu için üniversitelerde, kendilerine ait bir tanım (biz kimiz?), dil, eğitim ve alana yönelik araştırma gündemleri oluşturan ayrı bir birim olarak kurulmalarıyla sonuçlanmıştır. Bu süreçte bilimsellik adına adımlar atılmış olsa da bir disiplin sayılmamıştır. Ancak 1990'larda bir disiplin olarak engelli çalışmaları gelişmiştir (Meşe, 2014, 84).

Bu modele göre engelli olma durumu bireye ait bir sorun değildir. Daha çok sosyal çevrenin yarattığı, engelli bireyleri diğer azınlık gruplarında olduğu gibi baskı altında bırakan ve engelli bireylerin dışlanma ya da tecritle karşı karşıya bırakanın sosyal çevre olduğu üzerine temellendirilmiş bir modeldir.

- Tıbbi model ile sosyal model arasındaki farklar aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir.

- Tıbbi model sorun odaklı olup genelde bu durumun giderilmesi üzerinde durulmuştur Sosyal model çözüm üzerinde odaklanmaktadır (Genç, Çat, 2013, 366).

- Tıbbi model engelli bireyin çevresi göz ardı edilmiştir,

- Kişilerin eksikleri ve bunu normalleştirme üzerine yoğunlaşılmıştır,

- Engelli bireylere engelleri nedeniyle başarılı olamayacakları nedeniyle iş verilmemiştir,

- İnsan bir makine gibi görülmüş ve eksiklerin giderilmesinin profesyonellikle olabileceği savunulmuştur.

- Toplumun algısının yanlışlığına dikkat çekilmiştir.

- Kamuya ait yerlerde oturulabilecek daha fazla sayıda koltuk yerleştirilmiştir, tüm insanları 'sorun aramak' yerine engellilerin 'yeteneklerini görmek' yönünde eğitmek (Öz, 2018, 5).

Tablo 1.1. Tıbbi Model ve Sosyal Model Karşılaştırması

Tıbbi Model		**Sosyal Model**
Kişisel trajedi teorisi		Toplumsal baskı teorisi
Kişisel sorun		Toplumsal sorun
Bireysel tedavi		Toplumsal eylem
Tıbbileştirme		Öz-müdahale [self-help]
Profesyonel egemenlik		Bireysel ve kolektif sorumluluk
Uzmanlık		Deneyim
Düzeltme (adjustment)		Olumlama [affirmation]
Bireysel kimlik		Kolektif kimlik
Önyargı		Ayrımcılık
Tutum		Davranış
Bakım		Haklar
Kontrol		Seçenekler
Politikalar (Policy)		Siyaset (politics)
Bireysel Uyum		Toplumsal Değişim

Kaynak: (https://www.sosyalbilimler.org)

1.3. Engelliliğin Tarihi

Engellilik günümüzde çok sık kullanılmakla birlikte kavramın kökeni eski çağlara kadar dayanmaktadır. Eski kaynaklarda engellilik genel olarak, engelliler hastalıklı veya lanetli olarak görülmüş, yaratıldıklarında Allah'ın gazabına uğradıkları düşünülmüştür (Köksal, 2010, 24). Toplumdan dışlanmış veya en ağır, en kötü işlerde çalıştırılmışlardır. Hatta eski çağlarda inanılan başka bir hususta engelli çocuk dünyaya getiren kadının lanetlendiği ya da kadının kötü güçlerle anlaşma içerisinde olduğudur. Kısaca engelliliğin tarihsel sürecine göz atmak gerekirse;

Engellilere ait bulgulara Kuzey Doğu Irak'ta yapılan ve M.Ö. 45 bin yılına ait kazılarda rastlanmıştır. Bu kazılarda elde edilen bulgulara dayanarak engellilerin 35-

40 yaşlarına kadar sürebilen yaşam süreçleri olduğu kanısına varılmıştır4. Milattan ortalama 3 bin yıl öncesi olarak kabul edilen dünya tarihine bakıldığında da engellilerin varlığına rastlanmıştır. Fakat burada var olan en önemli nokta engellilerin bir külfet ya da lanetli varlıklar olarak görülmemesidir. Engellilerin toplumla kaynaşması için hafif işlerde ya da yüksek mevkideki devlet işlerinde çalıştırıldıkları edinilen bilgiler arasındadır. Eski Mısır'da engellilerin varlığına ilişkin bulgulara ders kitaplarında doğrudan engellilerle ilgili verilen cümlelerde rastlanmıştır. Ayrıca Eski Mısır'da engelliler çeşitli tören, toplantı vb. etkinliklerde görev almışlardır. Eski Yunanistan' da ise inançları doğrultusunda engelli kavramına genişçe yer verilmiştir. İnanışlarına göre Tanrıları engelliydi ve hatta dövme sanatını halkın hizmeti doğrultusunda kullanarak ortaya koymuştur. Ayrıca savaşa katılan engelli bireyler için maaş sistemi uygulanmış sonraki dönemlerde bu uygulamayı tüm engelli bireyleri kapsayacak şekilde genişletmişlerdir.

Orta Çağda engellilerin şeytani ruhlarla anlaşma yaptıklarına, cadı olduklarına inanılmış bu nedenle engelli doğan bebeklerin ölümünün şeytanı uzaklaştırdığına, ortadan kaldırdığına inanılmış ve Rönesans, aydınlanma hatta sanayileşme döneminin başlarına kadar milyonlarca insan 'cadılık' la suçlanarak yargılanmış ve ölümle cezalandırılmışlardır (Seyyar, 2006, 4-5). Engelliler toplumdan tecrit edilmiş çoğu zaman deli olarak yaftalamış ve engellilerden uzak durulmuştur. Engellilerden uzak durmalarının ya da özel durumları nedeniyle onları toplumdan izole etmelerinin tek nedeni engellilerin şeytani ruhlarla anlaşma yaptıklarına inanıyor olmaları değildir. Başka bir inanışa göre de engelli bireylerin özel durumlarına kutsiyet yüklemektedirler. Bu nedenle yaratıcıyı kızdırmamak adına engellilerden uzak durmuş çoğu zamanda onlardan çekinip korkmuşlardır.

Özetle her toplumun engelliye yaklaşımı farklı olsa da engelli olgusu her toplumda ve çağda karşılaşılabilecek bir olgudur. Engelli kavramına yönelik algıda en önemli etkenlerden biri inanıştır. İnanışlara bağlı olarak örneğin, çok tanrılı inanışa sahip olanlar da engelli birey yaratılıştan lanetli olarak görülüp şeytani ruhlarla anlaşma içinde olduğuna inanılmış bu nedenle yaşam merkezlerinin dışına

[4] Bkz: https://www.engelsizerisim.com erişim tarihi:02.01.2020

itilmiş ve ölüme terk edilmişlerdir. Sonraki dönemlerde engellilerin katline yönelik tutumdan vazgeçseler de engelliler ağır işlerde çalıştırılmış, kötü yaşam koşullarında hayatlarını idame etmeye zorlanmış hatta bulaşıcı hastalık taşıyanlarla birlikte yaşamaya mecbur bırakılmışlardır (Öztürk, 2013, 20). Farklı bir inanışa göre de engelliler kutsal varlıklar olarak görülmüş bu nedenle onlara eziyet veya kötü söz etmekten çekinilmiştir. Yine de engellilere yönelik bir mesafenin olmadığını söylemek mümkün değildir.

Yirminci yüzyılda ise durum tamamen değişti denemez. Günümüzde değişen yaşam şartları, insana ve insani değerlere verilen değerin artması, gelişen teknoloji gibi faktörler de göz önüne alındığında engellilere yönelik algıların değiştirilmesi yönünde önemli adımlar atılmaktadır. Fakat tüm bu adımlara rağmen engellilere yönelik tutumlardan ve uzak duruştan vazgeçilmiş değildir. Her ne kadar engelliler bir ceza veya lanet olarak görülüp ölüme terk edilmese veya toplumdan tecrit edilip bulaşıcı hastalık taşıyanlarla zorlu bir yaşama terk edilmese de şehirlerin beraberinde getirdiği birçok fiziksel engel nedeniyle kendi dünyalarında yaşamaya mecburdurlar. Çeşitli iyileştirme çabaları olsa da bunların pek başarıyla sonuçlandığı söylenemez. Bu nedenle engelliler maalesef dış dünyayla çok fazla etkileşim içinde olamamaktadırlar. Dışarı çıktıklarında yaşayacakları bir sürü zorluk onları beklemektedir. Toplu taşıma araçları, alışveriş merkezleri, kaldırımlar, parklar, sinemalar, kamu binaları -ki buna okullar da dâhil- ve daha birçok sayamadıklarımız, engelli bireyin dünyayla ve toplumla iletişim kurmasını engellemektedir (Öztürk, 2011, 16-17).

Engelli tarihinden anlaşılacağı üzere engelli kavramının toplumumuzda ve dünya çapında olumsuzluk içermesi tüm bu inançlardan ve engelliliğe yüklenen anlamlardan kaynaklanmaktadır. Engelliler yaşadıkları toplumca hep bir dışlanma ve uzaklaştırmaya maruz kalmıştır. Bu günümüzde az da olsa aşılmış görünse de fiili olarak değil psikolojik olarak hala bir dışlanmışlıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.

1.4. Türkiye'deki Engelli Profili

Engelli kavramı kültürel bir olgudur. Bireyin farklı sebeplerle yaşamakta olduğu engellilik durumu içinde yaşamını sürdürdüğü toplumda anlam ve boyut kazanmaktadır. Toplumun yüklemiş olduğu anlam ile birlikte engelli bireye bakış açısı şekillenir ve bu bakış açısı toplumdan topluma farklılık gösterebilir. Tıpkı geçmiş dönemlerde bazı toplumların engelliliğe kutsiyet yüklerken bazılarının cadılıkla yaftalayıp ölüm cezasına çarptırması gibi. Dünya'da ve ülkemizde engelli bireye ve engelliliğe bakış açısı yıllar boyunca farklı bakış açılarıyla değişime uğramıştır. Her ne kadar geçmişin izleri yok edilemese de günümüz şartlarında engelli bireyin yaşamını kolaylaştırıcı bazı iyileştirmelere gidilmiş ve hakları yasalarla koruma altına alınmıştır. Genel kanıya göre engelli oranının yüksek olduğu ülkeler gelişmemiş ülkeler olduğu düşünülse de gelişmekte ve gelişmiş ülkelerde de yüksek orandadır.

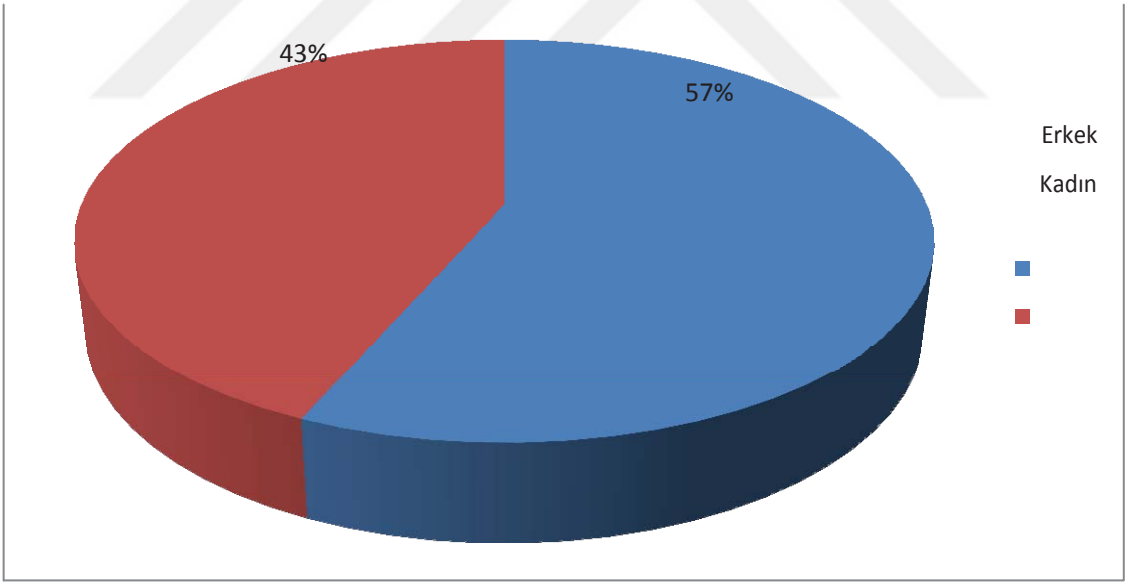
Günümüzde bir milyardan fazla insanın ya da dünya nüfusunun yaklaşık %15'inin bir tür engellilik ile yaşadığı tahmin edilmektedir (Şen, 2018, 130). Engelli oranı ülkemizde %12,29 'la azımsanamayacak kadar yüksektir. 2011 yılında TÜİK tarafından gerçekleştirilen Nüfus ve Konut araştırmasının sonuçlarına göre (araştırma içeriğine süreğen hastalıklar dahil edilmemiştir) ülkemizde 3 yaş ve üzeri engelli oranı %6,9 (4.9 milyon) olarak saptanmıştır (TÜİK, 2013, 90). Konu içerisine süreğen hastalığa sahip olan bireylerde dahil edildiğinde bu sayı yaklaşık 11 milyonu geçmektedir. Engelli ve yaşlı 2019 istatistik bülteni sonuçları baz alındığında Ulusal Engelli Veri Tabanında kayıtlı ve hayatta olan engelli sayısı; 1.384.054'ü erkek, 1.064.300'ü kadın olmak üzere 2.448.354 ve ağır engeli olan birey sayısı 697.901'dir (Engelli ve yaşlı İstatistik bülteni, 2019, 53).

Tablo 1.2.: Toplam engellilerin toplam nüfus içindeki oranı,

TOPLAM ENGELLİ NÜFUS PREVALANSI (%)			ENGEL TÜRLERİNİN PREVALANSI (%)			SÜREĞEN HASTALIĞA SAHİP NÜFUSUN PREVALANSI (%)		
TOTAL	KADIN	ERKEK	TOTAL	KADIN	ERKEK	TOTAL	KADIN	ERKEK
12,29	13,45	11,10	2,58	2,12	3,05	9,70	11,33	8,50

Kaynak: DİE ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, "2002 Özürlüler Araştırması"

Tablo 1.3.: Veri tabanına kayıtlı ve hayatta olan engelli bireylerin cinsiyete göre dağılımları

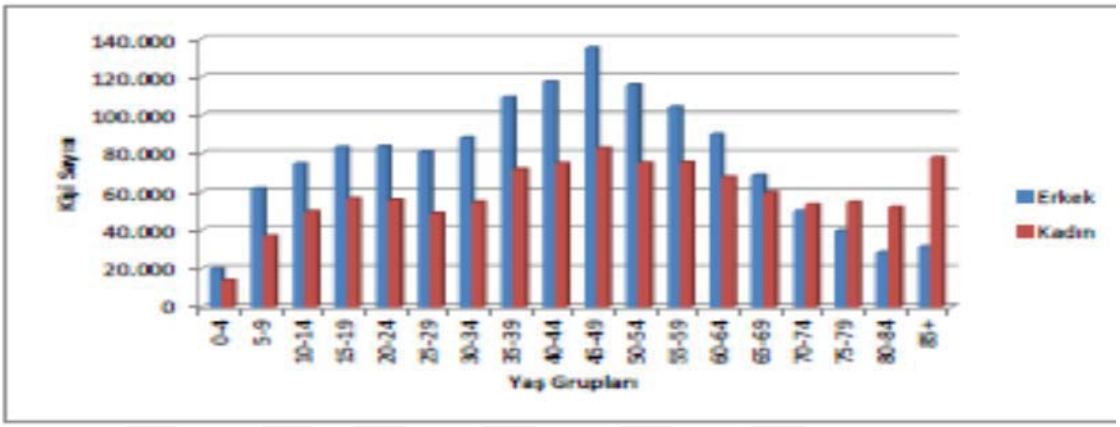


Kaynak: (Engelli ve yaşlı İstatistik bülteni, 2019, 53)

Tablo 1.2'de de görüldüğü gibi engelli bireylerin cinsiyete göre dağılımında engelli bireylerin cinsiyet dağılımında 13,45'lik oranla cinsiyeti kadın ve engelli olan bireylerin oranı yüksekken 2019'da yayınlanan engelli ve yaşlı istatistik bültenine göre bu oran toplam engelli nüfusunun %57'sini erkeklerin oluşturduğuna dair

verilerle değişmiştir. Bu verilere dayanarak ülkemizde bulunan engelli nüfusunun çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu kanısına varılabilmektedir.

Tablo 1.4: Veri tabanına kayıtlı ve hayatta olan engelli bireylerin yaş ve cinsiyete göre dağılımı



Kaynak: (Engelli ve yaşlı İstatistik bülteni, 2019, 56)

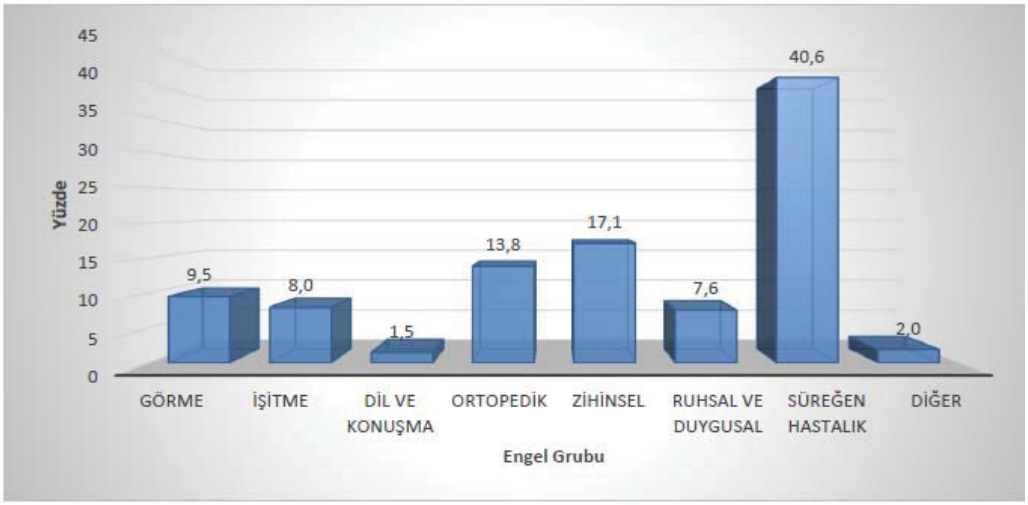
Engelli bireylerin cinsiyete ve yaşa göre dağılımına bakıldığında ise cinsiyeti erkek olan engelli bireylerin oranının 45-49 yaş aralığındaki oranı en fazlayken kadınların en yüksek engel yaşı 85 üzeri yaş grubunda olduğu saptanmıştır. Günümüzde engel oranının düşük olduğunun düşünülmesindeki en büyük faktörlerden biri engelli bireylerin rahatça hareket edemedikleri için dışarıya fazla çıkamıyor oluşudur. Fakat 12,29'luk bir oranla Türkiye engelli oranı azımsanamayacak kadar yüksektir.

Tablo 1.5: Ortopedik, dil ve konuşma, zihinsel ve işitme engelli nüfus oranı,

Engel türü	Ortopedik engelli	Dil ve konuşma engelli	Zihinsel engelli	İşitme engelli	Görme engelli
Türkiye	**1,25**	**0,38**	**0,48**	**0,37**	0,60
Yaş Grubu					
0-9	0,64	0,46	0,42	0,20	0,33
10-19	0,77	0,43	0,58	0,29	0,36
20-29	1,21	0,42	0,65	0,32	0,45
30-39	1,26	0,31	0,54	0,35	0,46
40-49	1,39	0,26	0,39	0,35	0,62
50-59	1,79	0,30	0,26	0,41	0,91
60-69	2,80	0,41	0,27	0,77	1,56
70+	3,94	0,39	0,31	1,70	2,98
Yerleşim Yeri					
Kent	1,09	0,33	0,38	0,32	0,52
Kır	1,49	0,46	0,64	0,45	0,73
Cinsiyet					
Kadın	1,48	0,48	0,58	0,41	0,70
Erkek	1,02	0,28	0,38	0,33	0,50
Bölge					
Marmara	1,11	0,33	0,37	0,37	0,53
Ege	1,19	0,38	0,53	0,36	0,61
Akdeniz	1,22	0,38	0,55	0,34	0,58
İç Anadolu	1,27	0,38	0,50	0,37	0,63
Karadeniz	1,60	0,46	0,63	0,45	0,66
Doğu Anadolu	1,27	0,40	0,44	0,31	0,57
Güneydoğu Anadolu	1,25	0,45	0,45	0,36	0,70

Kaynak: DİE, 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması

Tablo 1.6. Veri sisteminde kayıtlı ve hayatta olan engellilerin engel gruplarına göre dağılımları



Kaynak: https://www.aile.gov.tr/media/85040/eyhgm_istatistik_bulteni_haziran_2021.pdf

Tablo 1.5'teki verilere dayanarak ülkemizde engel türü bakımından ilk sırada ortopedik engelliler gelmektedir. Ortopedik engelliliğin hafif, orta ve ağır olmak üzere 3 derecesi vardır. Hafif derecede birey gündelik işlerini ve ihtiyaçlarını başka birine ihtiyacı olmaksızın yapabiliyorken, orta derece engelli olan birey teknolojik alet veya başka birinin yardımına azda olsa ihtiyaç duymaktadır. Ağır derece engelli olan bireylerinse başka birinin yardımı olmaksızın yaşamlarına devam etmeleri neredeyse imkânsızdır. 2021 yılına bakıldığında veri sistemine kayıtlı olan ve yaşayan engelli oranı %13,78'dir. Bu orana göre görülme sıklığı yönünden süreğen hastalıklar sıralama dışında bırakılarak 2. Sırada yer almaktadır.

İkinci sırada ise görme engelliler gelmektedir. Görme duyusunda ya da organlarındaki hasar vb. nedeniyle görme işlevini kısmen veya tamamen kullanamama durumudur. Yine ortopedik engel türünde olduğu gibi dereceler mevcuttur. 2021 yılı ulusal veri tabanına göre görme engelli bireylerin nüfusa oranı %9,53 olarak açıklanırken görülme sıklığı yönünden 3. Sırada yer almaktadır.

2002 Tüik sonuçlarına göre daha sonra sırasıyla zihinsel engel, dil ve konuşma bozuklukları ve işitme engeli gelmektedir. 2021 yılına gelindiğinde bu oranlar ve sıralamalar değişmiştir. Buna göre ilk sırada %17,1 oranla zihinsel engelliler gelirken, 2. Sırada 13,8 oranla ortopedik engelliler daha sonrasında sırasıyla görme, işitme, ruhsal ve duyusal ve dil konuşma bozukluğu engeli gelmektedir. Bu engel

türlerinin de dereceleri olmakla birlikte engelin derecesine göre sınıflama yapılmaktadır. Her toplumda engelliye yüklenen anlam ve değer farklı olmakla birlikte Türkiye'de engelliye verilen önem AB'ye girme sürecinde insana ve insan haklarına verilen önemin artmasıyla birlikte artış göstermiştir. Ayrıca ülkemizde engelli bireye olan bakışı etkileyen en önemli unsur dini inançtır. Özellikle engelli ailesi bireyi bir sınav olarak algılamakta ve kabulleniş sürecinde dini inancın getirmiş olduğu kabullenişle birlikte bireye yönelmektedir.

2. BÖLÜM: ENGELLİLİK KAVRAMI VE İLİŞKİLİ OLDUĞU ALANLAR

2.1. Engelli Bireylere Verilen Hak ve Ayrıcalıklar

Engelli bireylerin aile ve sosyal çevreden etkilenmesi çok olası bir durumdur. Her ne kadar durumların veya olayların farkında değil gibilerse de engelli bireylerin yaşamlarına devam etmesi için maddi ve manevi desteğe ihtiyaçları vardır. Özel ve devlet kurumlarınca bu duruma el atılmış olsa da uygulama kısmı tartışmaya açıktır. Bu haklardan kısaca bahsetmek gerekirse;

• Çalışma hakkı, eğitim, istihdam, tayin, engelli çocukların özel eğitim, toki çekiliş, engelli kimlik kartı sahibi olma, EKPSS'ye girme, muayenede öncelik, bayiliklerden yararlanma, meslek edindirme hakkı, park, belediye hizmetlerinden yararlanma hakkı ve benzeri (Engelliler için bilgilendirme rehberi, 2019, 26).,

• Su, Digiturk, TTNET- fiber internet, cep telefonu ve hizmetlerinde, ulaşımda, müze ve ören yerlerde, devlet tiyatrolarında indirim,

• Engelli çalışanın erken emeklilik hakkı, 18 yaş üstü engellilik maaşı, emlak vergisi muafiyeti, KDV muafiyeti, sağlık raporu alım- ücret -geçerlilik süresi ve itiraz hakkı, erişebilirlik, korumalı işyeri, engelli aylığı bağlanması, ortaöğretim ortak sınavlardan muafiyet hakkı bulunmaktadır[5].

• Sivil toplum tarafından verilen hizmetler

Ülkemizde engellilere destek ve yardım hizmeti sunan birçok Sivil Toplum Örgütü vardır Bunları genelleyecek olursak

1. Vakıf

2. Engellilerle ilgili konfederasyon

3. Dernek ve

4. Engelliler için hizmet sunan spor kulüpleri sayılabilir.

Engellilerle ilgili çeşitli alanlarda çalışan sivil toplum örgütlerinin temel amaç ve ödevleri çalıştıkları alanda farkındalık oluşturmak, toplumsal bilinci sağlamak,

[5] Bkz: https://www.tofd.org.tr/engelli-hakları erişim tarihi:07.08.19

engelli birey ve ailelerin haklarına sahip çıkma ve bu ailelere danışmanlık hizmeti sağlama yeri geldiğinde engelli birey ve ailelerinin haklarını savunmaktır. Bu amaçlar çerçevesinde, özetle.; engellilik alanıyla ilgili yapılması gereken çalışmalara, uygulamalara, proje ve hizmet modelleri üretimi ve yürütülmesine katılırlar; engellilik konusundaki mevzuatın geliştirilmesine katkı sağlarlar, kamu ve özel kesim ile iş birliği içinde bu hizmetleri daha da iyileştirilmesine ve geliştirilmesine katkı verirler (Çamur Duyan ve Önal Dölek, 2013, 91-92).

2.1.1. Engelli Yakınlarına Verilen Destek ve Hizmetler

Engelli bireyler ve yakın çevresindekiler birçok durumdan dolayı zor durumda kalabilmekte ve sıkıntı çekmektedirler. Birçok resmi kurum bu durumun farkındadır. Engelli birey ve ailesinin yaşadıkları sıkıntı ve zorlukları az da olsa hafifletmek adına pek çok çalışma yürütülmektedir. Bu çalışmaların başında engelli birey ve yakınlarına verilen bazı hak ve ayrıcalıklar gelir. Verilen veya sağlanan hizmetler ayni ve nakdi olmakla birlikte psikolojik ve sosyal yardımlarda söz konusudur. Daha önce de değinildiği gibi aile toplumun temel yapı taşlarından biridir. Ve sağlıklı bir aileden sağlıklı, sorumlu ve başarılı çocuklar yetişir. Bu göz önünde bulundurularak devlet ve özel kurum ve kuruluşlarca engelli bireye sahip aileler desteklenmektedir. Bunlardan bazıları;

• “Engelli Aylığı (2022 Aylığı) Bağlanması: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından %40 üzeri engelli olduğu belirlenen Sosyal Güvenlik kurumlarından SSK, Bağ-kur, Emekli sandığı ve benzeri kuruma bağlı olmayan yardıma muhtaç olduğu resmi olarak belirlenen 18 yaş ve üzeri engelli birey veya 18 yaşından küçük engelli bireyler için ailesine verilen maddi yardımdır.

• Muhtaç Aylığı Bağlanması: Yine engelli birey veya aile yakınlarına içinde bulundukları durum resmi olarak belgelendirildikten sonra bağlanan maddi yardımdır.

• Evde Bakım Ücreti Verilmesi: Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı tarafından %50 ve üzeri engelli yani kendi ihtiyaç ve isteklerini karşılayamayacak durumda olan engelli bireylerin bakımını üstlenen kişilere verilen maddi yardımdır[6].

-Çalışan Yakınlara Verilen Haklar;

• "Mazeret İzni Hakkı: %70 ve üzeri engelli çocuğu olan işçilere İş Kanunu tarafından tanınan hak ve ayrılıktır.

• Erken Emeklilik Hakkı: Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası tarafından yürürlüğe konan engelli çocuğu olan annelerin erken emekli olmasına hak tanıyan bir uygulamadır.

• Nöbet ve Vardiya Hakkı: Engelli yakını olan işçinin gece nöbetine veya Gece vardiyası gibi geç ve uzun saatlerce çalıştırılmasına yönelik uygulanan Böylelikle hem engelli bireyin hem de çalışan işçinin zor durumda kalmasının engellendiği uygulamadır.

• Refakat İzni Hakkı: Engelli yakını bulunan işçiye Hayati bir durum söz konusu olduğunda yakınına refakat etmesi için verilen haktır. Engelli yakınından kasıt sadece çocuk sahibi olmak değildir. Engelli olan anne, baba, eş, kardeş gibi yakınlar içinde geçerli olan bir uygulamadır[7]".

2.1.2. Engelli Ailesi Destek Hizmetleri

Ailelere verilen destek ve hizmetler sadece maddi boyutla sınırlı olmamakla birlikte engelli çocuklarıyla, ailenin kendi içindeki iletişimi ve kardeşlerin daha iyi etkileşim içinde olabilmeleri, içinde bulundukları durumu kabul etmelerini sağlama ve ebeveynlerin kaygı ve stresle baş etmelerini sağlamak amacıyla çeşitli danışmanlık, rehberlik ve eğitim programları da verilmektedir.

Aile Danışmanlık: Danışma hizmeti engelli çocuğun anne babasına alanında uzman kişiler tarafından verilen ve ailelerin içinde bulundukları duruma ışık tutan, ailenin karşılaştıkları problemleri çözmeleri için aileye gerekli eğitim ve desteğin verilmesini içeren öğrenme sürecini kapsar (Küçüker, 1993, 23).

---

[6] Bkz; https://www.downturkiye.org/engelliler erişim tarihi:12.08.19
[7] Bkz; https://www.ssk.biz.tr/engelli-yakini-haklari erişim tarihi:20.10.19

• Aile Danışmanlığının Türleri

1. “Bilgi Verici Danışmanlık: Ebeveynlerin engelli çocuk ve ailede oluşan problemlerin çözümü konusunda aileye yapılan açıklama ve yönlendirmeleri kapsayan danışmanlık hizmetidir.

2.Psikoterapi: Ebeveynlerin karşılaştıkları engellilik problemi noktasında yaşamış oldukları psikolojik ve ruhsal çelişki, dengesizlik durumu, bunalım gibi sorunlarının kaynağını bulma ve problemlerini çözüme ulaştırmayı hedefleyen danışmalık hizmetidir.

3.Ana-Baba Eğitimi: Anne-babaların çocuklarla iletişimlerin de önemli olan ve ebeveynlere iletişim kurmada gereken teknik ve yetenekleri kazandırmayı amaçlayan danışmanlık hizmetleridir. İletişim anne ve babaların çocuklarıyla aralarında etkili ve sağlam bir bağın oluşmasında izlenen önemli bir yoldur. Bu nedenle ebeveynler ve çocuklar arası iletişim sağlam bir gelecek için büyük önem arz etmektedir [8].

• Aile Eğitimi: Ebeveynlerin çocuklarının geleceklerine yön veren seçim ve tercihleri yaparken çocuklarının yetenek ve becerilerine uygun, doğru ve kaliteli eğitim verebilmelerini, çocuklarının yaşadıkları problemlerle başa çıkmalarında, çocukların otokontrolünü sağlamada, çocuklar ile daha etkili ve doğru iletişim içinde olabilmeleri için ebeveynlere gereken eğitimin verilmesi amaçlanır (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Temel Eğitim Genel Müdürlüğü, 2013, 10-11).

• Evde Eğitim: Sağlık sorunları veya herhangi bir engel durumu nedeniyle en az 6 ay evden çıkamayacak durumda bulunan erken çocukluk çağında olan çocuklara Ram’ın değerlendirmeleri sonucu planlanan müfredata uygun görevlendirilen öğretmenlerce evde verilen eğitim hizmetidir (Birkan, 2002, 102).

• Erken Özel Eğitim Programları (EÇÖP): Erken çocukluk çağında gelişimsel geriliği bulanan veya diğerlerine göre problem yaşayan çocukların gelişim periyodunu kontrol etmek, gerektiğinde bu çocuklara ihtiyaç duydukları desteği sağlamak veya çocukları bir sonraki eğitim sürecine hazır konuma getirmek için benimsemiş oldukları yaklaşımlar bu eğitim programlarının başlangıç ve gelişim noktalarında fazlaca etkili olmaktadır. (Meral, Özbey, Sola, 2011, 26). ABD,

[8] Bkz: https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=5852 erişim tarihi: 08.10.19

İngiltere, Fransa ve benzeri gibi gelişmiş ülkelerde gelişim geriliği problemi olan çocukların eğitiminde başlarda çocuk merkezli eğitim odak alınırken daha sonra bu eğitim biçimi yerini çocuk-çevre ilişkisi göz önüne alınarak ekolojik yaklaşıma bırakmıştır. Ekolojik yaklaşımın odağında çocuğun aile ve çevresiyle ilişkileri yer alır. Çocuk-aile ve çevre ilişkisinin çocuğun gelişim sürecinde etkili olduğunu savunan bu yaklaşım ilk kez 1978'de Bronfenbrener tarafından ortaya atılmıştır (Sazak, 2006. 77-78).

Aile toplumun devamlılığı ve geleceği açısında oldukça önemli bir konuma sahiptir. Fakat eğitim aile için başat konumda bulunmaktadır. Engellilik durumu çoğu birey gibi birçok ailenin bilgi ve beceri konusunda eksik ve yabancı olduğu bir durumdur. Bu nedenle devlet destekli verilen yardım ve hizmetler ailenin bu konudaki bilgi eksiklerini tamamlamak, ailenin sorunlarını anlama ve ailelerin yaşadıkları sorunlara ışık tutma noktasında büyük önem taşımaktadır.

2.2. Sosyal Bağlam İçinde Engelli

Her birey içinde bulunduğu toplumun bir üyesi, etkileyeni ve etkilenenidir. Yani birey sosyal bir varlıktır. İçinde yaşadığı toplumun kültürel, dini, etnik ve ideolojik özelliklerine bağlı olarak şekillenir. Sadece etkilenen konumunda değildir aynı zamanda içinde bulunduğu toplumu düşünce ve eylemleriyle de etkiler. Yani birey bir yandan şekil alırken diğer yandan toplumu şekillendirir. Bu nedenle bireyi sosyal bağlamından uzak değerlendirmek pek mümkün değildir. Her birey gibi engelli bireyde sosyal bir varlıktır. Engelli kavramının toplumdan topluma farklı anlamlar kazandığını belirtmiştik. Farklı toplumlarda farklı anlam yüklenen engelli kavramının içinde bulunduğu sosyal bağlam dışında değerlendirmek konuyu farklı ve hatta yanlış değerlendirmeye neden olabildiği için engelli kavramını sosyal bağlamı ile ele almak gerekmektedir.

2.3. Engelli Kavramı ve Aile

Engelli kavramı hep bir sosyal baskı ve dışlanmışlıkla birlikte anılmış, bireylerin sadece bireysel değil ailevi ilişkileri de bu durumdan etkilenmiştir. Engelli bireyin ailesi de kendi içinde bu durumla başa çıkmaya çalışmaktadır. Çocuklarının engelli dünyaya gelmesi genel olarak ailelerde ortak bazı davranış kalıplarına yol

açmaktadır. Başta çocuğunun hiç sorunu olmadığını diğer çocuklardan farklı olmadığını düşünüyor olsalar da daha sonraları kabullenme ve buna bağlı olarak rehabilite süreçleri görülmektedir. Engelli kavramına her ne kadar günümüzde bu azda olsa aşılmış olsa da önyargılı bir yaklaşım tarihin her evresinde görülmektedir. Hatta ilk tepki eşlerden ya da birinci derece yakınlardan gelebilmektedir. Bu nedenle sadece engelli birey için değil engelli bireye sahip ailelerinde bu durumla başa çıkabilmesi için çeşitli kurum ve kuruluşlarca özel eğitim kursları ve destek mekanizmaları oluşturulmaktadır.

Aileler, sosyolojik açıdan toplumun en temel noktasıdır. Birey, aile içinde yaşadıkları, tecrübeleri ve öğrendikleriyle kimliğini inşa etmektedir. Bir bireyin hayata ilk adımı attığı yer ailedir. Bu nedenle zihinsel veya kişisel yapının oluşması ve gelişmesi aile fazlaca önem taşımaktadır (Coşkun, 2010, 55). Aile toplumun geleceği açısından hayati önem taşır. Çünkü çocuk bu ortamda büyüyüp, gelişmekte ve temel kazanmaktadır. Aile çocuğun büyüyüp gelişmesinde ve gelecekte olacağı kişi olmasında hatta ileride toplumun işleyişinde etkili bir mekanizmadır. Kadın ve erkeklerin ortak ürünü olan, neslin devamını sağlayan ve eşleri birbirini bağlayan unsur olan çocuklar bir sevgi aracıdır (Ataman, 2003, 11). Ailenin elde ettiği ödüllerin en büyüğü, çocuklarının yetenek alanları olmasıdır. Toplumların hemen hemen hepsinde, çocuklar önemli bir yere sahiptir (Çeviren Akbaş, 2003). Ebeveynler çocukları dünyaya geldiğinde telaş ve stres düzeyleri artmaktadır. Çocuk dünyaya geldikten sonra aileler çocuklarının geleceği konusunda düşünmeye ve en iyisini yapmaya çalışırlar. Tüm bunların yanında ebeveynler çocukları dünyaya geldiğinde deneyimsizdirler. Bu nedenle stres yaşamaları çok muhtemeldir. Anne ve babanın özgürlüklerinin kısıtlanması, arkadaş toplantılarına katılımın azalması ve giderlerin artması bu stresin asıl sebepleridir (Aktaran Genç, 2015, 17).

Normallik atfedilen çocuğun bile dünyaya gelişi ebeveynlere artı yük ve strese neden olurken engelli bir çocuğa sahip olduklarını öğrenen ebeveynler sosyal baskı unsurunu da bu duruma dahil etmektedirler. Aileler böyle bir durumda ilk tepki olarak inkâr ve eşlerin birbirini suçlaması evresini yaşamaktadırlar. Rosen çocuğun engelli oluşunun farkına varılması ve ailenin engeli kabulüne kadar olan 5 evreden

geçildiğini savunmaktadır. Bu evreleri geçirirken ailenin desteğe ihtiyaç duyduğunu ve uzman yardımı almaları gerektiğini vurgulamaktadır.

Bu aşamalar:

1) Çocuğun bir sorununun olduğunun farkına varılması, (İnkâr)

2) Çocuğun sorununun ne olduğunu anlama çabası, (Şok)

3) Çocuğun sorununun nedeninin ve niçininin belirlenmesi, (Suçluluk ve Öfke)

4) Çocuktaki sorunu düzeltmek için neler yapılabileceğinin araştırılması, (Pazarlık ve Depresyon)

5) Çocuktaki sorunun yani engelin kabul edilmesi olarak sıralanmaktadır. (Kabullenme) (Küçüker, 1993, 24).

İlk aşamada taraflardan biri durumu inkâr ederken diğeri çocuğun durumuyla aşırı ilgilenmeye başlar. Geçici inkâr doğal olmakla birlikte bazı durumlarda faydalı bile olabilir fakat inkâr devam ediyorsa durum ciddi bir hal alabilir. Bu durumda uzman yardımı almak gerekir. Her ne kadar engelli çocuk sahibi olmak dünyanın sonu değilse bile getirdiği sorumluluk ve psikolojik-sosyal baskı nedeniyle kaldırılabilecek kolay bir sorumlulukta değildir.

İkinci aşamada ebeveynler çocuktaki sorunun yani engelin farkına varırlar. Bu onlar için çok kolay atlatılabilecek bir durum değildir. Bu nedenle şok, umutsuzluk, mutsuzluk ve endişe içindedirler.

Üçüncü aşamada engelin farkına varan aile artık harekete geçer. Gelecekte çocuğun yaşayabileceği sıkıntı ve zorlukların azda olsa aşılması açısından rehabilite merkezlerine başvururlar. Bu evrede aile kendini suçlar, bazen de ebeveynler birbirlerini suçlama yoluna giderler. Çocuğun engeline çözüm arama yaşadıkları suçluluk duygusunu hafifletme çabasıdır.

Dördüncü aşamada ebeveynler engelli çocuklarının ve kendi yaşamlarının ne olacağı konusunda tam bir düşünceye sahip değillerdir. Bu belirsizlik onları tedirgin eder ve hayatlarında nelerin değişeceği, gelecekteki yaşamlarının nasıl olacağı, olması gerektiği konusunda uzmana başvurma ihtiyacı duyarlar. Ayrıca bu evre

ailelerin ağır psikolojik sorunların üstesinden gelemedikleri bir nokta olması nedeniyle uzman desteği önemlidir.

Beşinci aşama ise çocuğun yeterli ve yetersiz tüm özellikleriyle olduğu gibi kabul edilmesi ve anne-babanın çocukla aktif olarak ilgilenmekten hoşlandıkları kabul aşamasıdır (Küçüker, 1993, 25-26).

Ebeveynler çocuklarındaki farklılığın farkına varıp uzmana başvurduklarında karşılaştıkları engelli tanısı üzerine şok yaşarlar. Bu hem aile bireyleri hem de çocuk üzerinde büyük bir baskıyı da beraberinde getirir. Artık engelin türü ve nedeninin bir önemi kalmaz. Tek konu engelli olması olur ve herkesten ayrı bir laf ve öneri duyarlar. Aile daha olayın şokunu yaşayamadan etraflarının verdikleri tepkilerle de baş etmeye çalışırlar. Ebeveynler bu dönemde değişken duygular ve tavırlar içine girebilirler. Engellilik çok kolay kaldırılamayacak bir durumdur. Bu duruma yabancı ailelerin gösterdiği değişkenlik çok doğaldır. Aileler engelli çocuğa sahip olduklarını öğrendikten hemen sonra endişe ve korku duyarlar (Dilmaç vd., 2009, 65). Çünkü bundan sonra ki yaşamları ve şu an ne yapmaları konusunda oldukça tecrübesiz ve bilgisizdirler. Özellikle anne baba çocuklarının gelişimi konusunda endişelidirler. Bu süreçte ebeveynlerin psikolojik destek görmesi gerekebilir. Özellikle engelli bireyle en çok ilgilenen onun ihtiyaçlarını karşılayan bireyin psikolojik dengesini ve ruh sağlığını koruması açısından bu gerekli olabilir. Her aile çocuklarının gelişim sürecinde olumsuz yönde etkili olabilecek herhangi bir şey yaşamak istemezler. Çünkü çocuğun bu süreçte yaşayacağı olumsuzluk gelecekte daha büyük sorunlara yol açabilir. Engelli ailelerinin kaygı ve endişe düzeyi daha yüksektir. Çünkü gelecek konusunda düşünmeleri gereken daha çok şey ve etkileyen daha çok faktör vardır. Bu süreçte ailelerin beklentileri de değişkenlik gösterebilir. Bazıları eşlerinden destek görmeyi isterken bazıları akraba ve aile yakınlarından bekler bazıları ise kendi duygu ve düşüncelerini paylaşan grup veya kuruluşlardan destek ve ilgi beklemektedirler. Genel olarak bakıldığında aynı zorlukları yaşayan insanlarla kurulan iletişim engellilik durumunun daha kolay kabullenilmesine yardımcı olmaktadır. Çünkü engelli ebeveynlerinin günlük hayatta karşılaştıkları çocuklarını dışlayan, onlara farklı bakan kişiler nedeniyle stres, endişe ve kaygı düzeyleri artar. Fakat onları anlayan ve duygularını paylaşan bireylerle iletişim kurarken kendilerini daha net ve

açık ortaya koyarlar (Ciğerli vd., 2014, 80). Bu ailelerin tepkilerinin ortak paylaşımdan dolayı daha iyi anlayabilirler. Ebeveynler kendilerini karmaşaya sürükleyen bu durum ve bekledikleri ilgi ile desteği göremediklerinde çocuklarını meraklı gözlerden uzağa eve kendi rahat ve huzurlu alanlarına kapatırlar. Böylelikle çocuklarını ve kendilerini dışlanmaktan, inceleyen ve yargılayan gözlerden uzak tuttuklarını düşünürler. Aileleri bu durumda en çok etkileyen faktör çevredir. Onlar kendilerini ve çocuklarını dışlayan, onlara farklı davranan bireylere değil bu konuda olduğu gibi eğitim bu noktada da önemlidir. Sadece engelli birey ve ailelerin eğitimi değil farkındalık kazanmaları yönünden diğer bireylerinde bu konuda eğitime ihtiyaçları vardır (Öztürk, 2011, 21).

Ailede yetersizliği olan engelli bireyin kardeşi her ne kadar onun içinde bulunduğu durum çoğu kez fark edilmese de onlar ailenin önemli birer parçasıdır. Her ailede ilişkiler iyi iletişime bağlı olarak kurulur ve bağlılık sağlanır. Bu anlamda engelli birey ve kardeşi arasındaki iletişim büyük önem taşımaktadır. Kardeşler bu durumdan hem etkilenirler hem etkilerler (Doğan, 2014, 113). Yani olayın hem edilgeni hem de etkeni olmaktadırlar. Engelli kardeşe sahip bireylerde ortaya çıkan davranışları şu şekilde sıralayabiliriz:

• Engeli olan bir kardeşle yaşamayı öğrenmek ve onun isteklerine eğilmekten kaynaklı bir mutluluk (olumlu),

• Engelli olan kardeşte gözlenen ufak başarılar karşısında yaşanan sevinç (olumlu),

• Kendilerine yeterli ilgi göstermedikleri gerekçesiyle ana babaya gücenme,

• Sürekli engelli olan kardeşe ilgi gösterildiğini düşündükleri için geliştirilen kıskançlık,

• Engeli olan kardeşi ailedeki bütün sorunların kaynağı olarak değerlendirdiklerinde geliştirilen düşmanca tutum ve davranışlar,

• Kendilerinin sağlıklı olmalarından kaynaklanan suçluluk,

• Kardeşlerinin engelli olmasından kaynaklı derin üzüntü,

• Kendilerinin de bir gün kardeşleri gibi olabileceklerine dair korkular,

• Kardeşlerinin engelli olmasından utanma,

• Engelli olan kardeşi reddetme (Doğan, 2014, 114).

Tüm bu maddelerin yanı sıra engelli kardeşin durumunun yol açtığı travma sonucu kardeşin gelişim ve büyümesinde gerileme, çocuk gibi konuşma, sinir nöbetleri, altına kaçırma, ailenin engelli kardeşe olan ilgisinden etkilenerek engelli kardeş gibi davranma, inatçılık, kıskançlık gibi pek çok olumsuz davranış sergileyebilir. Kardeşlerin tepkileri yaşlarına yani gelişme çağlarına göre de farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle bazı çocuklarda yukarıdaki davranışlar görülebilirken bazılarında ise anne babanın tepkileriyle birebir örtüşen tepkiler verebilirler. Ayrıca engelli kardeşi istememe, nefret etme, engelli kardeşten utanma, hatta kardeşiyle iletişim kurmama gibi davranışlar sergileyebilmektedirler.

2.3.1. Engelli Bireye Sahip Ailelerin Karşılaştıkları Problemler

Engelli çocukların diğer çocuklara nazaran gelişim geriliği vardır. Bu nedenle yaşıtlarından farklı tepkiler ortaya koyabilirler. Bağırma, ağlama, söyleneni anlamama veya algılamama, tersi davranışta bulunma gibi problemli davranışlar sergileyebilirler. Bu çocukların çevrelerindeki insanları rahatsız ettiklerine dair farkındalıkları yoktur. Bu nedenle aileler bu durumda çocuklarını dizginlemek veya kendilerini dinletmek için çoğu kez cezalandırıcı yöntemlere başvururlar. Fakat bu engelli çocuklar için ceza yöntemi çok başarılı sonuçlar vermemekle birlikte daha fazla soruna yol açabilmektedir. Engelli birey bu cezalara karşılık daha aksi, ters ve farklı tepkiler verebilmektedirler (Acar vd., 2002, 5). Bunun yanı sıra çocuğun her istediğini yapan ya da her istediğini alan ailelerde vardır. Yalnız bu durumda çok sağlıklı değildir. Söz konusu çocuk olmanın yanı sıra engelli de olduğundan dozunu ayarlamak çok zordur. Ailelerin bu gibi durumlarda sorun yaşamaları çok muhtemeldir. Aradaki denge hem aile hem de çocuk için önemli olmakla birlikte maalesef bu dengenin genel olarak kurulabildiği söylenememektedir.

Engelli çocukların ebeveynlerine bakıldığında çocuğun ihtiyaç ve bakımı konusunda annenin daha ön planda olduğu görülmektedir. İster istemez bu annelerin üzerindeki sorumluluk ve yükü artırır. Hem çocuklarının hem de kendilerinin ihtiyaçları ve sorumluluklarına cevap vermeye çalışan annelerin sağlıkları ve

eğitimleri de çok önemlidir. Babalar ise annelere göre daha arka planda kalmakla birlikte özel eğitimde babalarında sorumlulukları ve yükümlülükleri bulunmaktadır (Sucuoğlu, 1996,32). Babalar anneler kadar çocuklarına eğilim göstermeseler de rehabilitasyon sürecine katılımları büyük önem taşır. Anneler çocuğun sağlık ve eğitimi konusunda yakından ilgidirler. Kendi sağlıkları da en az çocuklarının ki kadar önemlidir. Sağlıklı ebeveynler engelli çocukların hem sağlıklı büyümesi hem de eğitimlerinin verilebilmesinde büyük ölçüde etkilidir.

Engelli çocuğa sahip olan ailelerin diğer ailelerden farklı olduğundan bahsetmiştik. Özellikle bu ailelerde her iki ebeveyn çalışsa da annenin engelli çocuğun bakımı ve ihtiyaçlarını karşılamada daha fazla sorumluluk aldığı gözlemlenmiştir. Bu durum annelerin çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelmelerine neden olmaktadır. Doğal olarak annelerin çocuklarının ihtiyaçlarını karşılama ve bakımı konusunda yetersiz kaldığı durumlar olabilmektedir. Ayrıca ailenin stres ve kaygı düzeyi de yüksektir (Şentürk, Saraçoğlu, 2013, 45). Çünkü içinde bulundukları durum tam bir belirsizlikler silsilesidir. Ne çocuklarının geleceği konusunda ne de ne yapacakları konusunda bir görüşe sahip olmayan ailenin çevresinden gelen söylemlerde eklenince karmaşık bir durumun ortasında kendilerini bulmalarıyla kaygı duymaları ve strese girmeleri muhtemeldir. Bir de duruma maddi yetersizlik de eklenince aile büyük problemlerle karşılaşır. Ailenin yaşadığı duygusal zorlanmalar, engeller ve tedavi süreci hakkında yetersiz bilginin olması, çevreden gelen olumsuz söylemler, daha fazla zaman ve emek harcanması, maddi kaynakların yeterli olmaması bu kaygı kaynakların temelini oluşturmaktadır (Kavak, 2007, 22). Böyle bir kaosun ortasında kalan anne hem çocuğunun hem kendi yaşamının getirdiği sorumluluklarla uğraşırken üzerine çevreden gelen olumsuz yorum ve söylemlerin baskısıyla daha fazla stres ve kaygı duyar. Böyle durumlarda ailelerin özellikle engelli bireyin bakımını üstlenen bireyin psikolojik destek alması gerekir.

Engelli ailelerinin en mustarip oldukları konu çevrelerinden bekledikleri ilgi ve alakayı görememektir. Aileler yalnızlık duygusuna çabuk kapılırlar. Bu noktada engelli aileleri tüm zorluk ve sıkıntılarla kendi başlarına mücadele etmeleri gerekir. Engelli ailelerine destek büyük önem taşımaktadır. Çünkü aile ne yapacağı, nasıl davranacağı bir sonraki adımının ne olacağı konusunda oldukça tecrübesizdir.

Sağlıklı kararlar alabilmeleri kendilerini toparlayıp hayatlarına devam etmeleri için görecekleri destek hayati önem taşıyabilmektedir. Ailelerin yaşadıkları zorluklar ve sorunların iyi bir araştırma sonucunda belirlenip, alanında uzman kişiler tarafından ailelere destek sağlanması gerekmektedir. Özellikle halk sağlığı merkezlerinin aktif rol oynamasında fayda vardır (Özsoy vd., 2006, 75). Ayrıca çocuğun bakımını uzun süre tek başına yürüten annelerin, ciddi ruhsal sorunları olabilmektedir (Yıldırım vd., 2012, 201). Yapılan bir araştırmalarda zihinsel yetersizliği olan çocuğa sahip annelerin, sağlıklı çocuğa sahip olan annelere göre aile işleyişlerinin ve yaşam kalitelerinin daha düşük olduğu bildirilmiştir. (Özyurt, 2011, 1). Engelli çocuğa sahip olan annelerin, sağlıklı çocuğa sahip olan annelere göre kaygı ve stres düzeylerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Bunun sebebinin ise; engelli çocukların annelerine daha bağımlı olmaları, çocukların kendilerini idare edememeleri ve ebeveynlere daha fazla sorumluluk yüklemeleri şeklinde olduğu anlaşılmıştır (Uğuz vd., 2004, 44).

Ailenin ve kardeşlerin geçirdikleri evrelerde fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması ve aile geçiminin sağlanması veya devam ettirilebilmesi için devlet engelli ve yakınlarına çeşitli hizmetler, hak ve ayrıcalıklar sunmaktadır. Böylelikle tamamen olmasa da aile üzerinde stres, kaygı, sorumluluk ve maddi yükün azaltılması hedeflenmektedir. Ayrıca ailelere sunulan psikolojik hizmetlerle aile içi iletişimi sağlamlaştırma ve geliştirmeye yönelik adımlar atılmaktadır.

2.4. Engelli ve Sosyal Destek

Destek kavramı sözlük anlamı olarak “bir şeyin yıkılmaması için konulan eğik veya düz dayanak, payanda” şeklinde açıklanmaktadır. Sosyal destek kavramı ise bireyin yakın çevresi, diğer çevreler ile genişleyerek devam eden ve iletişim içinde bulunduğu tüm sosyal faktörlerle etkileşiminde hayat boyu elde etmiş olduğu yardım., korunma, destek ve kabullenişi temsi eden ve bireyler ile sosyal gruplar arasında karşılıklılığı ve dayanışmayı içeren sosyal içeriğe sahip bir kavramdır (Aksan, Altunsu Sönmez, 2019, 13).

Sosyal destek kavramı kısaca kişinin içinde bulunduğu çevreden sağladığı sosyal-psikolojik olarak açıklanabilmektedir. Sosyal destek kavramı tek bir olguya

indirilmemekte sağlık, sosyal ve davranış bilimleriyle de ilişkilendirilmektedir. Sosyal destek kavramı kaynağını bireyin yakın çevresi, ikincil grup yakınları dâhil olduğu sosyal, dini, etnik ve ideolojik gruplar ile yaşamını sürdürmüş olduğu toplumdan alır.

Sosyal destek kavramının anlam ve içerik yönünden biliniyor olması bireye farklı yönlerden yardımcı olabilmektedir. Bu konuda farklı açıklamalar bulunmakla birlikte özellikle dikkat çeken iki açıklama öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki Caplan'ın görüşüne göre a) kavramın bilinmesi kişinin psikobiyolojik menşeini eyleme dökmesinde b) istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasında c) kişiye yetenek ve beceri kazanımı sağlama ve maddi-parasal kaynağa erişimde d) kişiye bilgi verme, rehberlik sağlama yönünden yardımcı olmaktadır. Diğer bir görüşe sahip olan House göre ise sosyal destek kavramının bilinmesi 3 şekilde bireye yardımcı olur. A) kişinin hayatını etkileyen olumsuz durumları, olayları ortadan kaldırarak veya etkisini minimum düzeye indirerek. b) kişiyi etkileyen olumsuz hayat şartlarına karşı bireyin direncini artırarak ve bu şekilde sağlıksal yönden de bireyin iyileşmesine katkıda bulunarak, c) çevresel koşullara bağlı olarak meydana gelen etkilere karşı bireyi kısmen ya da tamamen koruyarak bireye yardım eder (Yıldırım, 1997, 82).

Sosyal destek sistemi bireyin problemlerinin önlenmesi veya çözülmesinde, tedavi sürecinde, zorlu süreçlerden geçerken bireyin destek alabileceği güçlü bir sistemdir. Engelli bireyler sosyal destek sisteminden en çok bu noktada faydalanmaktadırlar. Engellilik durumu bilindiği üzere hem birey hem bireyin ailesi açısından birçok problem ve sorunu beraberinde getirmektedir. Hem engelli bireyler hem de aileler yaşadıkları problemlerle ve stresle başa çıkma noktasında çevrelerinden gelen her türlü desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Engelli bireyin veya ailesinin yaşadıkları sorunları sadece kendilerinin yaşamıyor olduğunu bilmek bireye sosyal destek sağlaması yönünden önem taşır.

Sosyal destek sadece dış çevreden sağlanan değil aynı zamanda aile içi sağlanan desteği de ifade etmektedir. Engelli bireylerin ihtiyaç duydukları sosyal desteği aile bireyleri, yakın arkadaş çevreleri ve meslek sahibi (sosyal hizmet uzmanları vb.) kişiler sağlamaktadır (Akgün, Çifçi, 2010, 27). Sosyal destek sistemi engelli bireylerin zorlu yaşam koşullarına karşılaştıkları sorunlara karşı destek

aldıkları, problemlerini çözme ve başa çıkma noktasında kendilerine sunulan önemli güç kaynağı olmaktadır. Sosyal destek kavramının tek yönlü olmayışı engelli birey ve ailelerinin farklı sorun ve ihtiyaçlarına cevap vermesini sağlar. Böylelikle hem bireyler hem de aileler destek mekanizmaları sayesinde daha sağlam ilerleme şansı bulabilmektedirler.

2.5. Engelli ve Sosyal Dışlanma

Sosyal dışlanma kavramı dezavantajlı (engelli, yaşlı, kadın, çocuk) grupların farklı açılardan toplumla bir bütün oluşturamaması halidir. Kavram birey veya grupların tam anlamıyla toplumla bütün olmasının engellenmesi halini ve sosyologlara eşitsizlik kavramının yeni kaynaklarını ifade etmektedir (Erdoğan, Köten, 2014, 22). Sınıf, din, ırk, cinsiyet, engellilik gibi sebeplerle sosyal anlamda dezavantajlı sayılan grupların sosyal dışlanmaya maruz kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kavram ilk kez 1974yılında Fransa Sosyal İşler Bakanı René Lenoir tarafından kullanılmıştır. Kavramın kapsamına yaşlılar, tek ebeveynli aileler, suçlular, madde kullananlar, işsizler ve engelliler dâhil edilmektedir (Çakır, 2002, 84).

Graham Room sosyal dışlanma kavramının kapsamını şu şekilde ifade etmektedir:

i. Çok yönlü bir kavram olmakla birlikte gelir, hayat koşulları vb. gibi birçok göstergeyi de içerisinde bulundurmaktadır.

ii. Kavram dinamik bir bakış açısıyla ele alınmalı ve süreç olarak incelenmelidir. Dışlanmayı etkileyen etkenlerin süreç içinde incelenmesi zorunludur.

iii. Sosyal dışlanma ilişkilerde ortaya çıkar. Dışlanmanın olduğu yerde dışlanmışlıktan kurtulmak için kurulması gereken ilişkiyi kurmak da imkânsızlaşır ve kişisel ve toplumsal imkanlar dâhilinde dışlanmanın varlığını idame ettirme riski artar (Adaman, Keyder, 2006, 7).

Sosyal dışlanma kavramı bireyin toplum dışına itilmesi hatta bireyin sosyal katılımının sınırlanması veya alıkoyulması durumuna vurgu yapmaktadır. Sosyal dışlanmaya neden olan etkenler, toplumsal, bireysel, kurumsal ve piyasa faktörleri

olarak 4 ana başlık altında toplanmaktadır. Sosyal dışlanmanın bir başka özelliği de kısır döngü halinde meydana gelmesidir. Bu kısır döngünün kaynağını istihdam oluşturur. İstihdam alanında meydana gelen dışlanma bazı kesimlerin toplumsal hayattan tamamen dışlanmaya neden olmaktadır (Gündüz, 2007, 4).

Engelliler, sosyal dışlanmayı çok yönlü olarak yaşayan ve sosyal içermeye yönelik uygulamalar ne kadar artsa da kalıcı çözümler elde edilmemektedir. Engelliler açısından bakıldığında sosyal dışlanmaya en çok maruz kaldıkları alanların başında eğitim, iş istihdamı, ekonomik ve kamusal hizmetlerden yararlanma, ulaşım ve evlilik gelmektedir. Eğitim, İstihdam ve ekonomik faktörlere ulaşımda dışlanma beraberinde yoksulluk kavramını da getirmektedir (Tartanoğlu, 2010, 3). Engelli bireyler var olan dezavantajlı durumları nedeniyle yaşamlarının birçok alanında sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalmaktadır. Her ne kadar dışlanmayı önleyici çalışmalar yapılmaya çalışılsa da bu pek başarılı olmamaktadır. Sosyal dışlanmanın yaşandığı alanda bu durumu düzeltmek için ihtiyaç duyulan ilişkiler kurulamaz. Özellikle engelli bireyler için bu durum daha da karmaşık bir hal almaktadır. Çünkü engelli bireyler sosyalleşme alanında çok yeterli donanıma sahip olmayabilirler. Bu şartlara ek olarak yaşadıkları sosyal dışlanma durumunu aşmaları oldukça zorlaşmaktadır. Sosyal yönden dışlanmayı önlemek veya etkilerini azaltmak amacıyla devreye sosyal içerme kavramı girmektedir. Sosyal dışlanmanın karşıt anlamı olarak bilinen ve dışlanmayı tersine çevirecek olan ilişkilerin kurulmasında yardımcı olan sosyal içerme kavramı, bireyi toplumsal hayata dâhil etmeyi hedeflemektedir.

2.6. Engelli ve Sosyal İçerme

Sosyal içerme kavramı, sosyal dışlanma kavramının karşıtı olarak engelli, yaşlı, kadın vb. gibi dezavantajlı grupları sosyal yaşamın bünyesine katan, içinde yaşadıkları toplumla bütünleştirip, kaynaştıran bir kavramdır (Genç, Çat, 2013, 369). Sosyal içerme sosyal politika bünyesinde ulaşılmaya çalışılan bir hedef ve dışlanma ile meydana gelen sosyal problemlerle mücadele de takip edilen bir kavramdır (Yılmaz, 2015,83).

Sosyal içerme bazı kişilerin, grupların veya toplulukların şartlarını başka kişi, grup veya toplulukların şartlarıyla kıyaslanarak sonuca varılan bir kavramdır. Aynı zamanda bireylerin içinde yaşadıkları topluma katılma hakkına vurgu yapan bir olgudur. Sosyal dışlanma ile genellikle karşılaşan dezavantajlı gruplardan olan engelli bireylerin toplum içinde yer edinememe, ekonomik ve toplumsal hizmetlere ulaşamama vb. gibi sorunlarla karşılaşma riski hayli yüksektir. Emek piyasası içine alınmayan, sosyal hayata çeşitli nedenlerle engellenen engelli bireyler için yoksulluk ve dışlanma kaçılmaz olmaktadır (Erdugan, 2010, 43). Sosyal içerme kavramı ile istihdam arasında önemli bir bağ bulunmaktadır. Hem sosyal içerme kavramı hem de istihdam kavramı dezavantajlı grupların sosyal dışlanmasını önlemeye katkı sağlamakla birlikte aynı zamanda bireylerin kendilerine olan güveni artırmakta da destek sağlamaktadırlar (Gündüz, 2007, 12). Bireyin içinde yaşadığı toplumun dışına itilmesi ve bünyesine kabul edilmeyişi kişinin maddi, manevi ve psikolojik yönden olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Sosyal içerme engelli bireyin karşı karşıya kaldığı sosyal dışlanmanın olumsuz çerçevesini kıran ve yapıcı görev üstlenen bir kavramdır.

Sosyal içerme kavramının belirli sınırlılıkları vardır. Bunlardan biride devamlı değişen mevzuatlar ve politik şartlardır. Sosyal içerme kavramının en iyi örneği özgürlük ve bağımsızlığın gözetildiği, bu ilkeleri oluşturan ve sürdüren kaynaklara ait değerleri aktaran bir kültürün oluşturulabilmesi ile mümkündür.[9]

[9] Bkz: https://rideproject.eu/media/ride-the-principles-approaches-tr.pdf erişim tarihi: 10.02.2020

3.BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER

3.1. Çalışma Hayatına Genel Bir Bakış

Dünya çapında yaklaşık 1 milyar engelli insan var. Yüzde 80 - 85'i mesai saatlerinde. Maalesef engelliler iş arama ve istihdam açısından dezavantajlı durumdadır ve işsizlik konusunda en büyük sorunu yaşayan gruptur.

Bu bölüm, engellilik ve istihdamın hemen öncesinde iş ve istihdam kavramlarına odaklanmaktadır.

3.1.1.Çalışma ve İş Kavramı

Çalışma, günümüzde ilkel toplumlardan toplumlara çeşitli süreçlerden ve değişimlerden geçmesine rağmen, insan hayatında var olan bir kavramdır. En ilkel toplumlarda çalışma, yiyecek, giyecek ve barınma gibi ihtiyaçları, yani fiziksel eylemleri karşılamak için uygulanan insan gücünü ifade eder. Bireysel olarak yaratılan bu fiziksel eylem, sosyal olarak hayatta kalmak için gerçekleştirilen eylemi ve işgücünü temsil eder. (Temizkan, 2019, 4).

Emek kavramı, ilkel toplumlarda avlanma ve toplanma için gerekli emeğe karşılık gelirken, kavram insanoğlunun daha sonraki yerleşmesiyle çeşitli değişikliklere uğramasına rağmen, hala harcanan emeği ve emeği gösterir. Çalışma kavramının, emek için alınan ücret, yani bugünkü anlamına kavuşması olarak tanımlanmasına yol açan olay, sanayi devriminin ortaya çıkmasıdır. Sanayi devriminden önce iş basit aletlere, insan ve hayvan gücüne dayanırken, sanayileşme ile makine üretimi ve seri üretim olarak tanıtıldı. Yapılan iş, bireysel ihtiyaçların karşılanmasından kaynaklandı ve sürekli seri üretime dönüştü. Bu süre zarfında işçiler vardiyalı bir sistemde çalıştı. Çoğu zaman, çalışma saatleri bir kişinin dayanabileceğinden daha zordu. Emeklerini belirli bir ücret karşılığında sermaye sahiplerine kiralayan ve üretim için gerekli araç ve gereçlere sahip olmayan yoksullar sınıfına "işçi sınıfı" denir. (Samsum, 2017, 167).

Sanayileşme aşamasındaki çalışma tarzı ile sanayi öncesi çalışma tarzının karşılaştırılması, işgücünün sanayi öncesine göre daha disiplinli, düzenlenmiş ve yoğun olduğunu göstermektedir. Bu dönemde fabrikalar işin devam ettiği ana

merkezler oldu. O zaman, çalışmak neredeyse bir insanın tüm hayatı haline geldi. Bireyleri kendiişlerinden uzaklaştıran bir sürece dönüşmüştür (Keser, 2009, 21). Makineleşme ile başlayan sanayileşme, seri üretimin gerçekleştiği 2. döngünün sanayi devrimi olarak bilgi ve bilgisayar bilimi süreciyle devam etti. Bu süre zarfında kontrol insanlardan makinelere geçti. (Erol, 2002, 138).

Teknolojik gelişmelerle iş dünyasında yerini alan ve sürecin odağı haline gelen makineleşme ile birlikte sadece işte değil toplumda da farklılaşma sürecinden geçmiştir. Çatışma karşılığında sabit bir oranda kazanılan ücretlerle "ücretli emek" norm haline geldi ve insanlar daha büyük pazarlar için devasa fabrikalarda üretmeye başladılar. Böylece ulaşım ve iletişim ağı gelişmiştir. Sanayileşmenin işin dönüşümü üzerindeki etkileri, daha önce geliştirilen sosyal süreçlerden daha belirgindir ve baskındır (Gezgin, 2001, 67). Kısacası çalışma, ihtiyaçları karşılamak için yapılan sosyal bir faaliyet olarak görülüyor. Çalışma kavramı her toplumda var olmuş ve toplumdaki düzene göre değişmiştir. İş, kişinin yaşadığı ve bu yapıya uyum sağladığı sosyal yapının kuralları ve düzeni tarafından yönlendirilir. (Topalhan, Aksungur, 2019, 2).

Kapitalizmin gelişiyle, modern anlamda çalışma kavramının temeli atıldı. Kapitalizm ile birlikte ilkel önemi, ihtiyaca yönelik üretimin önemini yitirmiş, seri ve sürekli üretimin önemini kazanmıştır. Mevcut anlamı, bu açıklamaların herhangi birinden farklıdır. Çünkü günümüzde bir çalışma ilişkisinde 3 kişiye bağımlılık olarak mantıklı geliyor. Ek olarak, işgücünün tabakalaşması esnek bir çalışma tarzı ile sonuçlandı. (Yıldız, 2010, 12).

İş konseptindeki en önemli kavramlardan biri iş kavramıdır. Belirli bir eylem için zihinsel ve fiziksel çabadan kaynaklanan çalışma kavramı, belirli kurallarla yürütülür. İş kavramı, yani mal veya hizmet üretme çabası, birey için manevi bir tatmin ve tatmin kaynağı olarak görülebilir. (Ören ve Yüksel, 2012, 6).

İş ve çalışma, yaygın olarak kullanılan ve birbirinin yerine karıştırılan iki kavramdır. Her iki kavramda da sanayi devriminden sonra öne çıktı. İş kavramı, çalışma ve çabanın eylem olarak işlev görmesi iken, iş, bir mal veya hizmetin bir süreç olarak üretilebileceği anlamına gelir. İş, işin ekonomik temasını temsil eden

kavramdır. İşi yapan bireyin eylemi iştir. Modern toplumlarda iş kavramı kimlik ve sosyalleşme süreçlerinde rol oynar. Bu nedenle endüstriyel çağdan sonra artık bir araç değildir. Birey sadece para kazanmak için çalışmakla kalmaz, aynı zamanda içinde yaşadığı toplumun mevcut kültürel ve eğitim durumuna, kendi kişiliğine vb. Bağlıdır. Özelliklerine göre farklı nedenlerle çalışır (Yıldız, 2010, 145). Bugün, çalışmak ve okumak neredeyse bir kişinin durumunu belirler ve bir kişinin günlük yaşamının bir parçası haline gelir. Her birey kendine güvenir ve çalışma yoluyla kazanılan ücretlerle toplumda bir statü belirler. Nüfusun daha dinamik olduğu Türkiye gibi ülkelerde kavramı incelemek ve çalışmak önemlidir. Her genç etkileyebileceği ve kendi varlığının arkasında maddi güç yaratan bir işe sahip olmak ister. Bu nedenle iş ve meslek kavramları ülkemizde ve diğer ülkelerde ön plana çıkmış, çeşitli uygulamalarla gençlere istihdam imkânı sağlanması için çalışmalar yapılmıştır.

3.1.2.İş Türleri

İş kavramı birden fazla olguyu kapsar. Farklı sektörlere ayrılan iş kavramı, özellikle toplumda yer almak ve hayatın devamlılığı için en önemli kavramlardan biridir. Her iş türünün finansal bir karşılığı yoktur. Bu nedenle iş teriminin anlamını ortaya çıkarmak için iş türlerini bilmek önemlidir. 4 ana iş kavramı türü vardır.

3.1.2.1.Ücretli İş

En ünlü ve en yaygın iş türüdür. Bir kişinin belirli bir gücün kullanılmasıyla belirli ücretler aldığı iş türü ücretli iştir. Birçok kişi için ücretli işte çalışmak bir memnuniyet kriteri ve ödüllendirici bir faaliyet olarak görülüyor. Farklı toplumlar hakkında farklı algılar olsa da ücretli iş, diğer iş türleri arasında en yüksek statüye sahiptir (Temizkan, 2019, 9). Ücretli işi, hayati ihtiyaçları karşılamak ve sürekli bir finansal kaynak olmak için gerçek iş olarak kabul eder.

3.1.2.2.Ücretsiz İş

Bu tür işler genellikle aile işi veya ev işi olarak kabul edilebilecek işleri içerir. Aile üyelerinden veya aile üyelerinden herhangi bir finansal getiri beklemeden, hane halkı masraflarını karşılayacak şekilde üretilen ürünlerin toplamıdır. Bazı durumlarda

iş olarak sayılmayan ev ödevi ve gönüllülük ücretsiz iş türüne dahildir. Gönüllülük diğer iş türlerinden farklı olabilir. Bunun nedeni, gönüllülüğün hane dışında gerçekleşmesi ve aile üyelerine katkı sağlamamasıdır. Gönüllü işler, ücretli istihdama geçişte bir adım olarak kullanılabilmeleri açısından da diğer işlerden farklıdır (Temizkan, 2019, 10). Gönüllülük, sosyalleşme ve sosyal faaliyetler açısından zengin bir platform olma özelliğine sahiptir. Genel olarak, çeşitli kurum türleri veya sosyal kuruluşlar tarafından düzenlenen gönüllü çalışmalarda öncelik, kişinin işi belirli bir ücret beklemeden gönüllü olarak yapmayı kabul etmesidir. Gönüllülükte en önemli unsur, bireyin gönüllü olarak ücretsiz işi kabul etmesidir.

3.1.2.3.Gizli İş

Yasadışı çalışma olarak da tanımlanabilecek gizli çalışma kavramı, vergilerden kaçınmak için hazineye katkıda bulunmadan yapılan tüm kayıt dışı işler gibi yasa dışıdır. Kaçakçılık (çeşitli nedenlerle gayri resmi olarak satılması veya bulundurulması yasak olan ürünlerin ülke sınırlarına getirilmesi) ve mülteci işçiliği, kaçakçılıkla örnek gösterilebilecek işler arasındadır (Temizkan, 2019, 11). Bu tür işyerleri hukuken uygun görülmediği için birey ve toplum sağlığını tehdit eden unsurlar oluşturmaktadır.

3.1.2.4.Korumalı İş

Çeşitli nedenlerle gayri resmi olarak satılması veya bulundurulması yasak olan ürünleri ülke sınırlarına getirmek ve mülteci işçiliği, gizli çalışma ile örneklenebilecek işler arasındadır (Temizkan, 2019, 11). Bu tür işyerleri kanunen uygun görülmediği için birey ve toplum sağlığını tehlikeye atan unsurlar oluşturmaktadır.[10]

3.2. İşgücü Piyasası

Diğer bir ekonomik kavram ise işgücüdür. Ekonomik anlamda bir şeyin veya hizmetin üretim sürecinde gerekli olan iş, yani aktif insan unsuru, işgücünü şekillendirir. Esasında iş kavramı, insan emeği ile ilgili bir kavramdır. Üretim sürecinde, ticaret aşamasında ihtiyaç duyulan emek, emek yaratır (Gümüşsu, 2011,

[10] Bkz: https://www.çalışmahayati.net/index.php/güncel-bilgiler erişim tarihi:12.04.2020

22). İş kavramı tüm ekonomik faaliyetlere dayanmaktadır. İş gücü, ekonomik faaliyetin temelini oluşturan emeğe karşılık gelir. Başka bir deyişle işgücü, çalışan sayısı veya üretici konumundaki nüfus olarak tanımlanmaktadır (Ekin, 2003, 14). Diğer bir deyişle, üretici konumunda olan ve ekonomik faaliyetlere katılan bir toplumda var olan nüfusun o kısmı işgücünü oluşturur. İstatistiksel olarak, işgücü, karlı bir meslekte çalışan 15 ila 64 yaş arasındaki toplam insan sayısını ifade eder.[11]

Ekonomik faaliyetlerde işgücü kavramı kadar etkili olan bir diğer kavram da işgücü piyasasıdır. Gerçekte var olan veya olmayan bir yer, arz ve talep arasındaki ilişkiye dayanan, ücretlerin ve istihdamın belirlendiği iş sözleşmelerinde düğüm noktası olarak tanımlanır. İşçi seçimi, seçme yeteneğine dayanmaktadır. Bu süreçte hem işverenler hem de iş arayanlar gönüllü olarak yer almaktadır. İş gücü 2 ana bileşenden oluşmaktadır. İstihdama rağmen çeşitli nedenlerle işi olmayan kişilerden kaynaklanan işsizlik ve işçi ifade etme arzusu (Bölükbaş ve Çondur, 2014, 78). İşgücü piyasası işsizliği, istihdam vb. Çeşitli değişkenlerin oluşumu ile ilgilidir. İşsizlik kavramı sadece ülkemizde değil birçok ülkede bir kavramdır ve bunun üstesinden gelmek için çeşitli uygulamalar kullanılmaktadır. Ülkeler, çeşitli yollarla yeni istihdam alanları açarak veya farklı dezavantajlı gruplar için gerekli yasa ve uygulamaları uygulayarak, bireyleri işe sokmak ve işsizlik olgusunu önlemek için çeşitli çalışma ve çabalara katılırlar.

3.2.1. İstihdam

İstihdam, bir ülkede mevcut olan işgücünün ekonomik faaliyette sürekli olarak kullanılması anlamına gelir. İstihdam kavramı, ekonominin teknolojik düzeyine bağlı olarak, ekonomide belirli bir süre içinde bulunan üretim unsurlarının kullanılma hızını ifade etmektedir. Dar ve geniş olmak üzere iki şekilde kullanılır. Üretim sürecinde rol oynayan tüm faktörleri kapsar.

İstihdam kavramı genellikle tek bir yere veya yere yerleştirilmek olarak tanımlanır. Bir kişinin bir işte çalışabilmesi için o işe, yani istihdama kabul edilmiş olması gerekir. Bunlardan bazıları nüfus stoku, nüfus artışı, ekonomik önlemlerin hacmi. (Özaydın, Ölmezoğlu 2020, 92).

[11] Bkz: https://www.iktisatsozlugu.com.tr./nedir/isgucu/2450 erişim tarihi:25.04.2020

İstihdam kavramı, dinamik nüfusla ilişkili olarak üretken bir kavramdır. Çalışma arzusu herkes için doğal bir istek olmamakla birlikte bazı durumlarda bu gereklilik karşılanamamakta ve kişinin istihdamla iş bulması mümkündür.

İstihdamda önemli bir konu, engelli kişilerin istihdamıdır. Dezavantajlı gruplar için sosyal politika yasakları, bu insanların bir iş bulmasını sağlamaya çalışır. Her ülkede olduğu gibi ülkemizde de işsizlik özellikle faydalı gruplar açısından en ciddi sorunlardan biridir. Bu sorun daha da ciddidir. Dezavantajlı gruplara mensup engelliler için işsizlik ve buna bağlı yoksulluk konuları önemlidir. Bu nedenle engelli bireylerin kamu ve özel sektörde istihdamı ülkemizde yasal bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu zorunlu menfaatler 4857 sayılı İş Kanunu ile tesis edilmiştir. Bu kanuna göre:

a) 50 ve üzeri çalışanı bulunan özel sektörlerde %3 engelli, kamu sektöründe ise %4 engelli işçi

b) Tarım ve ormancılık sektöründe 51 ve üzeri çalışanı olan özel sektörde %3 engelli kamu iş yeri ise %4 engelli çalışanı bedensel, ruhsal ve mesleki şartlara uygun olarak çalıştırmakla yükümlüdürler (4857 sayılı iş kanunu 30, madde)

3.2.2. Türkiye'de İşgücü ve İstihdam

Bir ülkedeki işgücünün oranı ve kalitesi, o ülkenin ekonomide sahip olduğu insani odağı gerçekten yansıtır. Nüfusun gelişmesine bağlı olarak ortaya çıkan emek ve ekonomik koşulların bir sonucu olan emek talebi, işgücü piyasasının dinamizmini yaratmaktadır (Kepenek, Yentürk, 2000, 12). 1980 yılında başlatılan konut ihracatı bazında ekonomik kalkınmaya yönelme ile farklılaşma nedeniyle Türk ekonomik yapısında işgücü piyasasının seyri önemli ölçüde değişmiştir. 2001 ekonomik krizinin etkilerinde yapısal değişiklikler ve Türkiye'de istihdamdaki daralmanın olduğu bu yeni politika, işsizlik oranının artmasına ve sosyal açıdan önemli sorunlara yol açmıştır. Sorunların çözümü için yeni önlemler bu açıdan yetersizdi. (Karabıyık, 2012, 1283).

Fiziksel ve zihinsel olarak yetenekli olan her kişi, olası işgücü arzına katılır. Pek çok ülkede ve Türkiye istatistik ofisinde asgari yaşın 15 olduğu varsayılmaktadır. Çocuklar ve yaşlılar bazı ekonomik faaliyetlere katılsa da yasal

olarak kabul edilen yaş sınırı 15 yaş ve üzeridir. Mevcut işgücü piyasasının yapısal özelliklerine ilişkin bilgi, piyasaya özel politikaların düzenlenmesinde ve işgücü piyasası sorunlarının çözülmesinde önemli bir faktördür. (Karabıyık, 2012,1284).

Türk nüfusu aynı zamanda mevcut işgücü piyasasının en etkili göstergesidir. Nüfus ve işgücü piyasası yakından bağlantılıdır. Nüfus hareketleri işgücü arzını belirler. Doğurganlık oranı, işgücü piyasasını belirleyen nüfus hareketinin en önemli unsurudur. Uzun vadede işgücü piyasasının büyüklüğünü belirleyen en etkili faktör doğurganlık oranıdır (Tansel, Aysıt, 2012, 17). Türkiye işgücü piyasasının yapısal özelliklerini belirleyen ana faktörlere ek olarak; işgücü arzı, düşük istihdam - yüksek işsizlik, işgücüne katılım, küçük işletmelerde yüksek istihdam, farklılaştırılmış ücretler, yetersiz ve eşit olmayan gelir dağılımı, hızlı nüfus artışı, kadınların işgücüne düşük katılımı olmadan Tescil (artan iç ve dış göçün bir sonucu olarak) ve benzeri (Lordoğlu, 2006, 28). Bu faktörler, gelişmekte olan ülkelerde, Türkiye'de, hızlı nüfus artışında, kente göç nedeniyle kırsal işgücünün kalıcı olarak büyümesi, ancak bazı durumlarda, Türk işgücü piyasasının ana hatlarını temsil etmeleri dışında Türkiye'deki işgücü piyasasının potansiyelini karşılayacak işgücü istihdam artışının sağlanmasındaki başarısızlıkların nasıl oluştuğunu etkiler. Emek ve istihdam arasındaki bu dengesizlik nedeniyle işgücüne katılım giderek azalmaktadır.

Tablo 3.1: İşgücü Piyasasının Görünümü (15+ Yaş Nüfus) (2000-2011)

Değişkenler	**2000**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
15+Yaş Nüfusu (Bin Kişi)	46.211	48.359	49.174	49.994	50.772	51.686	52.541	53.593
İşgücü	23.078	22.455	22.751	23.114	23.805	24.748	25.641	26.725
Kadın	6.188	5.750	5.916	6.016	6.329	6.851	7.383	7.859
Erkek	16.890	16.704	16.836	17.098	17.476	17.898	18.257	18.867
İDO (Bin Kişi)	23.133	25.905	26.423	26.879	26.967	26.938	26.931	26.867
Kadın	17.108	18.936	19.165	19.464	19.526	19.466	19.357	19.414
Erkek	6.025	6.969	7.258	7.415	7.441	7.471	7.544	7.453
İKO (%)	49.9	46.4	46.3	46.2	46.9	47.9	48.8	49,9
Kır	58,7	52,1	51,2	50,8	51,4	52,7	53,5	51,3*
Kent	44,1	44,1	44,2	44,3	45,0	45,8	46,8	46,6*
Kadın	26,6	23,3	23,6	23,6	24,5	26,0	27,6	28,8
Kır	40,2	33,9	33,1	32,5	32,9	34,6	36,3	33,0*
Kent	17,2	18,7	19,5	19,8	20,8	22,3	23,7	23,8*
Erkek	73,7	70,6	69,9	69,8	70,1	70,5	70,8	71,7
Kır	77,9	72,0	71,3	71,0	71,6	72,0	71,6	70,4*
Kent	70,9	70,0	69,3	69,3	69,5	69,9	70,4	70,3*
İstihdam (Bin Kişi)	21.581	20.067	20.423	20.738	21.194	21.277	22.594	24.110
İstih. O. (%)	46,7	41.5	41.5	41.5	41.7	41.2	43.0	45,0
Kır	56,4	48,8	48,0	47,4	47,7	48,0	49,6	51,8
Kent	40,2	38,4	38,9	39,0	39,2	38,2	40,1	41,9
Kadın	24,9	20,7	21,0	21,0	21,6	22,3	24,0	25,6
Kır	39,4	32,6	31,8	31,2	31,4	32,8	34,7	34,3*
Kent	15,0	15,6	16,3	16,6	17,3	17,7	19,3	24,7*
Erkek	68,9	63,2	62,9	62,7	62,6	60,7	62,7	65,1
Kır	74,1	66,5	66,0	65,1	65,4	64,3	65,4	66,1*
Kent	65,4	61,9	61,7	61,8	61,5	59,2	61,5	75,3*
KDİO.(%)	50,6	48,2	47,0	45,4	43,5	43,8	43,3	41,0*
BO (%)	6,8	8,4	6,9	4,7	0,7	-4,8	8,9	4,6
İşsiz (Bin Kişi)	1.497	2.388	2.328	2.376	2.611	3.471	3.046	2.615
İO (%)	6,5	10,6	10,2	10,3	11,0	14,0	11,9	9,8
Kır	3,9	6,3	6,2	6,8	7,2	8,9	7,3	5,8
Kent	8,8	12,8	12,2	12,0	12,8	16,6	14,2	11,9
Kadın	6,3	11,2	11,1	11,0	11,6	14,3	13,0	11,3
Kır	2,0	3,6	3,9	3,8	4,3	5,3	4,6	5,2*
Kent	13,0	17,0	16,4	16,1	16,6	20,4	18,7	18,0*
Erkek	6,6	10,5	9,9	10,0	10,7	13,9	11,4	9,2
Kır	4,9	7,7	7,4	8,3	8,7	10,7	8,7	9,5*
Kent	7,8	11,6	11,0	10,8	11,6	15,3	12,6	12,4*
GİO (%)	13,1	19,9	19,1	20,0	20,5	25,3	21,7	18,4

İDO: İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus, **İKO**: İşgücüne Katılma Oranı, **İstih.O**.: İstihdam Oranı, **KDİO**:Kayıt Dışı İstihdam Oranı, **BO**: Büyüme Oranı, **İO**: İşsizlik Oranı, **GİO**: Genç (15-24) İşsizlik Oranı. *2011'in I. Çeyreği.

Kaynak: TUİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, **http://www.tüik.gov.tr**, 07.05.2012; TÜİK, **İstatistik Göstergeler 1923-2010**, ss.131,132,133,150; Hazine Müsteşarlığı, **Aylık Ekonomik Göstergeler**, Hazine Müsteşarlığı Matbaası, Ankara, 2011, ss.69,71, 72, 74.

Türkiye'de istihdam ve işgücü piyasalarının genel çizgisini, ülke nüfusunun potansiyelini incelersek, işgücü sektörü türlerin% 64,4'ünü oluşturmaktadır (TÜİK,

2012.1). Diğer bir deyişle, işgücü her zaman büyüyor. Ancak paralel olmayan istihdam durumunda ciddi bir işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır. Tablo 3.1 de olduğu gibi ülke nüfusunda 0-14 yaş arası nüfusun artış hızına bakıldığında, mevcut potansiyel işgücü kullanılamamaktadır.

Günümüz verilerine bakıldığında;

Tablo 3.2: İşgücünün Genel Profili (Şubat 2020)

İşgücünün Genel Profili, Şubat 2020

	Gösterge	Sayı (bin kişi)	(%)	Bir önceki yılın aynı dönemine göre	
				Fark (bin kişi)	Değişim (%)
Nüfus (15+ yaş)	Nüfus	62 119	100,0	1 018	1,7
	İşgücü	30 982	49,9	-1 102	-3,4
	İstihdam	26 753	43,1	- 602	-2,2
	İşsiz	4 228	6,8	- 502	-10,6
	İşgücüne dahil olmayanlar	31 137	50,1	2 120	7,3
İstihdam	**Sektör**	**26 753**	**100,0**	**-602**	**-2,2**
	Tarım	4 157	15,5	- 530	-11,3
	Sanayi	5 593	20,9	205	3,8
	İnşaat	1 395	5,2	- 93	-6,3
	Hizmet	15 609	58,3	- 183	-1,2
	İşteki durum	**26 753**	**100,0**	**-602**	**-2,2**
	Ücretli veya yevmiyeli	18 783	70,2	36	0,2
	İşveren	1 233	4,6	- 8	-0,6
	Kendi hesabına	4 513	16,9	- 236	-5,0
	Ücretsiz aile işçisi	2 224	8,3	- 393	-15,0
	Meslek	**26 753**	**100,0**	**-602**	**-2,2**
	Yöneticiler	1 525	5,7	62	4,2
	Profesyonel meslek mensupları	3 331	12,5	225	7,2
	Teknisyenler, teknikerler ve yrd. profesyonel meslek mensupları	1 582	5,9	- 132	-7,7
	Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	1 949	7,3	- 41	-2,1
	Hizmet ve satış elemanları	5 532	20,7	- 48	-0,9
	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	3 403	12,7	- 413	-10,8
	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	3 433	12,8	- 87	-2,5
	Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar	2 473	9,2	- 83	-3,2
	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	3 525	13,2	- 85	-2,4
İşsiz	**İş arama süresi**	**4 228**	**100,0**	**-502**	**-10,6**
	1-2 ay	1 381	32,7	- 214	-13,4
	3-5 ay	1 062	25,1	- 294	-21,7
	6-8 ay	562	13,3	- 101	-15,2
	9-11 ay	153	3,6	- 36	-19,0
	1 yıl ve daha fazla süreli işsizler	1 070	25,3	143	15,4
	İş aramaya başlamadan önceki durumu	**4 228**	**100,0**	**-502**	**-10,6**
	Geçici bir işte çalışıyordu	1 723	40,8	- 176	-9,3
	İşten çıkartıldı	599	14,2	- 33	-5,2
	Kendi isteği ile işten ayrıldı	640	15,1	- 63	-9,0
	İşyeri kapandı / iflas etti	221	5,2	- 3	-1,3
	Ücretsiz aile işçisiydi	15	0,4	5	50,0
	Emekli	102	2,4	- 30	-22,7
	Eğitime devam ediyordu	420	9,9	- 70	-14,3
	Askerdi	95	2,2	- 5	-5,0
	Ev işleri ile meşguldü	335	7,9	- 134	-28,6
	Diğer	77	1,8	6	8,5
	Daha önce çalıştığı ekonomik faaliyet	**4 228**	**100,0**	**-502**	**-10,6**
	Tarım	281	6,6	- 38	-11,9
	Sanayi	695	16,4	- 111	-13,8
	İnşaat	640	15,1	- 186	-22,5
	Hizmet	2 199	52,0	- 115	-5,0
	8 Yıldan Önce İşten Ayrılanlar	191	4,5	- 6	-3,0
	Daha Önce Çalışmamış Olanlar	222	5,3	-46	-17,2
İşgücüne dahil olmayan	**İşgücüne dahil olmama nedeni**	**31 137**	**100,0**	**2 120**	**7,3**
	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	3 207	10,3	832	35,0
	İş bulma ümidi olmayanlar	1 107	3,6	486	78,3
	Diğer	2 100	6,7	346	19,7
	Mevsimlik çalışanlar	141	0,5	- 1	-0,7
	Ev işleriyle meşgul	11 222	36,0	95	0,9
	Eğitim/ öğretim	4 706	15,1	115	2,5
	Emekli	5 056	16,2	222	4,6
	Çalışamaz halde	4 332	13,9	338	8,5
	Diğer	2 473	7,9	520	26,6

Kaynak: https://data.tuik.gov.tr https://tuikweb.tuik.gov.tr

11 Mayıs 2020 tarihinde açıklanan istatistiksel veriler ışığında işsizlik oranı Şubat ayında %13,6 ‘a gerilemiştir. Bu dönemde istihdam oranı %43,1 olarak gerçekleşmiştir. İşgücü Şubat 2020 döneminde 31 milyon kusur kişiyken işgücüne katılım oranı %50,7, mevsim etkilerinden arındırılmış Şubat 2020 işsizlik oranı %12,7 olarak gerçekleşmiştir.[12]

[12] BKZ: www.sbb.gov.tr/istihdam Erişim Tarihi: 09.06.2020

Tablo 3.3: İşgücünün Genel Profili (Mart 2020)

İşgücünün Genel Profili, Mart 2020

	Gösterge	Sayı (bin kişi)	(%)	Bir önceki yılın aynı dönemine göre	
				Fark (bin kişi)	Değişim (%)
Nüfus (15+ yaş)	Nüfus	62 216	100,0	1 039	1,7
	İşgücü	30 104	48,4	-2 235	-6,9
	İstihdam	26 133	42,0	-1 662	-6,0
	İşsiz	3 971	6,4	- 573	-12,6
	İşgücüne dahil olmayanlar	32 112	51,6	3 274	11,4
İstihdam	**Sektör**	**26 133**	**100,0**	**-1 662**	**-6,0**
	Tarım	4 280	16,4	- 538	-11,2
	Sanayi	5 508	21,1	26	0,5
	İnşaat	1 290	4,9	- 248	-16,1
	Hizmet	15 055	57,6	- 903	-5,7
	İşteki durum	**26 133**	**100,0**	**-1 662**	**-6,0**
	Ücretli veya yevmiyeli	18 294	70,0	- 739	-3,9
	İşveren	1 193	4,6	- 34	-2,8
	Kendi hesabına	4 454	17,0	- 354	-7,4
	Ücretsiz aile işçisi	2 192	8,4	- 535	-19,6
	Meslek	**26 133**	**100,0**	**-1 662**	**-6,0**
	Yöneticiler	1 447	5,5	38	2,7
	Profesyonel meslek mensupları	3 319	12,7	180	5,7
	Teknisyenler, teknikerler ve yrd. profesyonel meslek mensupları	1 556	6,0	- 177	-10,2
	Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	1 920	7,3	- 107	-5,3
	Hizmet ve satış elemanları	5 290	20,2	- 332	-5,9
	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	3 483	13,3	- 427	-10,9
	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	3 303	12,6	- 331	-9,1
	Tesis ve makina operatörleri ve montajcılar	2 401	9,2	- 174	-6,8
	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	3 414	13,1	- 332	-8,9
İşsiz	**İş arama süresi**	**3 971**	**100,0**	**-573**	**-12,6**
	1-2 ay	1 360	34,2	- 47	-3,3
	3-5 ay	943	23,7	- 377	-28,6
	6-8 ay	530	13,3	- 136	-20,4
	9-11 ay	188	4,7	- 13	-6,5
	1 yıl ve daha fazla süreli işsizler	949	23,9	- 1	-0,1
	İş aramaya başlamadan önceki durumu	**3 971**	**100,0**	**-573**	**-12,6**
	Geçici bir işte çalışıyordu	1 579	39,8	- 220	-12,2
	İşten çıkartıldı	661	16,6	57	9,4
	Kendi isteği ile işten ayrıldı	584	14,7	- 84	-12,6
	İşyeri kapandı / iflas etti	226	5,7	- 13	-5,4
	Ücretsiz aile işçisiydi	9	0,2	1	12,5
	Emekli	78	2,0	- 41	-34,5
	Eğitime devam ediyordu	355	8,9	- 128	-26,5
	Askerdi	100	2,5	- 5	-4,8
	Ev işleri ile meşguldü	294	7,4	- 156	-34,7
	Diğer	86	2,2	17	24,6
	Daha önce çalıştığı ekonomik faaliyet	**3 971**	**100,0**	**-573**	**-12,6**
	Tarım	262	6,6	- 30	-10,3
	Sanayi	652	16,4	- 125	-16,1
	İnşaat	614	15,5	- 141	-18,7
	Hizmet	2 076	52,3	- 172	-7,7
	8 Yıldan Önce İşten Ayrılanlar	163	4,1	- 32	-16,4
	Daha Önce Çalışmamış Olanlar	204	5,1	-74	-26,6
İşgücüne dahil olmayan	**İşgücüne dahil olmama nedeni**	**32 112**	**100,0**	**3 274**	**11,4**
	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	3 728	11,6	1 459	64,3
	İş bulma ümidi olmayanlar	1 174	3,7	611	108,5
	Diğer	2 554	8,0	848	49,7
	Mevsimlik çalışanlar	134	0,4	17	14,5
	Ev işleriyle meşgul	10 972	34,2	- 36	-0,3
	Eğitim/ öğretim	4 804	15,0	143	3,1
	Emekli	5 027	15,7	166	3,4
	Çalışamaz halde	4 600	14,3	608	15,2
	Diğer	2 848	8,9	918	47,6

Kaynak: https://data.tuik.gov.tr https://tuikweb.tuik.gov.tr

Son açıklanan verilere göre işsizlik oranı %13,2 istihdam ise bir önceki yıla göre işgücü 2 milyon 235 bin kişi azalarak %42,0 olarak gerçekleşmiştir. Kayıt dışı çalışma oranı önceki yıla göre 4,8 azalarak %29,1, tarım dışı sektörde kayıt dışı çalışma oranı ise %18,6 olmuştur. 15-64 yaş grubu işsizlik oranı %13,5, istihdam %46,5, işgücüne katılma oranı ise 4,7'lik azalma ile %53,7 olarak gerçekleşmiştir. Genç nüfusun işsizlik oranı %24,6 iken istihdam oranı önceki senelere nazaran 4,2 puan artarak %27,9 olarak gerçekleşmektedir. Mevsimsel faktörlerden arındırılmış işsizlik oranı Mart 2020 verilerince %13,0 istihdam oranı %42,6 olarak açıklanmıştır.[13]

3.3. Engelli Kavramı ve Çalışma Hayatı

Toplumdaki dezavantajlı gruplara dâhil olan engelliler, normal yaşam koşullarına sahip insanlar gibi toplumla yaşamak isterler. Teorik çerçevede; Engellilik politikası, sosyal güvenlik için istihdam olanakları, engellilere yönelik istihdam yöntemleri, korunaklı işlerin sosyal dışlanma veya kaynaştırma üzerindeki etkileri, engelliler için mesleki rehabilitasyonun önemi, çalışma hayatının katkısı ve sosyal içerme / entegrasyona sosyal model yaklaşımı vurgulanmaktadır. Engelli kavramı; Literatürde sosyal, bireysel ve sosyal sonuçları olan bir kavram olarak yer almaktadır. Özellikle sanayi devriminden sonra sosyal hayatta engellilik kavramı daha yaygın hale geldi. Sanayi devrimi ile doğuştan gelen engelin dışında iş kazalarının neden olduğu engellerin sayısı artmıştır. Engelliler, sosyal politika alanında dezavantajlı bir grup olarak yer almaktadır. Endüstriyel ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak sosyal yaşamın dinamikleri ve gelişmeler, evlerine kilitlenen engellilerin topluma entegre olabilmek için talepleri toplumun diğer katmanları tarafından görünür hale geldi. Mesleki rehabilitasyon merkezlerinin korunaklı işyerlerinden farklı olduğu, engellileri çalışma ortamına çektiği, onları üretime kattığı ve dolayısıyla iyileştirmeler sağladığı görülmüştür. İşgücüne katılım engellilere gelir sağlar, aile ortamı yaratmaya yardımcı olur, sosyal dışlanmayı önler ve engellileri topluma entegre eder. (Genç, Çat, 2013, 363).

[13] BKZ: http://www.tüik.gov.tr. Erişim Tarihi:16.06.2020

3.3.1. Engellilerin İstihdam Yöntemleri

Engellilerin nasıl ve nasıl istihdam edilebileceğine dair yoğun tartışmalar, çalışma yükümlülüğünün bir ifadesi ve bir ifadesi olarak, engelliler için farklı istihdam yöntemleriyle sonuçlanmıştır. Engellileri istihdam etmek, toplumun işgücünü daha etkin kullanmasını sağlar. Bireye psikolojik faydalar sunar. İş, insanların refahının merkezinde yer alır. Çalışma yalnızca geliri güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda bireyi, ailelerini ve toplulukları sosyal ve ekonomik açıdan da güçlendirir (ILO, 2015). Daha iyi sağlık sonuçlarına katkıda bulunur. Sosyal yardım ihtiyacını azaltır ve vergi matrahını artırır (Altan, 2007: 108-197). İşveren imajına olumlu katkı sağlar.

3.3.2. Kota Yöntemi

Kota yöntemi, kamu yetkisine sahip işyerlerinde engellilerin belirli bir sayı veya belirli bir yüzde istihdam etmek zorunda olduğunu öngörmektedir (BM, ILO, 2018). Bu yöntem, engellilerin istihdamı için pozitif bir ayrımcılık yapmaktadır. Bu yöntem ilk olarak 1919'da Almanya'da 1.Dünya Savaşı'nda engellilerin mağduriyetini azaltmak için kullanıldı. Elde edilen sonuçlar başarılı olduğu için tüm engellilere yaygınlaştırılmıştır (Seyyar, 2000, 112). Türkiye bu yöntemi kamu ve özel kurumlarda engellilere etkin bir şekilde uygulamıştır. İstihdam bilinci sağlandı.

Tablo 3.4: Yıllara Göre Engelli Çalıştırma Yükümlüsü İşverenlere Bağlı Çalışan Engelli Sayıları

Yıllar	**Çalıştırmakla Yükümlü Engelli**		**Çalışan Engelli Sayısı**	
Kamu	**Özel**	**Kamu**	**Özel**	**Kamu**
2016	8.206	104.966	10.822	92.413
2015	8.432	99.262	10.696	84.370
2014	8.417	101.823	10.422	84.706
2013	9.514	97.689	11.804	80.434
2012	10.246	97.322	12.358	77.547
2011	10.496	86.607	12.347	71.088
2010	11.718	79.943	12.603	66.359
2009	12.086	70.550	12.653	58.876
2008	11.593	70.326	11.286	55.77 0

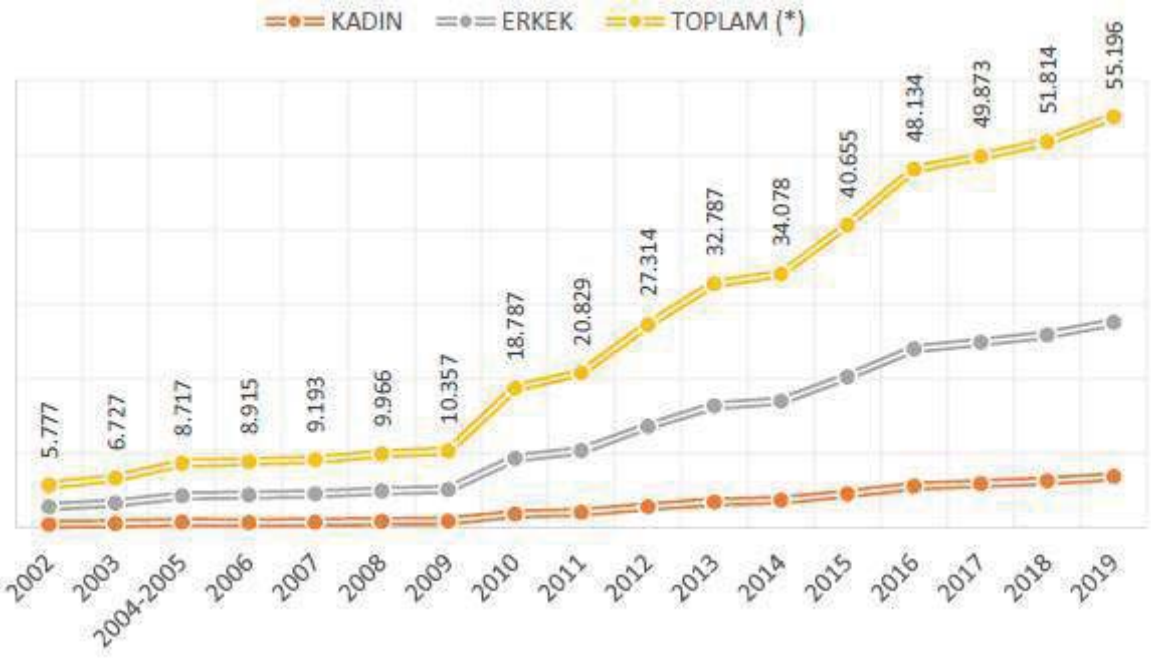
Kaynak: http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx

Engellilerin kota yöntemine göre, ağırlıklı olarak kamuda istihdamı gerçekleşmektedir. Kamuda istihdam edilmesi gereken engelli kotaları bir türlü doldurulamamıştır. 2008 yılında kamuda 70.326 engelli kotasına göre çalıştırılması gerekirken, ancak 55.770 engelli istihdam edilmiştir. Bu rakam 2016 yılında 104.966 engelli kotasına karşılık, bunun 92.413 engelli istihdamı sağlanmıştır (Çiftçi, 2013,39). Özel sektörde kamuda ki oranda kota ve istihdam sayıları artmamıştır. Yine özel sektörde engelli kota sayılarına ulaşacak istihdam yakalanamamıştır.

Türkiye'de ilk kez 2012 yılından itibaren memur statüsünde istihdam edilecek engelli bireylere yönelik Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından düzenlenmiştir. 2014 yılında ise sınavın ismi Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) olarak değiştirilmiştir. ÖMSS ile 2012 yılında 5.254 ve 2013 yılında da 5.926 engelli birey istihdam edilmiştir. EKPSS ile 2014 yılında 5.567, 2015 yılında 6.271, 2016 yılında 5.812, 2017 yılında 2.363 ve 2018 yılında da 4.451 engelli istihdamı gerçekleşmiştir14.

[14] BKZ: https://ailevecalisma.gov.tr/media/25262/istatistik-bulteni-2019ekim.pdf, Erişim Tarihi:25.11.2019

Grafik-3.1. Engelli Memur Sayısında Yıllar İtibariyle Yaşanan Değişim, (2002-2019)



Kaynak: http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/s-istatistikleri,*2019 yılı verileri Kasım ayı itibariyle gerçekleşen verilerdir.

Grafikte cinsiyete göre engelli memur sayısında yıllar itibariyle yaşanan değişim daha net bir şekilde görülmektedir. Engelli memur sayıları 2002 yılından itibaren sürekli artarak 2019 yılında 55.196 kişiye ulaşmıştır. Aynı artış erkek engelli memur sayılarında olmakla birlikte kadın engelli memur sayılarında ise 2006 yılında bir önceki yıla göre çok az bir düşüş yaşanmış ve 2007 yılından itibaren sürekli artışa geçmiştir.

2019 yılı Kasım ayı itibariyle kamuda memur olarak istihdam edilmesi gereken engelli birey sayısı 59.790 iken kontenjan kapsamında istihdam edilen engelli birey sayısı 52.671 ve kontenjan fazlası çalışan engelli birey sayısı ise 2.525'dir. Dolayısıyla memur kadrosunda toplam istihdam edilen engelli sayısı 55.196 olmakla birlikte engelli kontenjan açığı ise 7.1193 kişidir. Memur kadrosunda kontenjan açığı yıllar itibariyle azalmasına karşın hala daha çok yüksek sayıda açık mevcuttur. Özellikle kamu kurum ve kuruluşları engelli istihdamı konusunda özel sektöre örnek teşkil etmesi gerekirken halen daha istenilen seviyeye çıkılamamıştır. Kontenjan açığı en fazla olan kamu kurumları arasında ilk sırada 5.086 kişi ile Milli Eğitim

Bakanlığı, ikinci sırada 1.348 kişi ile Diyanet İşleri Başkanlığı ve üçüncü sırada ise 119 kişi ile Emniyet Genel Müdürlüğü gelmektedir[15].

Engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonu yönünde uygulanan politikaların daha etkin hale getirilmesi ihtiyacı devam etmektedir. Engelli istihdamıyla ilgili olarak düzenli bir takip sistemi ve istatistiki veri tabanı bulunmamaktadır. Engelli istihdamını arttırmak için kota sisteminin özel ve kamu sektöründe daha etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir (Mamatoğlu, 2015, 532). Bu itibarla Devlet Personel Başkanlığı (DPB) verilerine göre, 2016 yılı mayıs ayı itibarıyla kamuda çalışan toplam engelli memur sayısı 43.151 olmakla birlikte, açık kontenjan sayısı 21.040 olduğu dikkat çekicidir.

Ülkemizde engellilerin istihdamı konusunda yaygın olarak kota yönteminin uygulanmakta olduğu görülmektedir. Ülkemizde özürlülerin istihdamı konusunda uygulanan bu yöntemin temel üstünlükleri ve zayıflıklarını ise şu şekilde özetlemek mümkündür: Kota sisteminin diğer yöntemlere göre üstün olduğu noktalar:

– Kota yöntemi bir zorunluluğa dayanmasına rağmen işçi sayısı 50'yi aşan özel sektör işyerlerinin %3, kamu işyerlerinde %4 oranında özürlü istihdamı ülkemiz açısından sağlanmış olmaktadır.

– Kota yöntemi özürlülerin iş piyasalarına girmelerinin en kolay yöntemidir.

– İşverenlere kota kapsamında özürlü işçi bulma noktasında Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) aracılık etmektedir. Dolayısıyla özürlülerin İş-Kur'a müracaat etmeleri gerekmektedir. Bu durum özürlülerin mevcut işlere yönelik İş-Kur tarafından düzenlenen mesleki eğitim imkânlarından faydalanmalarına da yardımcı olacaktır.

Kota sisteminin zayıf olduğu noktalar:

– Mevcut kota yöntemi ceza sistemine dayanması nedeniyle, işverenlerin özürlü istihdam etme konusunda olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır (Meşhur, 2004:185)

[15] BKZ: http://www.dpb.gov.tr Erişim Tarihi: 25.11.2019

– Kota uygulaması olmasına rağmen işverenlere bu konuda bir teşvik uygulanmamaktadır. Özellikle çalışan sayısı 50'yi aşan işyerlerinde 1 adet doktor, sanayi işletmesi ise 1 adet iş güvenliği uzmanı ve özürlü istihdam zorunluluğu da getirildiğinden işverenlerin işçilik maliyetleri artabilmektedir.

– Kota yöntemi iş piyasalarında iş arayan diğer işsizlerin özürlü işçileri yanlış algılamalarına da neden olabilmektedir. Özellikle işsiz sayısının çok olduğu ülkelerde, kota kapsamında özürlü istihdamı yapılması diğer işsizlerin özürlülere karşı olan tutumlarını etkilemekte ve hatta işe girdikten sonra da özürlü işçilere karşı önyargılı olmalarına neden olabilmektedir.

– Kota kapsamına giren işyerlerinin belli bir büyüklükte olması gereklidir (en az 50 işçi). Bu durum küçük işyerlerinin özürlü istihdamının tamamen dışında kalmasına neden olmaktadır.

– Kota kullanımı, engelli kişilerin istihdamında bölgesel farklılıklara yol açmaktadır. Kota çerçevesinde sanayi bölgelerinde kota çerçevesinde engellilerin istihdamı yer alırken, küçük işlerin yoğunlaştığı bölgelerde engellilerin istihdamı daha düşüktür (Altan, 2004, 1592). Engelli istihdamına ilişkin refah devleti anlayışının bir yansıması olan devlet kota sistemi, avantajları ve dezavantajları ile birlikte en sık kullanılan yöntemlerden biridir. Ancak bu yöntem, günümüz rekabet ortamına ayak uydurabilmeleri için engelli bireylere baskı yapmaktadır. Dolayısıyla bu yöntemin ileride uygulanabilirliği bir anlamda engellilerin pazarın taleplerine göre gelişmesine bağlıdır.

3.3.3. Korumalı İşyerleri

İşçi almakta güçlük çeken engelliler devletten teknik ve mali destek almakta ve çalışma ortamları kendilerine özel olarak tasarlanmıştır. Amaç, engellilerin kariyerlerini geliştirmelerine ve istihdam yaratmalarına olanak sağlamaktır.

İşgücü piyasasında istihdam edilmesi görece zor olan engelli grupları olarak kabul edilen zihinsel veya zihinsel engellilerin eğitim düzeyi, istihdam edilebilirliği ve işsizlik oranı göz önüne alındığında, korunaklı işler çok daha önemlidir. Bu bağlamda, engelliler kota cezası altında, yani istihdam oranı en düşük olanlar,

işverenler tarafından en az tercih edilmektedir. Bu kişilerin korunaklı işlerde istihdam edilmesi hem bireysel gelişim sürecinin pekiştirilmesi hem de topluma uyum açısından büyük önem taşımaktadır (Aktaş vd., 2004, 162). Türkiye'de 5378'i etkileyen ve 2005 yılında yürürlüğe giren bu şartlar, Buna göre korunaklı bir işyeri, normal işgücü piyasasına girmesi zor olan zihinsel ve zihinsel engellilere mesleki rehabilitasyon ve istihdam sunmak için çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği ve teknik ve mali olarak devlet tarafından desteklenen bir iş yeridir. Korumalı işlerin uygulanmasında birincil hedef grup zihinsel engelliler, ağır engelliler, düşük eğitim düzeyine sahip engelliler ve aslında işgücü piyasasına girmesi daha zor olan engelli kadınlardır.

Korunaklı İşyerleri Yönetmeliği hükümlerine göre; En az sekiz engelli kişinin çalıştığı işyerinin işvereni (daha önce belediye sınırları içinde en az otuz ve belediye sınırları dışında en az on beş) korumalı iş statüsü kazanabilir. Ayrıca korunaklı işlerde çalışan özürlü sayısının toplam işçi sayısına oranının yüzde yetmiş beşten az olmaması gerekmektedir.[16].

Yönetmelik gereğince korumalı işyerinde istihdam edilebilmek için gerekli şartlar, şu şekildedir:

- En az %40 oranında zihinsel veya ruhsal engelli olmak,

- İŞKUR'a kayıtlı olmak,

- 15 yaşını bitirmiş olmak.

Yönetmelikle ayrıca, korumalı işyerinin işleyişinden sorumlu olan korumalı işyeri yöneticisi ile mesleki ve teknik eğitim alanında yükseköğrenim görmüş veya usta öğreticilik yeterliliğini haiz eğitici personel istihdamı zorunlu hale getirilmiştir.

3.3.4. Bağımsız Çalışma

Engel gruplarına ve koşullarına göre kendi adına ve hesabına çalışma imkânı sunan bu yöntem, engellilerin kurdukları işletmeleri yönetmelerine ve işveren olarak istihdam yaratmalarına olanak sağlamayı amaçlamaktadır. Ülkemizde ekonomik kalkınma, engellilerin temel ve mesleki eğitimleri ve kaynak yetersizliği nedeniyle

[16] BKZ: https://www.resmigazete.gov.tr Erişim Tarihi:01.10.2020

bu yöntem yeterince kullanılmamaktadır (Coşkun, 2009, 37). Kişisel öğrenme yöntemi, Türkiye'de yaygın olarak kullanılmayan bir yöntem. Bu yöntemle, engelli insanlar nadiren vasıfsız ve sadece kendi kaynakları ile çalışırlar. Türkiye'de kişisel çalışmalarda yaygın olan bazı şeyler, simitlerin cep telefonu gibi satılması, ağırlık ölçüleriyle piyango bileti satışı için şekillendiriliyor.

3.3.5. Esnek Çalışma Modeli (Evde Çalışma)

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma hayatına yansımaları, artan rekabet ve sürekli değişen ve çeşitlenen talep yapısı, esnek çalışma şekillerinin artmasına neden olmuştur. En esnek çalışma biçimlerinden biri olan evde çalışmak engelliler için istihdam olanakları yaratmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin tanıtıldığı nokta ve bu teknolojilerin engelliler için uygulanabilirliği, günümüzde engellilerin istihdamı açısından son derece önemlidir. İnternet teknolojisi, doğrudan engelli insanlara sayısız hizmet sağlayabilir (Genç ve Çat, 2013, 376). Bu, başkalarının yardımına güvenme veya hareket etme ihtiyacını azaltır. Öte yandan, uygun olmayan çalışma ortamı nedeniyle engellileri işyerinden uzak tutmak için bu çalışma tarzının kullanılması engellenmelidir.

3.3.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Engelliler arasında iş birliği ve iş birliğine dayanan bu yöntemle kooperatif üyelerinin beceri ve kapasiteleri değerlendirilir ve yapabilecekleri görevlere göre çalışabilirler (Meşhur, 2004, 183). Bu şekilde, toplu çalışma ortak kararlar ve yönetime katılımdan olumlu etkilendiğinden, engelli insanlar kendilerini daha hızlı organize ederler.

İş birliği ve dayanışma fikrine dayanan kooperatif çalışma yöntemi ile engelliler kooperatif organizasyonları sayesinde kendi başlarına veya devlet desteğiyle yapabilirler. Sadece mevcut beceri ve kapasitelerin değerlendirilmesi ve geliştirilmesinde bir aktör olmakla kalmaz, aynı zamanda sosyal iletişim açısından da çok yararlı bir örgütlenme yoludur (Meşhur, 2006, 71).

3.3.2. Engellilerin Çalışma Hayatına Katılmalarıyla İlgili Anayasal ve Yasal Düzenlemeler ve Ulusal Mevzuat

Bu bölümde çalışma alanını düzenleyen Anayasa maddeleri, yasalar, kanun hükmünde kararnameler, yönetmelikler ve genelgeler incelenmiştir.

3.3.2.1. Anayasa

Engelli bireylere yönelik mevzuatın temel çıkış noktası, 1982 T.C. Anayasası'nın, X. Bölümü olan Kanun Önünde Eşitlik İlkesine dayanır. Bu maddeye göre herhangi bir ayrım gözetilmeden tüm vatandaşlar eşit kabul edilmekte ve eşit haklara sahip oldukları vurgulanmaktadır. Ayrıca ilgili başlığa getirilen 07/05/2010 tarih ve 5982/1 değişikliği ile "Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz." ifadesi ile engelli bireylere yönelik pozitif ayrımcılığın da önü açılmıştır (Engelli Hakları Rehberi, 2014, 45).

Anayasal eğitim ve öğretim hakkı bir kez daha hiç kimsenin eğitim ve öğretim hakkından mahrum bırakılamayacağını şart koşmaktadır. 2010 yılında TÜİK tarafından yapılan engellilik araştırmalarının sorun ve beklentilerinde özürlülerin %59,6 'sının eğitimsiz ve lise ve lise mezunu engelli sayısının sadece %7,7 olduğu düşünüldüğünde, açıkça bu hüküm yeterince yerine getirilemiyor[17].

Soruna eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi dikkate alarak yaklaşmak yapıcı bir yaklaşım olacaktır. Anayasa'nın "Çalışma Hükümleri" başlıklı bölümünde "çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir". Eşitlik ilkesine istinaden çalışma hayatının iyileştirilmesi, işsizliğin azaltılması gibi görevler devlete verilmiştir. Hiç kimse; Yaşlarına, cinsiyetlerine ve güçlerine uygun olmayan mesleklerde kullanılamayacağını, küçüklerin, kadınların ve fiziksel veya zihinsel engelli kişilerin çalışma koşullarının özel olarak belirlendiğini vurgulayan bir koruma yaklaşımı da geliştirilmiştir. Yapabilmek. Yine Sosyal Güvenlik Haklarına Dair X.Bölüm Sosyal Güvenlik Kanunu Bölüm A'da yer alan eşitlik ilkesine göre herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin ilgili şartları yerine getirmesi gerektiği belirtilmiştir. B. Sosyal güvenlikle ilgili özel koruma gereklilikleri altbölümünde,

[17] BKZ: https://www.mevzuat.gov.tr. Erişim Tarihi:09.11.2020

devletin engelli insanları korumak ve sosyal hayata katılımlarını sağlamak için önlemler alma ve bu konuda kolaylıklar sağlama yükümlülüğünü yerine getirdiği vurgulanmaktadır. (ŞEN, 2018, 132).

3.3.2.2. Kanunlar

Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair Sözleşme'nin onaylanmasına ilişkin 3 Aralık 2008 tarihli ve 5825 sayılı Kanunun 26. Maddesinde, Taraf Devletler sağlık, istihdam, eğitim ve sosyal hizmetler alanlarında en erken dönemlerden itibaren kapsamlı rehabilitasyon hizmetleri sunmaktadır. Kırsal alanlar dâhil. Topluma entegrasyon teşvik edilerek sunulması gerektiği vurgulanmaktadır. Aynı kanunun 27. Maddesi Çalışma ve İstihdam başlığını taşır. (Kaya, 2015, 18).

27. Maddenin 1. Fıkrası (a) bendinde; engelli bireylerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğu vurgulanmış ve devletin bu hakkı sağlayabilmesi için; işe alım, işe devam, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil, tüm süreçlerde ayrımcılığı önlemesi gerektiği ileri sürülmüştür. Fırsat eşitliği, eşit işe eşit ücret, tacizin önlenmesi gibi düzenlemeler (b) bendinde sıralanarak adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanması hedeflenmiştir. (c) bendi, engelli bireylerin sendikal haklarını koruma altına alırken, (d) bendinde mesleki ve sürekli eğitim gibi diğer bireylere sunulan hizmetlerin engelli bireylere de eşit olarak sunulacağı taahhüt edilmiştir (Azarkan, Benzer, 2018, 25).

İşgücü piyasasında istihdam fırsatlarının gelişimi, ilgili anayasal hükümlere benzer şekilde düzenlenir. İlgili yazının devamında; Engelli bireylerin girişimci kimliği, kamu sektöründe iş güvenliği, işgücü piyasasında deneyimi teşvik etme, istihdam / ikamet / dönüş aşamasında uygun programları yürütme ve engellilerin çalıştığı işyerlerinde uygun düzenlemeler gibi görevler, devlete empoze edilmektedir (Akbulut, Özgül, Tezcan, 2014, 24). 27. maddenin 2. paragrafı ise zorla veya zorla çalıştırma ve köleliğin önlenmesine vurgu yapmaktadır.

1 Temmuz 2005 tarihli 5378 sayılı Özürlüler Kanunu'nun 3. maddesinde, zihinsel ve zihinsel engellileri ABD'ye getirmek için devletin gerekli teknik ve mali desteği sağladığı işyerleri için korunaklı işyerine değinilmiş ve düzenlemeler yapılmıştır. iş piyasası getirmek (İnal, 2011, 24.). Aynı yasanın ikinci bölümü

engellilik durumu, destek ve bakım, habilitasyon ve rehabilitasyon, istihdam, eğitim ve öğretim, erişilebilirlik olarak adlandırılır. Bu bölüm (5378/13), devletin özürlülerin meslek seçmesi ve bu alanda eğitim alması için gerekli tedbirleri alacağını göstermektedir. Bu şirket ve mesleki analiz doğrultusunda gereklidir. Kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler ve diğer gerçek ve tüzel kişiler tarafından habilitasyon, rehabilitasyon ve işbaşı eğitim programlarının geliştirilmesi. (Karaaslan, 2014, 273). İstihdam başlıklı 14. Madde, engelli kişilerin istihdamında ayrımcılık yapılmadığını ve engelliler için işe alma ve devam süreçlerinde istihdamı kolaylaştıracak ve artıracak tedbirlerin alınacağını belirtmektedir. Ayrıca korunaklı işlerde işgücü piyasasına girmesi zor olan engellileri desteklediğini ve bu işlerin koşullarının yönetmelikle belirlendiğini belirtiyor. (Azarkan, Benzer, 2018, 15).

07/01/1976 tarih ve 2022 Sayılı 65 Yaş Üstü Muhtaç, Güçsüz ve Yetim Türk Vatandaşlarına Aylık Ödenek Verilmesi Hakkında Kanun'da 6495 sayılı 2013 yılında yapılan değişiklikle aylık hane halkı geliri kişi başıdır. Asgari ücret, 18 yaşını doldurmuş olanların üçte birinden daha düşüktür ve başvuru sahibi ve Türkiye Ekonomik Konseyi'nden iş almamış olanlara rağmen, maddi yardım için aynı gelir düzeyine sahip olmaları şartıyla farklı oranlarda ödeme yapılır. Ancak bu noktada sorun, engelli kişilere yardım etmenin karşılaştırmalı üstünlüğünün, kişinin çalışma hayatının başında kazandığı ücretlerle nasıl azaltılacağıdır. Engelli bir kişinin işten (destekli) geliri ile çalışma hayatına başladıktan sonraki geliri arasındaki fark azaldıkça, bireyin çalışma isteğinin azalacağı tahmin edilmektedir.

09/01/1985 Tarih ve 3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 2. Maddesi'nde yer aldığı şekliyle Bakanlığın, genelde tüm çalışanlar, ancak özelde engelli bireyler için de geçerli olan yükümlülükleri şu şekilde özetlenebilir: Mevcut sorunların çözülmesi, iş hayatında adaletin sağlanması, denetim faaliyetleri yürütülmesi, gerekli insan gücü planlamaları ve istihdam politikalarının geliştirilmesi faaliyetleri ile engelli bireylere yönelik olarak mesleki rehabilitasyon faaliyetleri için gereken tedbirlerin alınması[18.]

20 Nisan 1967 tarihli ve 854 sayılı Denizcilik İş Kanunu'na göre, işveren veya işveren temsilcileri, bu Kanun kapsamında İş Kanunu ve ilgili kural ve

[18] BKZ: https://www.engelsizler.net Erişim Tarihi:18.09.20

yönetmeliklerde belirtilen engelli denizci sayısını istihdam etmekle yükümlüdür. Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesi engelliler kontenjanını düzenlemekte; Buna göre, özel sektördeki işlerin %3'ü 50'den fazla çalışan ve %4'ü kamu sektöründe olmalıdır. Aksi takdirde her engelli için ayda iki bin TL idari para cezası kesilecek.[19].

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 53. maddesine göre kamu kurum ve kuruluşları tam kadrolarının %3'üne kadar özürlü istihdam etmekle yükümlüdür. Kamu sektöründe engellilere yönelik işe alım süreçlerini yürütmek ve izlemek üzere Devlet Personel Başkanlığı görevlendirilmiştir. İşe alım, sınav sistemine göre ve sorumlu kurumların yıllık personel gereksinimleri dikkate alınarak gerçekleştirilir.

22/02/2005 Tarih ve 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu Madde 65'de İl özel idaresi sağlık, eğitim, spor, çevre, trafik ve kültür hizmetleriyle yaşlılara, kadın ve çocuklara, özürlülere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında ilde dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygular, hükmüne yer verilmiştir[20].

22.05.2008 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca 50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işlerinde %3. Kamu işyerlerine %4 engellilik kotası uygulanmaktadır (Madde 30). Aynı ilde birden fazla işi bulunan işverenin tüm çalışanları ortaklaşa kabul edilir. Türkiye İş Kurumu aracılığıyla çalıştırması gereken işçi işverenleri. Bu kapsamda, işveren ile ilgili olduğu için işlerde genel hükümler dışında, istihdam edilecek çalışanların nitelikleri, çalıştırabilecekleri işler, bağlı bulundukları belirli işlerle mesleğe yönelimleri istihdam, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir. [21].

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda özel eğitime muhtaç kişilere iş hayatında geçerliliği olan görevlere hazırlayıcı özel meslek kurslarının düzenlenmesi

[19] BKZ: https://www.mevzuat.gov.tr Erişim Tarihi:18.09.20
[20] BKZ: https://www.mevzuat.gov.tr Erişim Tarihi:21.09.20
[21] BKZ: https://www.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm Erişim Tarihi:25.09.20

görevi Millî Eğitim Bakanlığı'na verilmiştir (Md. 39)[22]. Kursların düzenlenmesinde önemli olan kriter bireyin ilgi ve becerisidir.

"6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile;

- Korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli çalışanların teşviki için, engelli için yapılan ücret ödemelerinin (diğer kurumlarca karşılananlar dâhil) yıllık brüt tutarının korumalı işyeri indirimi olarak azami beş yıl süre ile uygulanması kabul edilmiştir.

- Aynı düzenlemeyle 4447 sayılı İşsizlik Kanunu'nda yapılan değişiklikle korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli bireylerin işsizlik sigortası işveren payının hazine tarafından karşılanması uygun görülmüştür.

- Korumalı işyerlerinde çalışan engelli bireylerin ücretlerin tespitindeki uyulacak usuller belirtilmiştir.

- 4857 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapılarak engelli bireylere yönelik işyerinde hiçbir ayrımcılığın uygulanamayacağı da yeniden vurgulanmıştır.

- 5378 sayılı Kanun'a yapılan eklemelerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik ile Milli Eğitim Bakanlıklarına engelli bireylerin istihdamı için uygun habilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirme yükümlülüğü tekrar edilmiştir. (13. Md)

- 5378 sayılı Kanunun 14. Maddesinde yapılan değişiklikle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, kendi işini kurmak isteyen engelli bireylere yol gösterici ve rehber hizmet sunmakla görevlendirilmiştir. Ayrıca işe başvuru, işe alım, çalışma hayatı boyunca engelli bireylere engellilikleri nedeniyle herhangi bir şekilde ayrımcılık yapılamayacağı ve işyerlerinin engelli bireylerin çalışma hayatlarını kolaylaştırıcı şekilde düzenlenmesi zorunluluğu belirtilmiştir[23]. "

Ayrıca özel şirketlerin yanı sıra tüm kurum ve kuruluşların işyerine ulaşım ve çalışma için gerekli her türlü makul düzenlemelere uyması gerektiği vurgulandı.

[22] BKZ: https://www.mevzuat.gov.tr Erişim Tarihi:22.09.20
[23] BKZ: https://www.resmigazete.gov.tr Erişim Tarihi:26.09.20

3.3.2.3. Kanun Hükmünde Kararnameler

Aile ve Sosyal Politika Bakanlığının teşkilat ve görevlerine ilişkin 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görevlerini düzenleyen 10 uncu maddenin 1 inci fıkrasının 1. fıkrasında; Bakanlık, engelli kişilerin önlenmesi, eğitimi, istihdamı ve rehabilitasyonu için tedbirler oluşturmak, uygulamak ve izlemekle görevlendirildi. (T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2008, 142).

Millî Eğitim Bakanlığının teşkilat ve görevlerine ilişkin 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 11. maddesi uyarınca, ilgili bakanlıklarla iş birliği içinde MEB, özel okul sınıfları, özel okullar, danışma ve araştırma merkezleri, işletme okulları ve işletme eğitim merkezleri ile aynıdır. Seviye ve türdeki benzer okulları ve kurumları yönetmekten ve öğrencilerin eğitim ve öğretimi için politikalar oluşturmaktan ve uygulamaktan sorumludur.[24].

573 sayılı Özel Eğitim Yönetmeliği, engellilere yönelik eğitimin erken çocukluktan yükseköğretime kadar uzandığını ve ailelerin yaygın eğitim faaliyetlerine katılabileceğini belirtmektedir. Öte yandan, 18 yaşın altındaki çocuklar için özel eğitimin kesilmesi- özellikle yetersiz öğrenme becerisine sahip zihinsel engelli çocuklar ve uzun bir eğitim- birçok engelli gencin mesleki becerilerini kazanamadan okulu bırakmasına neden olmuştur. (Çitil, Üçüncü, 2018, 253-255)**.**

3.3.3.Engellilerin Çalışmalarına Yönelik Politika Belgeleri

Ülkemizde engellilik politikaları kalkınma planı ve programları ile ulusal istihdam stratejisi ve eylem planlarında yer almaktadır. Engellilerin istihdamına yönelik eylem planları ve programları sonuçlar esas alınarak hayata geçirilecektir.

[24] BKZ: https://www.resmigazete.gov.tr Erişim Tarihi:13.10.20

3.3.3.1. Kalkınma Plan ve Programları

OKP (2014-2018), eğitim, bakım hizmetleri ve denetimin artırılacağını, kullanılan kaynakların daha verimli hale getirileceğini, şehirlerin engellilere uygun hale getirileceğini, engellilerin istihdam düzeyini yükseltecek mekanlar ve kentsel tasarımların hayata geçirileceğini tahmin etmektedir. (Aver, 2019, 341).

2018 programı (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 154), sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme çerçevesinde rekabetçi ve esnek bir işgücü piyasası oluşturmak için engellilerin işgücüne katılım ve istihdam oranlarını daha da artıracak. Kimlik kartları ile engelli dostu çevre planları ile yaşanabilir alanlar sağlanması desteklenecektir (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 265).

3.3.3.2. Ulusal İstihdam Stratejisi ve Eylem Planları

UİS (2018: 2) 7 sektöre yönelik eylem planları ve kılavuzlar doğrultusunda 4 kılavuz geliştirilmiştir. Makroekonomik politikaların istihdam üzerindeki olumlu etkileri ile işgücü verimliliğini artırırken, kırılganlıkları azaltma, iş güvenliğini artırma, engellilere yönelik özel önlemlere ihtiyaç duyan grupların işgücüne katılımını destekleme, sosyal koruma ve istihdamın güçlendirilmesi, kalkınmaya yönelik sosyo-ekonomik önlemlerin alınması Ana gösterge olarak esneklik sağlanırken sosyal koruma sisteminin geliştirilmesinin temeli kabul edilir.[25].

- İstihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla engellilere özel koşullar dikkate alınarak politika geliştirme ilkesi, işgücü piyasasına giriş için daha kolay eğitimden destek ve ayrımcılığın önlenmesi benimsenmiştir. (UİS:17).

- Küresel rekabet düzeninin ekonomik ve sosyal gelişimine tüm sosyal sınıfların katılımıyla, engelliler başta olmak üzere özel önlemlere ihtiyaç duyan grupların erişiminin kolaylaştırılması ve engellerin kaldırılması diğer ulusal politika belgelerinde yer almaktadır. (UİS: 35).

- Engellilere yönelik olarak açılan işgücü yetiştirme kursları gibi programlara vurgu yapılmaktadır (UİS:38).

[25] BKZ: http://www.uis.gov.tr Erişim Tarihi:12.08.2020

- Engelli işçi açık kontenjanlarının doldurulması yönünde çalışmalar yapılacaktır (UİS: 41) (ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ (2014–2023), 2014).”

3.4. Çalışma Hayatında Engellilerin Durumu

Engellilerin çalışma çağında işgücüne kazandırmak, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de öncelikli politikalar arasında yer bulmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü'ne (2011) göre istihdam oranı erkeklerde%65, kadınlarda%30, engelli erkeklerde%53 ve kadınlarda %20'dir. OECD-27 ülkelerinden gelen veriler, engellilerin işgücü piyasasında önemli dezavantajlara sahip olduğunu gösterirken, işgücü piyasasındaki durumlarının nüfusun geri kalanından çok daha kötü olduğu varsayılmaktadır. Ortalama olarak, engelliler için istihdam oranı %44 ve engelli olmayanların neredeyse yarısı %75 'tir.

Engellilerin çalışma yaşamı dışında kalma oranı %49 düzeyindeyken, engelli olmayanlar %20 ile 2,5 kat daha yüksek çıkmaktadır (DER: 5). Diğer bir gerçek engelliler, engelli olmayan işçilere göre daha az ücret almaktadır.

Tablo 3.5: Ülkelere Göre Engelli İstihdam Oranları

Ülkeler	Yıl	Engelli istihdamı (%)	Genel istihdam (%)	Engellilerin genel istihdama oranı
İsviçre	2003	62.2	76.6	0.81
Zambiya	2005	45.5	56.5	0.81
Meksika	2003	47.2	60.1	0.79
Norveç	2003	61.7	81.4	0.76
Kanada	2003	56.3	74.9	0.75
Almanya	2003	46.1	64.8	0.71
Avusturya	2003	43.4	68.1	0.64
Hollanda	2003	39.9	61.9	0.64
Hindistan	2002	37.6	62.5	0.61
Avustralya	2003	41.9	72.1	0.58
İngiltere	2003	38.9	68.6	0.57
ABD	2005	38.1	73.2	0.52
İspanya	2003	22.1	50.5	0.44
***Türkiye**	***2002***	***21.7***	***48.7***	***0.44***
Japonya	2003	22.7	59.4	0.38
Peru	2003	23.8	64.1	0.37
Polonya	2003	20.8	63.9	0.33
Güney Afrika	2006	12.4	41.1	0.30

Kaynak: İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Özet Raporu[26]

Tabloda Türkiye engelli istihdam oranın %44 olduğu görülmektedir. Güney Afrika %12'lik değeri ile dışarıda bırakılırsa Türkiye (%21), Polonya ile birlikte engelli istihdamının en düşük olduğu ülkedir. Aynı zamanda Türkiye (%48), genel istihdam oranları yönünden de en düşük orana sahip ülkedir (İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Özet Raporu: 12). İŞKUR verilerine göre yıllara göre engelli başvuru ve istihdam durumu artan seyir içindedir.

[26] **Bkz:** WHO (Dünya Sağlık Örgütü) & WB (Dünya Bankası), 2011, s.238. Tablodaki Türkiye verisi "2002 Türkiye Özürlüler Araştırması" sonuçlarına dayanarak ilave edilmiştir. Erişim Tarihi:12.03.2021

Tablo 3.6: Sektörel (Kamu ve Özel) Engelli Başvuru ve İşe Yerleştirilenlerin Yıllara Bağlı Dağılımı

Yıllar	Başvuru Kamu		Özel	Toplam
2016	79.321	236	14.795	15.031
2015	65.255	258	20.197	20.455
2014	77.632	232	26.118	26.350
2013	76.235	287	34.189	34.476
2012	83.955	398	35.133	35.531
2011	35.151	455	37.894	38.349
2010	36.144	295	31.962	32.257
2009	40.519	545	25.860	26.405
2008	48.480	427	21.540	21.967
2007	36.397	573	17.291	17.864
2006	28.236	1202	22.579	23.781
2005	25.859	1728	21.589	23.317
2004	38.955	1320	15.855	17.175
2003	49.218	464	12.017	12.481
2002	23.117	657	10.226	10.883

Kaynak: http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx

2002 yılında İŞKUR'a başvuran 23.117 engellinin 10.883'ü işe yerleştirebilirken, bu sayı 2016 yılında 79.321 başvurudan 15.031 engelliye ulaşmıştır. İşe başvuran engelli sayısı artarken istihdam edilmenin aynı ölçülere ulaşamadığı anlaşılmaktadır. 2012 yılında başvuran ve istihdam edilen engelli sayıları en yüksek seviyeye ulaşmıştır.

Engel türüne göre engellilerin çalışma durumuna bakıldığında farklı bir tablo çıkmaktadır.

Tablo 3.7: Engellilerin Çalışma Durumu ve Engel Grubuna Bağlı Dağılımı, 2010

[15 ve daha yukarı yaştakiler]

	Toplam	Görme engelli	İşitme engelli	Dil ve konuşma engelli	Ortopedik engelli	Zihinsel engelli	Ruhsal ve duygusal engelli	Süreğen hastalık	Çoklu Engellilik
Çalışanlar	**14,3**	**24,8**	**26,8**	**18,0**	**25,5**	**5,8**	**7,6**	**13,6**	**11,4**
Ücretli, maaşlı, yevmiyeli	77,4	80,1	79,8	76,7	82,3	67,7	66,5	75,6	77,1
İşveren, kendi hesabına	15,0	14,0	10,4	15,8	10,3	13,4	17,7	20,2	15,4
Ücretsiz aile işçisi	7,6	6,0	9,8	7,6	7,3	18,9	15,8	4,2	7,4
Çalışmayanlar	**85,7**	**75,2**	**73,2**	**82,1**	**74,5**	**94,2**	**92,4**	**86,4**	**88,6**
İş arayan	6,3	14,4	13,5	13,8	11,5	2,6	8,1	5,3	4,1
Diğer	93,7	85,6	86,5	86,2	88,5	97,4	91,9	94,7	95,9
Çalışmama veya iş aramama nedeni									
Çalışamayacak durumda ağır özürlü	51,4	37,2	23,8	29,2	41,6	67,9	51,8	49,8	51,9
Emekli/Öğrenci/Ev işleri ile meşgul/Yaşlı	29,2	31,0	38,7	37,0	31,2	10,8	13,0	39,2	35,3
Engeli nedeniyle iş verilmeyeceğini düşünüyor	16,6	19,0	19,8	19,7	17,6	21,6	22,9	12,3	13,5
Ailesi çalışmasına izin vermiyor	3,3	2,2	3,7	1,8	2,5	5,3	3,4	3,0	2,4
Diğer	10,7	12,7	17,8	11,6	14,4	9,7	20,4	8,4	9,0

Kaynak: TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010

Engellilerin ancak %14,3'ünün çalıştığı işgücü piyasasında, çalışanların en çok %26,8 işitme, %24,8'i görme engeline sahipken, çalışanların %77,4 ağırlığında ücretli, maaşlı, yevmiyeli olduğu, %15 ise işveren, kendi hesabına çalışmaktadır. Çalışmayan %85,7 engellinin ancak %6,3'ü iş ararken, %93,7 engelli iş aramadığı ortaya çıkmıştır. İş aramama nedenleri içinde ise en çok çalışamayacak durumda ağır özürlü olanların %51,4 olduğu anlaşılmaktadır.

3.5. Engellilik Kavramıyla İlgili Literatür Taraması

Balcı (2019) tarafından yapılan çalışmanın örneklem alanını Trabzon Araklı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfından engelli aylığı veya nakdi yardım alan 324 engelli bireyden oluşmaktadır. Çalışma da engelli bireylerin yüksek düzeyde

sosyal dışlanmaya maruz kaldığı tespit edilmiştir. Engelli bireylerin sosyal dışlanmasını konu alması yönünden çalışmamızla benzeşmektedir. Fakat sosyal içerme kavramına değinilmemesi yönünden çalışmamızdan ayrılmaktadır.

Vural (2019) tarafından yapılan çalışma İstanbul ilinde Ümraniye ilçesinde ikamet eden engelli çocuğa sahip çalışmayan 15 kadın örneklem alanında gerçekleşmiş ve engelli çocuğa sahip kadınların çocuğunun engeli nedeniyle sosyal dışlanmaya maruz kaldığı ve engelli çocuğu olan kadınların hayatı normalleştirme çabası içerisinde olduğu saptanmıştır.

Kaya (2019) "Üniversite'de Eğitim Gören Engelli Öğrencilerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Sorun Çözme Becerileri" isimli çalışma Konya ilinde üniversite eğitimi sunan Selçuk Üniversitesi ve Necmettin Erbakan Üniversitesi Engelli Birimi aracılığıyla irtibat sağlanan 178 engelli öğrenci örneklem alanında gerçekleşmiş ve üniversite okuyan engelli öğrencilerin sosyal sorun çözme becerilerinin ortalamanın üzerinde bulunmakta ve eğitim ortamında çeşitli sorunlarla karşılaştıkları fakat bu sorunların çok yüksek düzeyde olmadığı saptanmıştır. Çalışmamızla benzer yönleri engelli bireylerin sosyal anlamda karşılaştıkları sorunlara değinmesiyken ayrılan yönü üniversite eğitimi gören ve eğitim süreci devam eden engelli bireyleri odak almasıdır.

Uzun (2019) tarafından yapılan çalışma Bitlis ili Tatvan ilçesinde yer alan ve rekreasyon eğitimi veren merkezlerde görev yapan farklı dallardaki öğretmenler örneklem alanında gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı rehabilitasyon merkezleri ve özel eğitim kurumlarında uygulanan rekreasyon eğitiminin süre olarak kısıtlı ve okulların materyal bakımından eksik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu okullarda kısmen rekreasyon alanı bulunmasına rağmen yetersiz olduğu saptanmıştır.

Şahbikan (2019) tarafından yapılan çalışma Gaziantep ili Özel Şahbikan ve Gökkuşağı Özel Eğitim merkezinde zihinsel engelli bireylerin anneleri ile Akyol ve Atatürk Ortaokulunda zihinsel engeli olmayan çocukların anneleri örneklem alanında gerçekleşmiştir. Zihinsel engelli çocuğu olan annelerin psikososyal sorunları daha fazla yaşadıkları bu durumun sosyal sorun becerilerini olumsuz etkilediği yani zihinsel engelli çocuğu olmayan annelerin sosyal sorun becerilerinin zihinsel engelli çocuğu olan annelere göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Çalışmamızla ayrılan

yönü engelli bireye değil engelli yakınına odaklanılması ve sosyal sorun çözme becerilerini konu almasıdır.

Pekacar (2019) tarafından hazırlanan çalışma Elazığ ilinde yaşayan engelli bireyler profilinde oluşturulan örneklem alanında gerçekleşmiş ve algılanan suç mağduriyeti riskinin engelli bireylerin suç mağduriyeti korkusu üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Çalışmamızla benzer yanı engelli bireylerin sosyal ve çalışma yaşamlarında yaşadıkları zorluklara değinilmesi ayrılan yönü ise suç mağduriyeti konusu üzerinde yoğunlaşmasıdır.

Üzer (2019) tarafından yapılan çalışma Antalya ili Serik ve Manavgat ilçesine bağlı mahallelerde yaşayan engelli bireyler örneklem alanında gerçekleşmiş ve kırsal alanda yaşayan engelli birey algısı üzerinde yoğunlaşmıştır. Çalışmada kırsal alanda yaşayan engelli bireylerin günlük rutinlerini veya yaşamlarını sürdürebilmek için kısmen ya da tamamen başkasına bağımlı yaşadıkları, kendilerini yük olarak gördükleri saptanmıştır. Araştırmamızla benzer yönü engelli bireyleri konu almasıyken ayrılan yönü kırsal alanda engelli algısına odaklanıyor olmasıdır.

Demir (2019) tarafından hazırlanan çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri örneklem alanında gerçeklemiş ve çalışmaya katılan katılımcıların sosyal medyanın daha çok olumsuz yönlerine vurgu yaptığı yani sosyal medya hesaplarını güvenilir bulmadıkları tespit edilmiştir. Çalışmamızla benzer olan yönleri engelli bireylerin sosyal yaşamda yaşadıkları zorluklara değinmesi farklı yönü ise sosyal medya kullanımlarını incelemesidir.

Işık (2019) tarafından yapılan çalışma Kütahya ili merkezde yaşayan 15 engelli örneklem alanında gerçekleşmiş ve araştırmada engelli bireylerin toplumsal yaşamda karşılaştıkları çeşitli sorunlara değinilmektedir. Bu sorunlar dışlanma, ötekileşme, küçümseme gibi davranışlar eğitim, istihdam, ulaşım, sağlık gibi alanlarda yaşadıkları belirlenmiştir. Çalışmamızla benzer yönü engelli bireylerin hem istihdam sorununa hem de sosyal yaşamda karşılaştıkları sorunlara değinilmesiyken ayrılan yönü çalışma Kütahya ili çevresini kapsıyorken çalışmamızın kapsamı Konya ili çevresinde gerçekleştirilmiştir.

Yanık (2020) tarafından “Engelli Bireylerin Siyasal Tercihlerini Belirleyen Faktörler: Van’da Engelli Dernekleri Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışma Van kent merkezinde bulunan Altı Nokta Körler Derneği Van Şubesi, Van Bedensel Engelliler

Spor Kulübü, İşitme Engelliler Eğitim Kültür Spor Kulübü ve Van İpekyolu Belediyesi Engelsiz Yaşam Akademisi'nin yönetici ve üyeleri 30 engelli birey örneklem alanında gerçekleşmiştir. Araştırmada bölgenin demografik özelliklerinden yola çıkarak aşiret, din, aile, sivil toplum örgütleri, kitle iletişim araçları, engellilik durumunun Van kent merkezinde yaşayan katılımcıların yaşamları üzerinde belli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Akçakaya (2020) tarafından yapılan çalışma Van ili Büyükşehir Belediye Merkez ilçesinde belirlenen (Edremit, İpekyolu, Tuşba) 5 özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerindeki rehber öğretmenler aracılığıyla ulaşılan engelli anneleriyle örneklem alanı gerçekleşmiş ve engellilik olgusunun sosyal politikalar yönünden gebelik dönemi kapsamında değerlendirilmediği bunun yanı sıra hamilelik döneminde yaşanılan engellilik gerçeğinin daha çok tıbbi ve ailevi bir problem olarak görüldüğü saptanmıştır.

Gürdoğan (2020) tarafından hazırlanan "Çanakkale'de Engelli Mülteciler: Deneyimler, Sorunlar, Olanaklar" adlı çalışma Çanakkale ilinde yaşayan 12 mülteci engelli birey örneklem alanında gerçekleşmiştir. Mülteci konumunda olan engelli bireylerin yaşadıkları deneyimlerden hareketle sorun ve olanaklarını belirlemeyi amaçlayan çalışmada mültecilerin kazandıkları deneyimler sonucu yaşamış oldukları sorun ve olanakların şartları ile yasal hakları belirlenmiştir. Mülteci engelli bireylerle iletişim içerisinde bulunan kurum veya kuruluşların koordineli çalışması gerektiğinin üzeri çizilmiştir.

Sonakalan (2020) tarafından yapılan çalışma Bingöl merkez ilçesinde yaşayan 15-55 yaş aralığı %40 ve üzeri işitme engelli 102 birey örneklem alanında gerçekleştirilmiştir ve işitme engelli bireylerin sosyal medyayı sıklıkla kullandıkları görülmüştür. Katılımcıların sosyal medyayı en çok gündemi takip etme, sohbet ve iletişim kurma, medya paylaşımı ve araştırma için kullandıkları bunun yanı sıra sosyal medyanın işitme engelli bireylerin sosyalleşme süreçlerinde oldukça etkili olduğu saptanmıştır.

Bal (2021) tarafından yapılan çalışma Zonguldak ili ortopedik engelli kadınlar örneklem alanında gerçekleştirilmiş ve toplumsal cinsiyet rollerinden ev kadınlığı rolü yönünden katılımcıların yaşadıkları sorunlar baz alındığında ev işlerini

yerine getirememelerinden dolayı kendilerini değersiz ve yetersiz gördükleri saptanmıştır.

Alaca (2021) tarafından “Engelli Kadınların Çalışma Hayatı” adlı çalışma Mersin ilinde ikamet eden 30 engelli çalışan kadın örneklem alanında gerçekleştirilmiştir. Özelde engelli kadınların yaşadıkları problemlere yönelik değil engelli olan tüm bireylerin yaşayabildiği ortak problemler olduğu saptanmış ve engelli kadınların yaşadıkları problemlerin temelinde ‘engel’ durumundan kaynaklanmaktadır. Çalışmamızla benzer noktaları çalışma yaşamında engelli bireylerin yaşadıkları sorunlara değinmesiyken ayrılan yönü sadece kadın cinsiyetine yönelinmesidir.

Dalkıran (2021) tarafından hazırlanan çalışma Ankara ili Atatürk Bulvarı ve çevresinde ikamet eden 20 gönüllü görme engelli birey örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Ankara Atatürk Bulvarı Altındağ ilçesi Ulus Semti’nde bulunan Zafer Anıtı’ndan başlayarak Çankaya ilçesi Çankaya caddesinde biten aks üzerinde bulunan müze, kafe, sinema vs. sosyal alanlara erişimin denetlenmesini amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda görme engelli bireylerin erişe bilirlik yönünden ciddi sıkıntılar yaşadıkları, şehir ve sosyal çevrenin yetersiz olduğu saptanmıştır.

4. BÖLÜM METODOLOJİ

4.1. Yöntem

Bu çalışma, çalışan engelli bireylerin iş hayatına girmelerinden itibaren yaşamlarında, boş zaman ve kültürel etkinliklerinde meydana gelen değişimlerin olduğu varsayımına dayanan nitel bir çalışmadır. Çalışmanın temel yaklaşım ilkesini yorumlayıcı sosyal bilim oluşturmaktadır. Yorumlayıcı sosyal bilim: bireylerin toplumsal gerçekliği anlamlı toplumsal eylemleri ile nasıl oluşturduklarını önce anlamaya, sonra da açıklamaya çalışan bir yaklaşımdır(Cam,2013:84-85). Ancak yorumlayıcı sosyal bilimin insan davranışlarının pozitif bilimlerdeki "anlamı anlama" gereksinimini karşılamayacaktır. Daha çok insan davranışlarının nasıl gerçekleştiği üzerine değil insan davranışlarının neden-sonuç ilişkisi içinde ortaya çıkan değişimleri üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın konusunu günlük yaşam içinde tecrübe edilen olgular oluşturmaktadır. Bu sebepten ötürü tecrübe edilen algı ve deneyimlerin aktarılması, açık ve net olarak ortaya konulması önem taşımaktadır.

Bireylerin sosyal yaşamları, katıldıkları etkinlik düzeyleri ve çalışma hayatlarında meydana gelen değişimleri anlamak ve anlamlandırmak göz önüne alındığında nitel araştırma yöntem ve tekniklerini kullanmak çalışma için işlevsel görülmüştür. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden mülakat yöntemi kullanılmış olup görüşme kişiler telefonla aranarak ve yüz yüze olmak üzere iki şekilde uygulanmıştır. Nitel görüşme tekniği görüşülen kişiye, bir konu hakkında ayrıntılı, nitelikle ilgili sorular sorarak, konu ile ilgili ayrıntılı bilgi almaktır. Bu tip görüşme türüne "derinlemesine görüşme" (mülakat) türü denilmektedir. Bu yöntem, sosyal olguların ilişkili oldukları çevreye göre şekillenmesi ve en iyi bu ortamlarda çalışılabilmesi nedeniyle tercih edilmiştir. Problemi oluşturan değişkenleri bağımsız ve yapay olarak ayırmak yerine, her bir değişkenin diğer ilişkili değişkenlerden etkilendiği ve birlikteliğin doğru anlam vermede daha etkili olduğu dikkate alınarak, bu değişkenlerin bir arada bulunması esas alınır (Gökmen, 2017, 80). Araştırmaya katılanların algıları, deneyimleri ve fikirleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sosyal bilimlerde görüşme tekniği olarak da anılan mülakat yöntemi diğer tekniklere nazaran araştırmacı ve görüşme yapılan bireye esneklik, derinlik sağlayan bir gözlem

yöntemidir. Bu çalışmada mülakat yönteminin kullanılmasında görüşülen bireylerin tutum, davranış, düşüncelerini ölçmek amaçlanmıştır.

Bu bağlamda çalışan engelli bireylere yöneltilen sorularla öncelikle genel yaşam standartları, çalışma yaşamı ve ortamı ile değişen sosyo-kültürel etkileşimlerini üzerine odaklanılmıştır. Çalışmanın kapsamı ve konusu dâhilinde çalışan engelliler ile görüşülmesi tercih edilmiş, görüşülen bireylere Konya İlinde bulunan Türkiye Sakatlar Derneği-Konya Şubesi ile Görmeyenleri Koruma Derneği Konya Şubesi- Türkiye'de İlk Kurulan Engelli Derneği kurum yöneticileri aracılığıyla ulaşılmıştır. Bağlantı kurulan kişilerin yardımıyla bir başkasıyla, daha sonra yine aynı yolla bir başkasıyla temas kurulmuştur. Mülakat öncesi derneklerle görüşme sağlanmış gönüllü adaylar belirlenmiştir. Soruları corona virüs sebebiyle yüz yüze görüşmeyi kabul etmeyen 15 kişi ile Temmuz 2021 de telefon görüşmesi yapılarak, yüz yüze görüşmeyi kabul eden 5 kişi ile yüz yüze Kasım 2020 tarihinde derinlemesine görüşme yapılmıştır. İki görüşme süreci arasındaki zaman farkının nedeni covid-19 nedeniyle yaşanılan kapanma ve sokağa çıkma yasakları ve tedbirleri nedeniyle bireylerle bir araya gelinememesinden kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda covid-19 nedeniyle sosyal yaşam aktiviteleri sekteye uğramış ve bireyler zamanlarının büyük kısmını evlerinde geçirmek zorunda kalmışlardır. Veri doyumuna ulaşılması ve sorulara verilen cevabın tekrar niteliği taşıması nedeniyle 20 kişilik örnek alanı yeterli görülmüştür. Mülakat yapılan bireylere kartopu örneklem seçimi tekniği ile ulaşılmış ve ulaşılan bireylerle gönüllülük esasına dayalı görüşmeler sağlanmıştır. Katılımcılar ses kaydına izin vermedikleri için mülakat boyunca sorulan sorulara verilen cevaplar not edilmiş olup ayrıntılı şekilde aktarılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile bireylerin iş hayatına atılımının ardından değişen sosyal-kültürel ilişkileri ve etkileşimlerine yönelik aktarılan verilerden çeşitli bulgular elde edilmiştir. Elde edilen tüm bulgular betimsel analiz tekniği kullanılarak değerlendirilmiştir.

Sosyal içerme, yoksulluk ve toplumsal dışlanma tehlikesiyle karşı karşıya kalan insanlar için fırsatlar sunan, ekonomik, toplumsal ve kültürel yaşama tam manasıyla katılımlarını sağlamak adına gereken kaynakları sağlamaya çalışan ve "normal" olarak kabul gören hayat ve esenlik standartlarını karşılayan süreçleri

tanımlamaktadır. Böylece sosyal içerme “aktif vatandaşlığı” hedefler. Etkin vatandaşlık, başta en dezavantajlı olanlar olmak üzere tüm vatandaşların sosyal ve politik hayata sınırsız katılımı anlamına gelir.

Bu çalışmanın temeli sosyal içerme yaklaşımına ve istihdamı sağlanan engelli bireylerin toplumsal etkileşim ağlarına ulaşımının sağlamasıyla birlikte sosyal hayata katılımının artması yönünde etkilere sahip olduğu savına dayanmaktadır.

4.2. Araştırmanın Köken Aldığı Problemler:

a) Temel Problem:

Çalışmanın temel problemi istihdam edilen engelli bireylerin değişen sosyal ve kültürel iletişimleri ile bu değişimin altında yatan nedenlerin belirlenmesidir.

b) Alt Problemler:

1-Engelliler toplum içerisinde neden olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşmaktadır?

2- Engelli bireylerin yoğun olarak çalışmadığı bir ortamda çalışıyor olmak ayrımcılık hissi yaratıyor mu?

3- Çalışma hayatında engellilik nedeniyle karşılaşılan zorluklar var mıdır?

4- İş hayatının maddi getirisinin yanı sıra sosyal ve kültürel yönden de gelişmeye faydası olur mu?

5- Engellilere yönelik toplumsal bilinç oluş mudur?

6-İşe alım sürecinde işveren tutumu ile işe başladıktan sonraki işveren tutumu arasında fark var mıdır?

4.3. Araştırmanın Varsayımları:

a) Temel Varsayım:

İşe başladıktan sonra engelli bireyler gerek maddi gerekse sosyal ve kültürel yönden gelişimler yaşamaktadırlar. İş hayatının bir getirisi olarak ikili ilişkilerde aktiflik ve iletişiminde yaşanan artışın doğal sonucu olarak engelli bireyler yaşamlarının birçok alanında farklılıklar ve değişimler yaşamaktadırlar. Değişen ve

farklılaşan alanların başında iletişim gelmektedir. Çalışma hayatı bireye daha geniş bir çevre ve artan iletişim ağı sunmaktadır.

b) Alt Varsayımlar:

Engelli bireyler diğer insanlara göre çalışma hayatında daha fazla problemle karşılaşmaktadırlar. Problemlerin yanı sıra iş araç gereç temininde yaşanan sorunlar ve iş arkadaşlarının dışlayıcı tavır ve tutumları yaşadıkları başlıca sorunlardandır. Engellilerin çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan işveren tutumu engelli bireyin işe ve sorumluluklarına yöneliminde etkili bir faktörü de oluşturmaktadır. Her birey gibi engelli bireylerinde çalışma hayatına başlamalarında belli bir hedef ve gaye bulunmaktadır. Fakat sınırlı imkânlar ve ekonomik şartlar göz önüne alındığında birçoğu bu hedef ve gayeye ulaşamamıştır. Engellilerin çalışma hayatına dâhil olmaları ile birlikte toplumsal hayata da daha fazla katılımları sağlanmış olmakta bununla birlikte ikili ilişkilerde aktif rol oynamalarında da etkili olmaktadır. Çalışma hayatına girmiş olmaları birçok farklılık ve değişime yol açmış olsa da bu karşılaşacakları ayrımcılığı önlemez, ayrımcılık ile mücadele etmekte atılacak en önemli adım toplumsal bilincin artırılmasıdır.

4.4. Araştırma Soruları

Görüşmede odaklanılan sorular, alandaki çalışmalar ele alındıktan sonra odaklı ve anlaşılır bir şekilde, çok boyutlu ve yönlendirmeden sorulmuştur. Sorulara açık veya tatmin edici cevaplar verilmemişse dolaylı olarak tekrar sorulmakta ve söylemek istediği başka bir şey olup olmadığı konusunda görüşmeciden daha detaylı bilgi alınmaya çalışılmaktadır. Çalışmada uygulanan mülakat soruları bireyin demografik özelliklerine yönelik sorularla başlamaktadır, sonrasında işveren tutumu ve bireye yönelik yaklaşımları ile birlikte engelli bireylerin çalışma hayatı içerisinde terfi, ücret, çalışma ortamı ve karşılaştıkları problemleri belirlemek için sorulan sorularla devam etmektedir. Sonraki adımda ise çalışma hayatının engelli bireyin sosyal ve kültürel yaşamı, etkinlikleri ve iletişimleri üzerinde meydana gelen değişimlerin olup olmadığını veya farklarının bulunup bulunmadığını ölçmek üzere sorulan sorulardan oluşmaktadır. Son olarak engelli bireylerin bakış açısına göre

toplumsal bilincin oluşup oluşmadığını ve gerekli çabanın gösterilip gösterilmediğini anlamak üzere bireylere yöneltilen sorulardan oluşmaktadır.

Toplam 20 kişi ile mülakat görüşmesi yapılmış. Mülakat soruları bireylerin anlayabileceği şekilde sorulmak istenileni açık ve net olarak ortaya koyacak biçimde hazırlanıp uygulamaya alınmıştır. Sorular bireylerin anlamadığı ve tam olarak kendilerini ifade edemediklerinin düşüldüğü anlarda dolaylı olarak tekrar sorulmuş en uygun ve doğru cevaba ulaşmaya çalışılmıştır. Kişisel bilgiler gizli tutulmuş ve katılımcılara kod verilmiştir. Verilerin geçerliliği ve güvenilirliği farklı veri toplama yöntemleri kullanılarak teyit edilmiştir. Ayrıca görüşme sonunda görüşmeci tarafından sağlanan bilgiler görüşmeciye sorulmuş ve yorumlama sırasında oluşabilecek hataları en aza indirmek için görüşmeciden teyit alınmıştır. Mülakatta sorulan ilk 10 soru bireyin demografik özelliklerini belirmeye yönelik cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, medeni durum, aylık ve hane geliri, çocuk sayısı ve çalışılan süre, engel nedeni, oranı ve türü, yaşamın en fazla geçirildiği yer gibi sorulardır. Mülakatın 11 ve 12. Soruları çalışma sürecine katılımda ve sonrasında işverenin tutum, tavır, davranış ve yaklaşımına yöneliktir. 13. Soru çalışma hayatına dâhil olduktan sora belirlenen idealler üzerinedir. 14'ten 19 dâhil olmak üzere sorulan sorular bireyin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların, yükselme imkânlarının olup olmadığını belirleme, aldığı ücret, çalışma ortamı ve çalışma arkadaşlarından memnun olup olmadığını belirlemek üzere sorulan sorulardır. 20. Soru gelecek yaşam beklentisi üzerine sorulmuştur. Elde edilmek istenen, idealize edilen hayatın ne olduğu, bu yaşam kriterlerine ulaşılıp ulaşılamadığını belirlemek üzeredir. 21.Sorudan 31. Soru dâhil olmak üzere sorulan tüm sorular bireyin çalışma yaşamına dâhil olmasından sonra sosyal, kültürel iletişimlerinde meydana gelen olumlu veya olumsuz nitelikte değişimlerin., sosyal ilişkiler ağına katılımın, bireyin önce çalışma daha sonra toplumsal hayattaki sosyalizasyonu ile statüsünde meydana gelmiş bir değişim dönüşümün yaşanıp yaşanmadığına, çalışma hayatının kendilerine kazanımlarını belirlemek üzere sorulan sorulardan oluşmaktadır. Görüşülen bireylerin yaş ortalamaları 37,05 tür. Belirtilen aylık ve hane geliri bire bir bireylere teyit ettirilmiştir. Aynı meslek grubuna dâhil olup aylık gelirde farklılık görülen

bireylerin ek gelirleri belirtilmiş, aynı zamanda aylık kazançta oluşan farkı mesaiye kalma, prim gibi durumlarla belirtmişlerdir.

4.5. Saha Gözlemleri

Çalışma kapsamında yapılan mülakat sürecinde elde edilen verilerin yanı sıra mülakat sırasında engelli bireylerle görüşme sürecinde edinilen saha gözlemlerini diğer çalışmalara kaynak olabilmesi ve benzer çalışmalarda izlenebilecek bir örnek yol teşkil edilebilmesi için aktarılmaya çalışılacaktır. Metot kısmında da belirtildiği gibi mülakat yapılacak bireylere öncelikle kurum yöneticileri aracılığıyla daha sonra ise bireylerin arkadaş çevrelerinden katılmak isteyen gönüllüler ile yapılmıştır. Fakat yaklaşık 2 senedir tüm Dünya da çeşitli sonuçlara yol açan küresel bir sorun olan corona virüs nedeniyle 15'i ile telefon görüşmesi 5 kişi hepsi erkek katılımcı olmak üzere yüz yüze görüşülmüştür. Bu nedenle yüz yüze görüşme için ayrı telefon ile yapılan görüşmeler için ayrı ayrı gözlemlerimi aktaracağım. Öncelikle yüz yüze yapmış olduğum mülakatlar erkek katılımcılarımızla gerçekleştiği ve benim de kadın olmam nedeniyle katılımcılar daha mülakat başlamadan gergin bir tavır ve rahatsız olduklarını belirten çeşitli kıpırdanma, göz kaçırma, boğaz temizleme, yer değiştirme vb. davranış biçimleri göstermişlerdir. Mülakat yapılana katılımcılarımız yaş medeni durum meslek gibi sorulara tereddütsüz yanıt verirken rahat davranırken engel nedeni sorulduğunda belirli bir katılık ve sert bir üslup takınmışlardır. Özellikle usta öğreticilik yapan 20'li yaşlardaki katılımcımız mülakat boyunca sabırsız bir tutum biçimi göstermiş soruların bazılarını geçiştirmek için öyle işte veya soruya karşı soru ile cevap verme gibi bir davranış kalıbı içerisinde beni değerlendirmeye çalışmıştır. Özellikle aldığı ücret ve hane geliri sorduktan sonra tavırlarında belirgin bir güvensizlik sergilemiştir. Sürekli tezin neden yapıldığı, neyi ölçtüğü, soruların sorulma amacını sorgulamıştır. Bu görüşmeler esnasında çalışmayı yapanın kadın oluşu ve tanımadıkları biri nedeniyle çeşitli sorulara cevap verme düşüncesinin kişilerin cevaplarında ilk birkaç soruda özellikle çekingen cevaplar ve sorulara karşı şüpheli bir yaklaşım içinde oldukları sezilmiştir. Bu nedenle bireyleri rahatlatmak ve çalışmaya kaynaklık edecek soruları yöneltmeden önce bireylere alakasız sorular sorularak veya onların soruları yanıtlanarak cevapların daha net ve kaygı, çekingenlik gibi duygulardan arındırılmaya çalışılmıştır. Özellikle kadın katılımcılar

demografik sorularda aylık gelir ve hane geliri sorusunda tedirgin olmuştur. Katılımcıların tümü bu durum karşısında “Neden soruyorsunuz?”, “Bunu sorma amacınız ne?, “Çalışmanız ile alakası ne “ gibi sorular yöneltmişlerdir. Katılımcıların akıllarında oluşan soru işaretlerini gidermek için yönelttikleri sorulara acele etmeden tekrar tekrar açıklama yaparak ve hiçbir kişisel bilgi istenmediğini ve farklı bir amaç ile kullanılmayacağına yönelik teminat verilmiştir. Öğrenci olunduğuna yönelik belge gösterilmiş veya gönderilmiştir. Erkek katılıcılardan yanlışça 20 yaşında olan katılımcımız belgeyi görmek istemiştir.

Dikkat çekici konuların başında yöneticinin tavrı ve tutumuna dair sorulara özellikle erkek katılımcıların daha sert ve kesin cevaplar verirken kadın katılımcılar daha yumuşak ve cevap verirken erkek katılımcılara göre daha az saydam davrandıkları ve düşüncelerini dolaylı olarak anlattıkları görülmüştür. Katılımcılara sorular sorulurken özellikle engellerine yönelik sorularda en neşeli olan katılımcının bile ciddi bir tavır takındığı görülmüştür. Bireyler özellikle göz teması kurmaya ve engellerine bakılıp bakılmadığına dikkat etmektedirler. Daha önce engellilik konusunda yapılan bir saha çalışmasında yer alınması ve akraba çevresinde engelli bireylerin var olması nedeniyle bu konuda ki hassasiyet bilindiği için konuşurken direkt yüzlerine odaklanıp göz göze gelmeye gayret gösterilmiştir. Bazılarının güvenini bu şekilde kazanılmış olmanın yanı sıra bazıları görüşme süresince temkinli davranıp değerlendirme çabalarını sürdürmüşlerdir. Ayrıca bireylere çalışma ortamında ayrımcılıkla karşılaşıp karşılaşmadıkları sorulmuştur. Genellikle birçoğu başlarda iş yerinde arkadaşlarının kendileriyle çalışmak istemediklerini kendilerini dışladıklarını belirtirken uzun seneler beraber çalışmalarının da etkisiyle bu durumun aşıldığını ve şimdi hemen hemen herkesle iyi anlaştıklarını ve çalışma ortamında garipsenmediklerini belirtmişlerdir. Fakat bazı erkek katılımcılar bu durumu ifade ederken genellikle kişiye göre muamele yaptıklarını kim nasıl davranırsa ona göre davranış gösterdiklerini veya yaklaştıklarını belirtmişlerdir.

Yine sorulan sosyal ilişki, etkinlik ve kültürel etkinliklere yönelik soruya birçoğu çalışma hayatına girmeleriyle birlikte sosyal ilişkilerde daha etkin daha aktif konuma geldiklerini belirtirken bazıları hayatlarında herhangi bir şey değişmediğini, hala aynı rutinde olduklarını tek değişenin işe gidip gelmek olduğunu belirtmişlerdir.

Ayrıca çalışma hayatının insanlarla daha fazla iletişim kurmalarını gerektirdiği bu nedenle bir süre sonra daha rahat ve herhangi bir çekingenlik ya da korku yaşamadan soru sorabildiklerini veya sohbet edebildiklerini belirtmişlerdir. Kadın katılımcılarımız sohbet konusunda daha aktif ve etkin bir yaklaşımdayken erkek katılımcılarımızın birçoğu karşıdaki kişinin hal ve tutumuna göre iletişimin yönüne karar vermekte ve arkadaş edinmektedirler. Kadın katılımcılarımız özel hayata ilişkin konuşmalarda daha rahatken erkek katılımcılarımızın mesai dışı konuşmaları genellikle gündemde olan corona virüs vakalarının ve ülkedeki mevcut durum, ekonomi, spor vb. konuları içermektedir. Katılımcılarımızın birçoğu iş arkadaşlarıyla çeşitli sosyal ve kültürel etkinliklere katılmakta ve beraber vakit geçirmekteyken sadece birkaçı iş arkadaşlarıyla dışarı çıkmadığını, beraber vakit geçirmediklerini dile getirmişlerdir. Özellikle coronadan dolayı eskisi gibi rahat dışarı çıkamadığını veya sinema gibi sosyal etkinlikleri gerçekleştiremediklerini belirtmişlerdir. Yaşamlarının virüs nedeniyle kötü etkilendiğini insanlarla sosyal etkileşimlerinde olumsuz etkilere yol açtığını ve yaşam kalitelerini düşürdüğünü belirtmişlerdir. Sohbet sırasında eskisi gibi rahatça sarılmanın bir insanın kendi ailesinin yakınlığını bile yaşayamamanın psikolojik olarak kendilerini etkilediğini ve asosyalliğe doğru toplumsal bir tutuma zorladığını ifade etmişlerdir. Bu konudan genellikle kadın katılımcılarımız sosyallik ve arkadaşlarıyla, aile fertleriyle yakınlık kuramamaktan dolayı şikâyetçiyken, erkek katılımcılarımız durumun daha çok ekonomik boyutlarına dikkatle değinmişlerdir. Erkek katılımcılarımızdan bazıları virüs nedeniyle işlerinden olabilecekleri korkusunu yaşadıklarını da belirtmişler ve ülkenin ekonomik durumunun aslında görünenden daha kötü olduğunu bu durumun siyasi olarak kapatıldığından da bahsetmişlerdir. Fakat özellikle çalışma kapsamı gözetildiğinden araştırmanın bulgu konularında bu kısımlara yer verilememiştir. Daha çok çalışma yaşamının bireyin sosyal ilişki ve etkinliklerine imkân tanıyıp tanımadığı üzerinde durulmuş ve bu konuda dile getirilen ifadeleri çalışma içerisine dâhil edilmiştir.

Çalışma yaşamı dâhilinde katılımcılarımız özelliklede iş yerlerinde uzun yıllardır çalışan bireyler göz önüne alınarak denilebilir ki başlarda sorunlarla karşılaşsalar da bu zamanla aşılmış ve normalleşmiştir. Bunu kendileri de başta sorun

yaşadım, beni istemediler, benimle çalışmak istemediler, beni dışladılar fakat daha sonra bana alıştılar, benimle iletişim kurduktan sonra ön yargılarını kırdılar, uzun zaman çalışınca bu günler geride kaldı şeklinde kendilerini ifade etmişlerdir. Bazıları ise çalışma hayatı içerisinde değil aynı zaman da işe ulaşım anlamında da sorun yaşadıklarını özellikle erkek katılımcılarımdan bazıları park yerlerini başlarının kullanması nedeniyle zor durumda kaldıklarını bazıları ise kendilerine tanınan önceliklere ve hakları diğer bireyler nedeniyle kullanamadıklarını dile getirmişlerdir. Tek isteklerinin farklı olarak algılanmadan yaşamak ama bunun her insan gibi normal olması olduğunu belirtmişlerdir. ÖzellikleM-1, M-2, M-10 kodlu katılımcılarımız toplumda engellilere yönelik anlayışın bulunmadığını bu bilince sahip olamadıklarını belirtirken özellikle M-3, M-5, M-8, M-14, M-17 kodlu katılımcılarımız engellilere yönelik bilincin, anlayışın oluştuğunu ve sosyal yaşama katılımlarının artması için yeterli çalışmaların yapıldığını savunmaktadırlar. Bazıları ise bunun birazda bireysel çabaya da ihtiyacı olduğunu hiçbir şeyin tek taraflı çabayla olamayacağını belirtmişlerdir. M-2, M-10, M-12, M-19 kodlu katılımcılarımız toplumsal bilincin oluşmadığını belirtmişler. Özellikle M-2 kodlu katılımcımız bu durumdan çok sitemkâr şekilde bahsetmiştir. Fakat M-13 kodlu katılımcımız insanlarda toplumsal bilincin oluştuğunu hatta çok yardımcı olduğunu dile getirmiştir. Buna örnek olarak M-3 ve M-9 kodlu katılımcılarımızın ifadeleri de örnek verilebilir. Diğer katılımcılar kadar kesin ve net konuşmayan ve kararsız tavır sergileyen katılımcılarımızda bulunmaktadır. Tıpkı M-1, M-4, M-6, M-15 kodlu katılımcılarımız gibi. Durumu genellemekten ve bireysel bir sınırla çerçevelemekten özellikle kaçınmakta ve kişiye göre genellemenin yanlış olacağını ifade etmektedirler.

Bir başka konu ise sosyal ilişkiler konusunun sadece çalışma hayatına girmekle değil zaten bu beceriye sahip olduklarını ve insanlarla iletişim kurmakta, sosyal ilişkiler kurmakta sorun yaşamadan diğer insanlarla ikili ilişkilerde etkin, aktif ve sıcakkanlı oldukları için arkadaş edinme, sohbet etme veya sohbeti başlatma konusunda zorluk çekmediklerini ifade etmişlerdir. Buna örnek olarak özellikle M-3, M-7, M-17 kodlu katılımcılar örnek verilebilir. Aynı zamanda çalışma yaşamının kendilerine daha geniş bir çevre sağladığını bununla birlikte daha aktif bir sosyal

ilişkiler ağına sahip olduklarını ifade eden katılımcılarımızda bulunmaktadır. M-13, M-15, M-20 kodlu katılımcılarımız bu duruma örnektir. Aynı zamanda sosyal anlamda sorun yaşamadığını veya zaten bu beceriye sahip olduğunu belirten katılımcılarımızın üniversite eğitimi almış olduğu görülmektedir. Yani bu bireylerin eğitim sürecinde de diğer bireylerle iletişim kurmaları ve iç içe bir yaşam stiline sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Eğitim hayatında bireyin sosyal yaşamda yer alması gerekmedir. Bu nedenle birey ikili ilişkiler kurmakta ve sosyal yaşama aktif katılım sağlamaktadır. Bu bakımdan da üniversite eğitimi alan katılımcılarımız zaten yaşamlarının bir parçası haline gelen sosyal ilişkiler ağına katılım ve ikili ilişkilerde aktif konum bu konuda bireye deneyim ve beceri kazandırmakta bu da işe başladıktan sonra bireye avantaj sağlamaktadır.

Görüşmeler bireyin sorulara cevap verme isteğine bağlı olarak 15- 25 dakika arasında değişmiştir. Bazıları soruları içtenlikle cevaplarken bazı katılımcılar bir raddeden sonra sıkıldıklarını oldukça belli etmiş soruları geçiştirmek ister gibi cevaplamışlardır. Kişilerin sıkıldığı veya sorulara cevap verme istekleri olmadığı fark edildiğinde başka bir konudan bahsedilerek bireyin dikkati tekrar konuya çekilmeye çalışılmıştır. Bazı katılımcılarımız özellikle üniversite mezunu olanlar yaşamlarındaki zorluklara veya yaşadıkları ortamda meydana gelen olayları daha objektif olarak dile getirirken ilkokul veya lise mezunu katılımcılarımız düşüncelerini ifade etme noktasında daha çekingen daha pasif davranmaktadırlar. Genel olarak şükür, Allaha hamd olsun, şu an ki halimden memnunum, bir şey dememem yanlış olur, ne desem yanlış olur gibi ifadelerdir.

Yapılan çalışmada görülmüştür ki bireyler her ne kadar başta sorulan sorularda şüpheci ve tedirgin tepkiler verirken sorular ilerledikçe cevaplar daha net ve açıkça verilmiştir. Her birey kendisine sorulan her soruya cevap vermek istemeyebilir, özellikle cevaplamaktan kaçınabilir veya duyumsamazlıktan gelebilirler. Engelli bireylerle mülakat sürecinde sorulan bazı soruları yöneltirken çeşitli zorluklar yaşanmıştır. Özellikle engellerine yönelik sorular sorulurken engelli bireylerin yüzlerinde veya tavırlarında meydana gelen değişimden, yaşadıkları sıkıntının gözlerine yansımasından, hayatlarının zorluklarına yönelik çeşitli kesitleri dinlemek ister istemez duygusal olarak etkilenmeye yol açmıştır. Hele ki M-14 kodlu

katılımcımızın yaşadığı şiddeti bir kez daha anlatmasına ve katlandığı zorlukları bir kez daha hatırlamasına yol açmak kötü hissettirse de bu çalışma gibi başka çalışmalara da kaynaklık edebilmesi açısından önem arz etmektedir. Şiddet her canlı için tartışılmaz ve olumsuz tecrübelere yol açan bir olgudur. Fakat bir insanın yaşamını elinden almak, sağlıklı bir yaşam sürmesine engel teşkil etmek, hayatının bir noktasından sonrasını engelli birey olarak devam etmeye mecbur etmek sadece bir olumsuzluk olmakla kalmamalıdır. Gerekli cezai işlemlerin ve adli süreçlerin yerine getirilmesi gerekmektedir. Her ne kadar yasal haklarımız olsa da yeterince koruyucu ve caydırıcı değildir. Bu sonuca varmamızın en büyük göstergesi ise hala aynı sorunların yaşanması ve işlenen suç oranında belirgin bir düşüşün yaşanmamasıdır. Engelli bireylere tanınan yasal haklardan bahsetmiştik. Fakat katılımcılarımızın da dile getirdiği üzere bu hakları kullanmalarının önündeki engellerde bulunur. Diğer bireylerin bu hakları gasp etmesi gibi. Bu noktada yapılması gereken caydırıcı ve cezai uygulamalardır. Ülkemizde var olan yasal uygulamalarda bir diğer sorun ise yeterli işlerliğin olmamasıdır. Bir sorunu giderme çabası içerisinde olmanın yanı sıra bu sorunu çözüme ulaştırıp ulaştırılmadığının denetlenmesi de önemlidir. Problem çözülmüyorsa çabanın bir anlamı kalmamaktadır. Katılımcılarımızın bir kısmı bu konuda düşüncelerini “-mış gibi yapma” olarak belirmişlerdir. Yani bir hak veriliyor ya da bir iş yapılıyor fakat fayda sağlayıp sağlamadığı ölçülmüyor demektedirler. Bu konuda erkek ve üniversite mezunu katılımcılar daha sert ve hevesli cevaplar verirken lise veya altı eğitim seviyesindeki katılımcılarımız daha olumlu ve daha yumuşak cevaplar vermişlerdir. Son olarak katılımcılarımızın bazılarının her ne kadar üniversite mezunu ya da eğitimi almasa da çalışma hayatının kendilerini geliştirmeleri için motivasyon sağladığını belirtmişlerdir. M-20 kodlu katılımcımız ise üniversite eğitimi görmüş bir birey olsa da iş yaşamında statüsel farkların olduğunu, kendini daha bilgisiz ve eksik hissettiğini belirtirken bir başka katılımcımız giyim tarzından konuşma tarzına kadar çalışma yaşamının sosyal ve günlük hayatında değişime ve dönüşüme neden olduğunu belirtmişlerdir. Saha gözlemleri başka çalışmalara kaynaklık edilebilmesi yönünden tüm açıklığı ile aktarılmıştır. Olayları tüm çıplaklığı ile aktarılabilmesi için objektif bir bakış açısıyla ve duygusal yönlerden uzak durularak bire bir bireylerin düşüncelerinin aktarılması amaçlanmıştır. Bu bölümden sonra mülakat yapılan

bireylerin özelliklerine ve yaşamsal tecrübelerine dair ifadelerine yer verilmiştir. Çalışma kapsamında özellikle çalışmaya başladıktan sonra sosyal ve kültürel anlamda etkinlik ve iletişim yönünden olumlu nu yoksa olumsuz mu gelişmeler yaşandığına dair çıkarımlara değinilecektir.

5. BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ

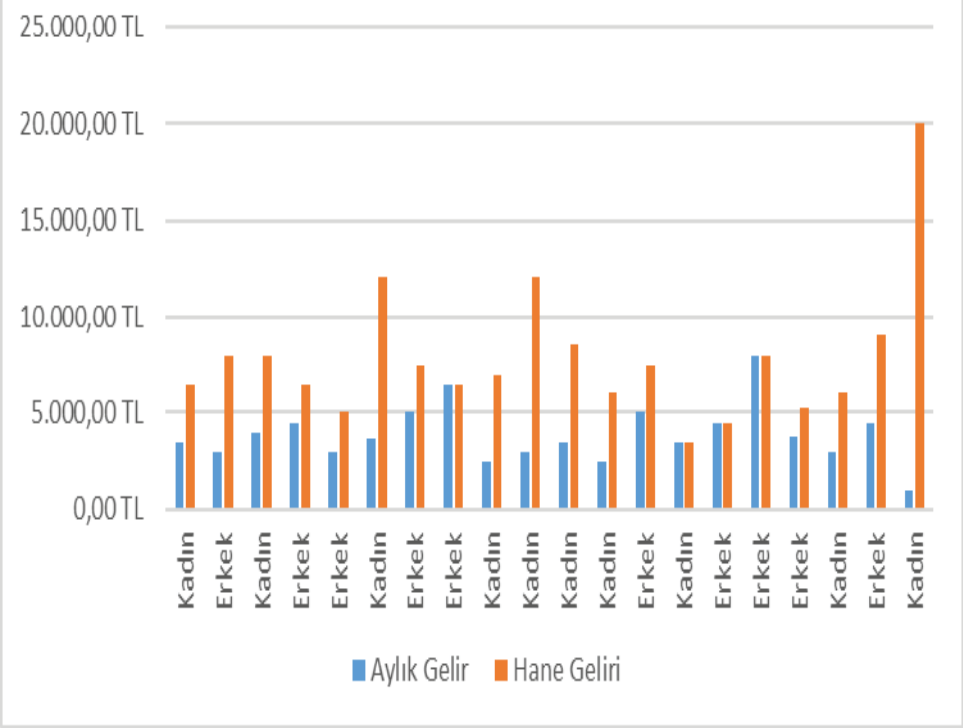
5.1. Araştırmada Mülakat Yapılan Bireylerin Demografik Özellikleri

Tablo 5.1. Görüşülen Kişilerin Demografik Dağılımları

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Hali	Çocuk Sayısı	Meslek	Çalışma süresi (Yıl)	Eşin Mesleği	Gelir (TL)	Hanenin toplam Geliri (TL)	Engel Nedeni-Türü	Engel Oranı
M-1	Kadın	39	Lise	Evli	2	Temizlik İşçisi	11	Otobüs Şoförü	3,500	6,500	Doğum sonrası Bedensel	%45-65 arası
M-2	Erkek	20	Lise	Bekâr	-	Usta Öğretici	2	-	3,000	8000 (sosyal yardım)	Doğum sonrası Bedensel	%65-85 arası
M-3	Kadın	43	Üniversite	Evli	2	Memur	8	Memur	4,000	8,000	Doğuştan görme	%85-100 arası
M-4	Erkek	50	Üniversite	Evli	6	Şoför	2	Ev Hanımı	4,500	6,500 (Emekli Maaşı)	Doğum sonrası Bedensel	%65-85 arası
M-5	Erkek	38	Lise	Evli	2	Esnaf	13	Ev Hanımı	3,000	5,000	Doğum sonrası Bedensel	%65-85 arası
M-6	Kadın	35	Üniversite	Bekâr	-	Memur	7	-	3,700	12,000	Doğuştan görme	%85-100 arası
M-7	Erkek	50	Üniversite	Evli	2	Memur	8	Ev Hanımı	5000	7,500 (Emekli Maaşı)	Doğum sonrası Bedensel	%65-85 arası
M-8	Erkek	38	Üniversite	Evli	5	Mali Müşavir	12	Ev Hanımı	6,500	6,500	Doğum sonrası Bedensel	%25-45 arası
M-9	Kadın	18	Üniversite	Bekâr	-	Satış Elemanı	1,5	-	2,500	7,000	Doğuştan görme	% 25 ten az
M-10	Kadın	38	Lise	Evli	-	Kat görevlisi	5	Esnaf	3,000	12,000	Doğum anına bağlı Bedensel	%25-45 arası
M-11	Kadın	36	Üniversite	Evli	1	Sekreter	3	Özel Güvenlik	3,500	8,500	Doğuştan Bedensel	%45-65 arası
M-12	Kadın	21	Lise	Bekâr	-	Tezgahtar	1	-	2,500	6,000	Doğuştan Bedensel	%25-45 arası
M-13	Erkek	47	Lise	Evli	1	Mevsimlik işçi	5-6 ay	Ev Hanımı	5,000	7,500 (Emekli Maaşı)	Konuşma ve Dil Bozukluğu Doğuştan	%45-65 arası
M-14	Kadın	45	İlkokul	Boşanmış	-	Temizlik Personeli	5	-	3,500	3,500	Doğum sonrası Konuşma ve Dil Bozukluğu	%25-45 arası
M-15	Erkek	33	Üniversite	Bekâr	-	Memur	3	-	4,500	4,500	Doğum sonrası Bedensel	%45-65 arası
M-16	Erkek	39	Lise	Evli	2	Kaporta Ustası	6	Ev Hanımı	8,000	8,000	Doğum sonrası İşitme	%25-45 arası
M-17	Erkek	52	İlkokul	Evli	4	Şoför	2	Ev Hanımı	3,750	5,250 (Sosyal Yardım)	Doğum sonrası Bedensel	%25-45 arası
M-18	Kadın	20	Lise	Bekâr	-	Garson	10 ay	-	3,000	6,000	Doğuştan Zihinsel	%25-45 arası
M-19	Erkek	29	Üniversite	Evli	-	Memur	3	Memur	4,500	9,000	Görme ve işitme Doğum sonrası	%25-45 arası
M-20	Kadın	50	Üniversite	Evli	3	Yazılım Mühendisi	12	Restoran İşletmecisi	10,000	20,000	Doğum anına bağlı Bedensel	%65-85 arası

Katılımcıların 10'ü kadın 10'ü erkektir. Katılımcıların yaşları ortalama 37,05 tir. Kadınların yaş ortalaması 34,5 iken erkeklerin yaş ortalaması 39,6'dır. Katılımcılardan 13'ü evli 6'sı bekâr 1'i ise boşanmıştır. Katılımcılarımızdan hem evli hem de kadın olanların sayısı 5 iken evli ve erkek olanların sayısı 8'dir. Bekâr katılımcılardan 4'ü kadın 2'si erkektir. Evlenip boşanmış olan katılımcılarımız sadece 1 tane ve kadındır. Katılımcılarımızdan 5'i erkek 5'i kadın olmak üzere 10'u üniversite, 4'ü erkek 4'ü kadın olmak üzere lise, 1 kadın 1 erkek olmak üzere ilkokul seviyesi eğitim düzeyindedir. Katılımcılarımızın tamamı yaşamlarının büyük bölümünü büyükşehir yani Konya'da geçirmişlerdir. Bazılarının doğdukları ve belirli bir zaman kadar geçirdikleri yerler kasaba olsa da yaşamlarının büyük çoğunluğunu Konya' da geçirdiklerini belirtmişlerdir.

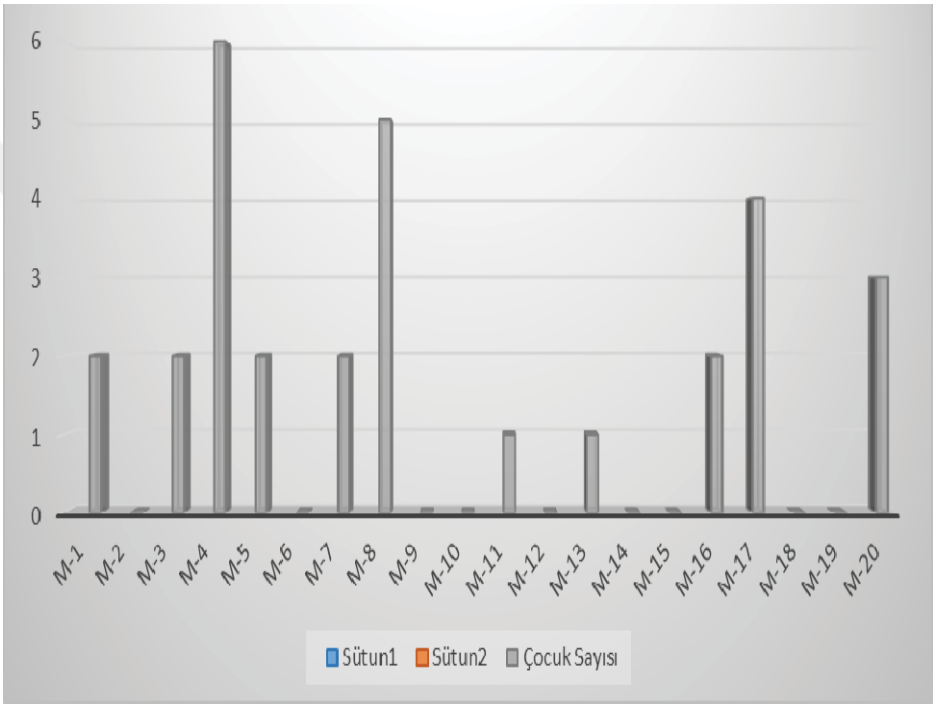
Tablo 5.2. Araştırmada Mülakat Yapılan Bireylerin Aylık ve Hane Gelir Dağılımı



Aylık gelirleri 2,500 TL ile 10,000 TL arasında değişmektedir. Katılımcıların toplam hane gelirleri 3,500 TL ile 20,000 TL arasında değişmektedir. Aylık gelir ortalamaları toplam 4,347.5 TL'dir. Kadın katılımcıların aylık gelirleri kendi aralarında 2,500 TL ile 10,000 TL ve gelir ortalamaları 3,920TL, hane gelirleri 3,500 TL ile 20,000 TL arasında değişmekteyken hane gelir ortalamaları ise 8,950 TL,

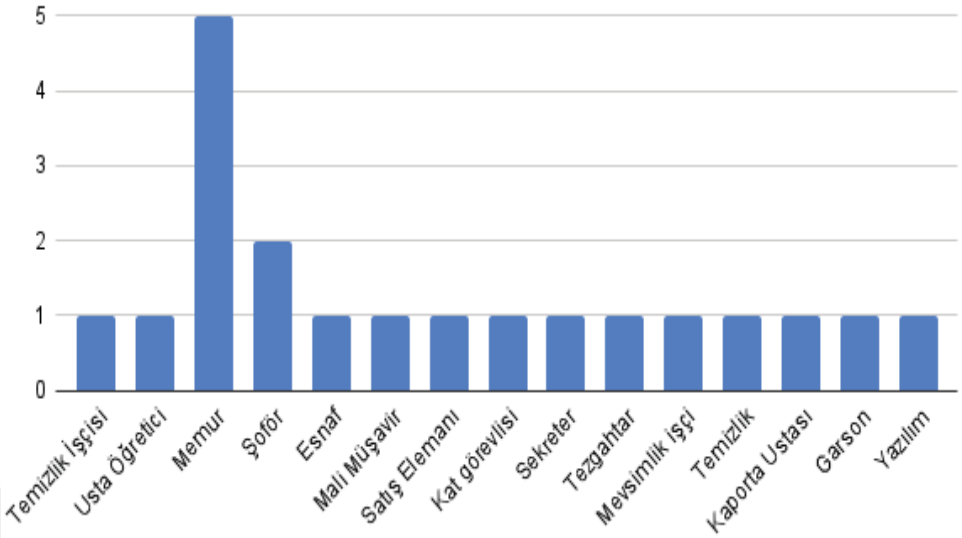
erkek katılımcılarda aylık gelir 3,000 TL ile 8,000 TL aylık gelir ortalamaları ise 4,775 TL, hane gelirleri 4,500 TL ila 8,000 TL arasında değişmekte hane gelir ortalamaları ise 6,775 TL'dir. Buna göre çalışan engelli kadın katılımcıların aylık gelirinin çalışan engelli erkek katılımcılara göre görece daha az olduğu fakat hane geliri açısından bakıldığında bu durumun tersi şeklinde sirayet ettiği gözlemlenebilmektedir.

Tablo 5.3. Araştırmada Mülakat Yapılan Bireylerin Çocuk Sayısı



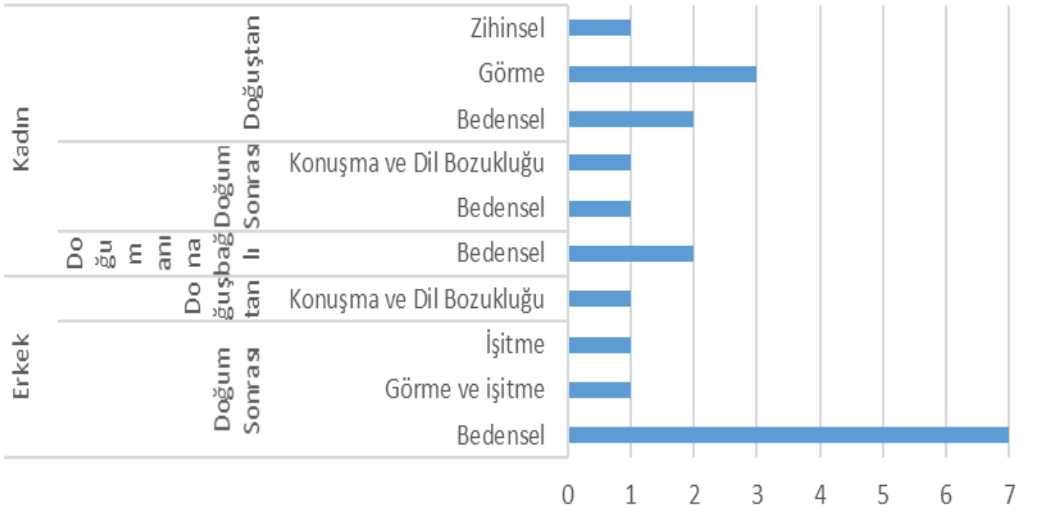
Katılımcıların 11 tanesi çocuk sahibi olmakla birlikte 2 tanesinin 1 çocuğu bulunmakta ve katılımcılarda 1'i erkek 1'i ise kadındır, 5 tanesin 2 çocuğu vardır bunlardan 2'si kadın 3'ü ise erkektir, 1 kadın katılımcımızın 3, 1 erkek katılımcımızın 5 ve 1 erkek katılımcımız da 6 çocuk sahibiyken evli ama çocuk sahibi olmayan 1 erkek 2 kadın olmak üzere sadece 2 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcılardan boşanmış ve çocuksuz 1 kişi bulunmaktadır ve kadındır. Çalışma süreleri açısından bakıldığında bu süre 5-6 ay ila 13 yıl arasında değişim göstermektedir. Sadece erkek katılımcılarımıza bakıldığında 5-6 ay ile 13 yıl arasında değişen çalışma süreleri ortalama olarak 5,15'dir. Kadın katılımcılarımızda bu oranlar 10 ay ila 12 yıl arasında değişmekte ve ortalama çalışma süresi 5,36'dır.

Tablo 5.4. Mülakat Yapılan Bireylerin Meslekleri



Katılımcılarımızın meslekleri şekilde görüldüğü gibidir. Katılımcılarımızdan 2'si kadın 3'ü erkek olmak üzere 5'i memur, 3'üde kadın 3 temizlik işçisi, 2'si de erkek 2 şoför, 1 erkek usta öğretici, 1 erkek mali müşavir, 1 kadın satış elemanı, 1 kadın sekreter, 1 kadın tezgâhtar., 1 erkek mevsimlik işçi, 1 kadın garson, 1 erkek esnaf, 1 erkek kaporta ustası, 1 kadın yazılım mühendisi şeklinde dağılımları bulunmaktadır.

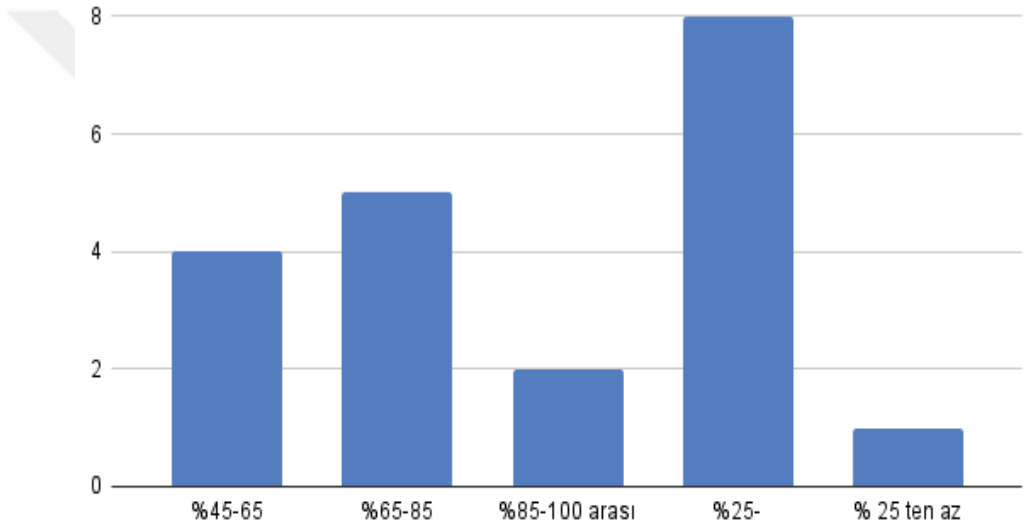
Tablo 5.5. Mülakat Yapılan Bireylerin Engel Nedenleri ve Türleri



Katılımcıların 12'si bedensel engelli, 3'ü görme engelli 2'si konuşma ve dil bozukluğu, 1'i zihinsel, 1'i işitme ve 1'i hem görme hem işitme engellidir. Bedensel

engeli olan katılımcılarımızdan 7'si erkek 1'i kadın olmak üzere 8'i doğum sonrası nedenlerle bedensel engelli olduklarını belirtirken, 2'side kadın doğuştan engelli 2 kişi ve 2'si kadın doğum anına bağlı sebeplerle bedensel engelli olduğunu belirtmiştir. Görme Engelli Katılımcılarımızın hepsi doğuştan görme engelli ve kadındır. İşitme engelli sadece 1 kişi ve erkek olmak üzere doğum sonrası nedenlere bağlıdır. 1 kadın 1 erkek olmak üzere konuşma ve dil bozukluğu olan 2 kişi, 1 kadın olmak üzere zihinsel engelli 1 kişi ve 1 erkek olmak üzere hem görme hem de işitme engellidir.

Tablo 5.6. Mülakat Yapılan Bireylerin Engel Oranları



Katılımcılarımızın 1'i % 25 ten az ve görme engelli kadındır, 7'si %25-45 arası 2 erkek 2 kadın bedensel 1 kadın konuşma ve dil bozukluğu 1 erkek işitme ve 1 kadın zihinsel engelli, 5'i %45-65 arası 2 kadın 1 erkek bedensel 1 erkek konuşma ve dil bozukluğu ve görme işitme 1 erkek engelli., 5'i %65-85 arası 4 erkek ve 1 kadın bedensel engelli ve 2'si %85-100 arası kadın ve görme engelli olmak üzere engellilik oranına sahiptirler. Son olarak katılımcılarımızın tümü yaşamlarının büyük bölümünü Konya'da geçirmişlerdir.

5.2. Mülakat Yapılan Bireylerin Çalışma Deneyimleri ve Karşılaştıkları Problemler

Çalışma kapsamında engelli bireylerle yapılan görüşmede ana konu çalışma alanı çerçevesinde gelişmekte olduğu için öncelikle bireylerin çalışma deneyimlerine

ve karşılaştıkları problemleri ele alıp değerlendirmek gerekmedir. Çalışma hayatına giriş bu ortama uyum sağlama ve çalışma yaşamının getirileri olan problem veya kazanımlardan bahsetmek gerekmedir. Çalışma yaşamanın olumlu veya olumsuz etkileri üzerine katılımcılarımız çeşitli düşüncelerini aktarmışlardır. Bu konu ile ilgili katılımcılara "Çalışmaya başladıktan sonraki yaşam şartlarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz? Yaşam koşullarınız idealinizdekine yakın mı?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar bu soruyu olumlu, olumsuz veya olumlu yönlerine eksik yönlerinde olduğu üzerinde durarak cevaplamışlardır. Katılımcılardan olumlu yönde etkilediğini düşünenler daha çok maddi destek, özgüven, geçim sağlama, saygınlık ve daha refah bir yaşam sunması yönünden olumlu görmektedirler. Bu düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedirler:

M-4: Şöyle ki şimdi düşün günlük basit ihtiyaçlarını karşılamak için bile ailenin eşinin ya da farklı kişilerin yardımına ihtiyacın nasıl hissederdin? Kötü demi işte para kazanmaya başlayınca tutmayan ayaklarında olsa ben kazandım diyebiliyorsun. Bu da ayrı bir güven ayrı bir gurur veriyor insana. Ben çocuklarımla koşup oynayamıyorum ama onların ihtiyaçlarını karşılıyorum onlara haram yedirmeden yetiştiriyorum. (M4, Erkek,50, Üniversite, Şoför, Evli)

M-6: Nasıl bir şey biliyor musunuz? Zaten kendinize güveniniz var ama çalışmaya başladıktan sonra daha da bir güven geliyor insana bir şey almak ya da yapmak istediğinizde uzun uzadıya düşünmeye gerek yok çünkü maddiyatınız var öyle bir şey işte. (M-6, Kadın, 35, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-17: Daha rahatlatıcı. En azından inancın var. Benim için büyük faydaları oldu. Benim için o kadar büyük bir sorun değil ama aile geçindirmek özellikle erkek için çok önemli bir sorumluluk benim babam bize yok dememek için elinden gelenin fazlasını yaptı hep bende onun izinden gitmeye çalışıyorum (M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

M-20: İdealimdekinin de üzerinde bir yaşamım var derler ya kör istedi 1 göz Allah verdi 2 Göz diye tam öyle bir durum (Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

Bunun yanı sıra hayıtında bir şey değiştirmediği, katkı sağlamadığını düşünen bireylerde mevcuttur. Bu bireyler genel olarak ücret yetersizliği, günümüz yaşam standartlarında yeterli imlana sahip olamama ve istedikleri noktada kendilerini göremedikleri üzerinde durmaktadırlar. Katılımcılar konu üzerindeki fikirlerini şu ifadelerle açıklamaktadırlar:

M-13: Kesinlikle hayır. Gerekli yaşam koşullarını sağlayacak ücret kazanamıyoruz. (M-13, Erkek, 47, Lise, Mevsimlik işçi, Evli)

M-18: Maalesef değil. Yalnız başıma yaşamayı, kendi ayaklarımın üstünde durmayı öğrendim. Ekonomik ve sosyal anlamda değişim yaşadım (M-18, Kadın, 20, Lise, Garson, Bekâr)

Çalışma hayatının olumlu olumsuz katkılarının olduğunu düşünenlerin dışında durumu şükretmeye veya tamah etmeye bağlayan şikâyet etmeyi inançlarına uygun olmadığını düşünen katılımcılarda mevcuttur. Katılımcılar konu hakkındaki fikirlerini şu şekilde dile getirmektedirler:

M-2: Çalışmaya başladıktan sonra cebime para giriyor. Kimseden istemiyorum kendim çalışıyorum kendim kazanıyorum. Gönlümce de harcıyorum hak ettiğimi biliyorum en azından. Kim istemez daha iyi yaşamayı ama bu günüme de şükür yükseklerde gözüm yok. (M-2, Erkek, 20, Lise, Usta Öğretici, Bekâr)

M-5: Allah büyük deyip geçiniyoruz rabbim sabrını veriyor. Böyle bir güç verip sağlık verdiği için şükretmemek zaten nankörlük olur (M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

M-14: İyiyim karnım tok sırtım pek daha ne olsun. Ağzıma attığım her lokma için rabbime hamdolsun ki kimseye el açmadan kimseden istemeden kendime yetiyorum (M-14, Kadın, 45, İlkokul, Temizlik Personeli, Boşanmış)

M-17: Daha rahatlatıcı. En azından inancın var. Benim için büyük faydaları oldu. Benim için o kadar büyük bir sorun değil ama aile geçindirmek özellikle erkek için çok önemli bir sorumluluk benim babam bize yok dememek için elinden gelenin fazlasını yaptı hep bende onun izinden gitmeye çalışıyorum (M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

Çalışma yaşamının ideal bir hayat tarzı sunması rağmen bazı eksikliklerine vurgu yapan katılımcılarımız ise şöyle ifade etmişlerdir:

M-7: Yaşamayı seviyorum ben. Çünkü ölümle burun buruna geldim. O nedenle çok sıkıntılı durumlarda bile off, öff dememeye özen gösteriyorum. Ben bu yaşıma kadar yararlı ne öğrendin deseler her sorunun sıkıntının zamanla geçtiğini derdim. Bizler 1 dakika sonramız bile garanti değilken yıllar sonrasının kaygısı telaşı içinde bugünü zehir ediyoruz kendimize işte ben bu noktada tersini yapıyorum bugünümün kıymetini yaşamaya oldukça dolu dolu geçirmeye çabalıyorum (M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-15: Çalışmaya başladıktan sonra yaşam şartlarım konusunda şikâyetçi değilim fakat yukarıda belirttiğim gibi yaşam koşullarımın ideallerime yakın olması için maaşımın biraz daha yüksek olması gerekmekte (M-15, Erkek, 33, Memur, Bekâr)

M-16: Çalışmaya başladıktan para kazanmaya başlayıp ve mesleğimde ilerleyip usta olduktan sonra yaşam şartlarımdan memnunum daha iyi olabilir bunun için de kendi iş yerimi açmam gerekiyor kendi iş yerimi açarsam o zaman daha da güzel olacağını düşünüyorum (M-16, Erkek, 39, Lise, Kaporta Ustası, Evli)

Çalışma yaşamının gelecek beklentisinin yanı sıra önem arz eden bir başka odak konusu da çalışma ortamında veya kaynaklı yaşanan problemlerdir. Bu nedenle katılımcılarımızın çalışma hayatında karşılaştıkları veya sorun yaşadıkları konuları belirlemek adına "Çalışma hayatınızda engeliniz nedeniyle karşılaştığınız zorluklar var mıdır? Varsa bunlar nelerdir?" sorusu sorulmuştur. Çalışma kapsamında görüşülen bireyler çalışma hayatına girdikten sonra yaşadıkları problemleri genel olarak araç- gereç temini, engellerinden kaynaklı bazı fiziksel sorunlar, adaptasyon problemi, iş arkadaşları veya yönetici kaynaklı problemler olarak dile getirmişlerdir.

Çalışma ortamında fiziksel şartlar nedeniyle sorun yaşayan ve gerekli yeterliliğe sahip olmadıklarının vurgulandığı için kötü hissettiklerini belirten katılımcılarımız var olan durumu şöyle ifade etmektedirler:

M-7: Tabi mesela ben haylaz bir adamım koşturup ortalığı birbirine katmak isterdim ama beyefendi gibi oturuyorum. Şaka bir yana bazı zorlukları oluyor klasör sistemi var bilirsiniz. Raflarına ulaşmam sıkıntı ama bunu da başka bir arkadaş benim yerime yapıyor bu şekilde çözdük. Onun dışında çok bir sorunum olmuyor ayakta yapılması gereken konu ve görevlerde sıkıntı yaşıyorum o kadar. .(M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-2: Olmaz olur mu gücüm yetmiyor bazen ama mecbur yapmak zorundayım. Birde azıcık dinlenmen göze batıyor yapamayacağın işe girmeseydin diyolar hemen. Bir kere farklısın onlara göre yük gibi geliyolar ama kimseye beni sırtında taşı dediğimiz yok yani sadece kendi halimize çalışmak derdimiz. (M-2, Erkek, 20, Lise, Usta Öğretici, Bekâr)

M-8: En başta çok ağır geliyor hem vücudunuza hem de insanların bakış konuşma ve tavırlarına bağlı psikolojiniz değişiyor. Yapamayacağınızı düşünüyorsunuz. Bana bu zamanda annem çok destek oldu sen Allaha sığın çaba göster o senin yolunu açar dedi bende ya sabır diye ayaklarım geri geri gitse de işime gidip geldim. Şimdi olduğum yerde mutluyum zorluk çekip o tecrübeyi edinmekten de çok mutluyum iyi ki de çekmişim o zorlukları diyebiliyorum geriye dönüp bakınca beni bugün olduğum yere getiren de ben yapanda o zorluklardan çıkardığım dersler oldu. (M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

M-13: Ortak kullanım alanlarının tamamen farklı olmaması nedeniyle sorun yaşıyorum. (M-13, Erkek, 47, Lise, Mevsimlik işçi, Evli)

M-17: Zaman zaman çalıma temposu artıyor ve bu durum beni sıkıntıya sokuyor can taşıyorum hız benim düşmanım. Kendimi geçtim o insanların bende mesuliyeti var acele işe şeytan karışır. (M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

Bunun yanı sıra işe ulaşımda veya araç sahibi engelli bireylerin park yerlerinin işgal edilmesi nedeniyle park yeri sorunları yaşadıklarını da dile getirmişlerdir.

M-3: Bazen işe gelirken bile zorluk yaşayabiliyorum eksiklikler var ama giderilmeye de çalışılıyor onunda farkındayım. Ben görme engelliyim yani normal insan için bile kanser yaratan çoğu şey benim için daha da fazla sorun teşkil ediyor. İş yerimde de çoğu zaman öncelik olan asansöre binecek yer bulamıyorum malum şuan corona var binmekte istemiyorum ama o zamanda çok beklemem gerekiyor buda benim istemediğim bir durum. (M-3, Kadın, 43, Üniversite, Memur, Evli)

M-4: Var evet ben her engelden önce insanlardan kaynaklanan engelleri hazmedemiyorum. Yanından geçince rahatsız olanlar var neden bu kadar kör oluyorlar anlamıyorum. İnanın bizi farklı kılan hiçbir şey yok sizler nasıl yaşamak için çalışıyorsunuz ben ve benim gibi olan kardeşlerim sizden daha fazla çabalamak zorundayız. Bunun dışında bak ben tekerlekli sandalyedeyim görüyorsun ama yola bir çıktım mı bazen kaldırımda hareket edecek alan olmuyor bazen bir binaya giremiyorsunuz rampası olmuyor daha fazla saymama gerek yok bence. (M4, Erkek,50, Üniversite, Şoför, Evli)

Çalışma yaşamında meydana gelen fiziksel şartlara bağlı sorunların yanı sıra adaptasyon ve psikolojik sorunlarda yaşamaktadırlar. Bireyler genel olarak işe ilk başlangıçlarında adaptasyon sorunu yaşadıklarını belirtirken bazıları bu sorunun psikolojik etkilerine vurgu yapmaktadır. Katılımcılarımız yaşadıkları problemleri şu şekilde ifade etmektedirler:

M-5: Yok gayet te yapıyorum verilen işleri. Başlangıçta çalışma şartları baya zorladı. Çünkü alışkın değilim, ağır geliyordu. Hızlı bir şekilde yardımcı olmam gerekiyordu. Nitekim bir şekilde sabırla dayandım. Şimdi bakınca çok büyük sınavlar verdim ama ayaklarımın üzerindeyim. (M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

M-8: En başta çok ağır geliyor hem vücudunuza hem de insanların bakış konuşma ve tavırlarına bağlı psikolojiniz değişiyor. Yapamayacağınızı düşünüyorsunuz. Bana bu zamanda annem çok destek oldu sen Allaha sığın çaba göster o senin yolunu açar dedi bende ya sabır diye ayaklarım geri geri gitse de işime gidip geldim. Şimdi olduğum yerde mutluyum zorluk çekip o tecrübeyi edinmekten de çok mutluyum iyi ki de çekmişim o zorlukları diyebiliyorum geriye dönüp bakınca beni bugün olduğum yere getiren de ben yapanda o zorluklardan çıkardığım dersler oldu. (M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

M-19: Fiziksel anlamda yok ama psikolojik olarak var daha stresli ve sinirli bir insan oldum diyebilirim. İş yerinde her haklılığınızda sesinizi çıkaramıyorsunuz. Bu için için susmak bende öfkeye sebep oluyor. Birde tabi patrona yalakalık yapacak diye bana kötü davranma çabası içinde olan tiplerde var ama görmemezlikten gelmeyi tercih ediyorum (M-19, Erkek, 29, Üniversite, Memur, Evli)

Ancak en çok bilinen ve sık karşılaşılan problemler ayrımcılık ve dışlanmadır. Engelli bireylerin çalışma hayatında başa çıkmak zorunda olduğu birçok problemin en başında gelen ayrımcılık ve dışlanma bireyleri en çok etkileyen faktörlerden de biridir.

M-1: Çalışmaya ilk başladığım zamanlar benim orada çalışmamı istemeyen kişiler oldu. Özellikle o kadar belli ediyorlardı ki pes etmek üzereydim istifayı düşündüğüm zamanlar oldu ama ailem bana mücadele etmemi söyledi onlar sana kötü davranıyorsa sen özellikle iyi davran dediler. Şimdi beni istemeyen beni dışlayan çoğu kişi gelir benimle sohbet eder. O yüzden ne zorluk yaşarsam yaşayayım mücadele etmeyi bırakmıyorum. (M-1, Kadın, 39, Lise, Temizlik Personeli, Evli)

M-8: En başta çok ağır geliyor hem vücudunuza hem de insanların bakış konuşma ve tavırlarına bağlı psikolojiniz değişiyor. Şimdi olduğum yerde mutluyum zorluk çekip o tecrübeyi edinmekten de çok mutluyum iyi ki de çekmişim o zorlukları diyebiliyorum geriye dönüp bakınca beni bugün olduğum yere getiren de ben yapanda o zorluklardan çıkardığım dersler oldu. (M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

M-12: En rahatsız olduğum şey insanların koluma gözlerini dikip bakmaları okuluda bu yüzden dışardan okuyorum dalga geçiyolar yüzüme baka bak(M-12, Kadın, 21, Lise, Tezgâhtar, Bekâr)

M-18: İnsanların bana yardım adı altında yaptıkları mobbing kötü hissettiriyor. (M-18, Kadın, 20, Lise, Garson, Bekâr)

Fakat tüm bu bulgulara rağmen her çalışan engellinin iş yerinde zorluk yaşadığı veya ayrımcılığa uğradığı sonucunu çıkaramayız. Görüşmelerimizden de elde ettiğimiz bulgulara göre iş yerinde zorluk yaşamayan, çalışma düzen ve rutininde ayrımcılık, dışlanma vb. problemlerle karşılaşmadığını da belirtenler olmuştur.

M-6: Hayır engelimden dolayı yaşadığım bir sorunum yok. Allah yaşatmasında zaten ağzımın tadını bozmasın (M-6, Kadın, 35, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-10: İş yeri içerisinde engellilere yönelik hiçbir sıkıntı yoktur. Olduğu zaman hemen gideriliyor. Müdahale etmekte gecikmiyorlar yani. Kimseye haksızlığa izin verilmez bizim iş yerinde (M-10, Kadın, 38, Lise, Kat Görevlisi, Evli)

M-15: Çok zorluk yaşamıyorum masa başında çalıştığım için (M-15, Erkek, 33, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-20: Başlarda adaptasyon sorunum oldu. Yani zaten aktif olarak toplumun içinde yer almıştım okula gidip gelirken falan ama iş hayatı bambaşka bir deneyim ve tecrübe. Otorite olarak

sadece eğitimcilerle münasebetiniz varken bir bakıyorsunuz etrafınızda kravatlı düzgün giyimli ve donanımlı onlarca insan var. (Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

İş hayatı söz konusu olduğunda büyük öneme sahip konulardan biride işveren tutumudur.

a) İşe Giriş Sürecinde ve Sonrasında İşveren Tutumu:

Katılımcıların 9'u kamuda çalışmakta işe alım süreçlerinde sınav veya atama yoluyla geçiş söz konusu olmaktadır. Katılımcıların 11'ü özel sektörde çalışmaktadır. İşe alım süreçlerinde işverenlerin söz hakkı daha fazla olan bu sektörde çalışma ortamı ve standartları da önem taşımaktadır. Bu nedenle katılımcılara "Çalışma hayatına girmeden öncesinde veya sonrasında işvereninizin size yönelik tavırları farklılık gösterdi mi? İşvereniniz size iş konusunda yeterli güveni sağlıyor mu?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılara çalışma hayatına giriş sürecinde ve sonrasında işverenlerinin tutum, tavır ve davranışlarında farklılık olup olmadığı soruldu ve elde edilen sonuçlara bakılarak büyük çoğunluğu olmadığını belirtirken, bazıları çok ilişki kurabilecek düzeyde olmadıklarını bazıları ise işverenin kendilerini çalışmak istemediği kanısında olduklarını belirtmişlerdir. Alınan cevaplara göre işe alımda farklı işe başladıktan sonra farklı tavır ve tutum geliştiren işverenlerin olduğunu belirten katılımcılar bu durumu şöyle ifade etmektedirler:

M-1: Tabi ki gösterdi işe başvururken işi yapabileceğimden çok emin değildi her yönetici gibi işinin selametini kazanacağı parayı elemandan alacağı en üst verimi düşünüyordu. Ben ve benim gibi engelli olanlara ister istemez bir işi yapamaz gibi bakılıyor. Tabi ki bu zamanla değişiyor ama insanların size karşı yaklaşımları da çok önemli. Güven konusuna gelince de sigortalı elemanım yeterince sağlıyor diye düşüyorum (M-1, Kadın, 39, Lise, Temizlik Personeli, Evli)

M-12: Ya şöyle anlatayım ilk işim o yüzden bir örnek yok ama bu işe girerken bir bana baktı bir eşine baktı sanki biz bunu alıyoruz ama bu işi yapamaz der gibiydi şimdiyse böyle bir durum yok işimi yapabildiğimi gördüler çünkü (M-12, Kadın, 21, Lise, Tezgâhtar, Bekâr)

M-16: İş hayatıma ilk girdiğim çıraklık dönemimde bazı sorunlar yaşadım ustanın bazı söylediklerini duyamadığım için ama artık ustayım usta olduğum için yapacağım işi bildiğim için sorun yaşamıyorum. Fakat çıraklık dönemimde yaşadığım sıkıntılardan dolayı artık bende yanımda çalışan çıraklara daha anlayışla yaklaşıyorum güven konusunda da sigortam yapıldığı için ve maaşımı gününde aldığım için sorun yaşamıyorum (M-16, Erkek, 39, Lise, Kaporta Ustası, Evli)

Bir işin niteliği ve kalitesini belirleyen faktörler vardır. Çalışma ortamı, işveren tutumu, çalışan motivasyonu iş yerinde üretimi artıran ve daha kaliteli iş ortaya koymakta etkili faktörlerden bazılarıdır. İşverenlerin kamu alanında belli bir otoriteye sahip olması ve dengeleyici bir tavırda olması beklenir. Bazı katılımcılar ise çalışma ortamının ciddiyetinden dolayı işverenlerinin otoriter ve soğuk bir tavrı olduğunu belirtirken bu durumun işverenin kötü muamele etmesi anlamına gelmediğini belirtmişler, kendilerini şöyle ifade etmişlerdir:

M-4: Ben öyle afaki bir şey sezmedim tabi olmuştur arada ama kırıcı rencide edici şekilde değildir. (M4, Erkek,50, Üniversite, Şoför, Evli)

M-7: Hayır, herhangi bir farklılık göstermedi. Bulunduğum iş yeri biraz otoriter bu nedenle iş ve işçi konusunda tavırları hayli belirgin sınırlarda ve nettir. (M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-11: Çalıştığım herhangi bir alanda bu şekilde bir değişim veya farklılıkla karşılaşmadım. Genel olarak kamusal sektörde çalıştığımdan ast üst ilişki ağı içerisinde olmamdan da kaynaklı olmuş olabilir. (M-11, Kadın, 36, Üniversite, Sekreter, Evli)

M-19: Olmadı zaten kendisiyle iş dışı bir münasebet içinde de değiliz. Sosyal güvencem var(M-19, Erkek, 29, Üniversite, Memur, Evli)

Katılımcılardan tüm bu olumsuz şartlara rağmen işvereninin tavır, tutum ve davranışlarında değişiklik olmadığını hatta iş hayatında en büyük destekleyicileri olduğunu da belirtenler olmuştur. İşverenlerinin tavır ve tutumunun oldukça saygılı, babacan ve sevecen davranış sergilediğini belirten ve kendilerini iş konusunda yönlendirdiğini belirten katılımcılar düşüncelerini şöyle ifade etmektedirler:

M-5: Ben esnaf yanında çalıştım onlar bana aile olmak için kan bağının ihtiyaç olmadığını da öğreten insanlar oldu. İş hayatında güvenin olmaması demek çalıştığınız işin anlamsız olması demektir. Karşılıklı güven olmazsa olmaz çalışma hayatında. (M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

M-8: İşverenim benim en büyük şanslarımdan biriydi. Çalışmamda büyük katkısı olan biriydi. Sayesinde kimsenin iş yerinde görmek istemediği işe almadığı biri olmaktan çıkıp çalışan üreten biri oldum. Her zaman da bana destek oldu. Bizim zamanımızda bu gibi şeyler çok önemliydi. İmkânlar çok kısıtlıydı engelli olarak haklar ve ayrıcalıklarda şimdi ki gibi gani değildi. Sosyal güvencemi de yaptırdı. Şuan birazda onun sayesinde emekliyim(M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

M-14: Yok olmadı allahı var işe ihtiyacım olduğunu anlar anlamaz iki bir etmedi işe aldı beni çocuk oğlum yaşında zaten saygılı biri(M-14, Kadın, 45, İlkokul, Temizlik Personeli, Boşanmış)

İşverenden kaynaklı sorununun olmadığını fakat kendi sorunları ve çekingenliği nedeniyle problem yaşadığını belirten katılıcılarımız bu durumu şöyle ifade etmektedirler:

M-15: Aslında o kazadan sonra her an kendimi eksik hissettim o kazada bacağımı kaybettim memur olana kadar bazı zorluklar da yaşadım ama memur olduktan sonra amirlerim ve çalışma arkadaşlarım zorluk çıkartmadı ve yeterli güveni sağlıyorlar (M-15, Erkek, 33, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-20: Yok ya şeker gibi insan ben en başta çok çekinmiştim tabi ama hiç öyle beklediğim gibi kötü olmadı hatta iş yerinde herkese o kadar iyi davranır ki sanırsınız işçi biz değil o. (Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

İşveren tavır ve tutumunun farlılık göstermediğini düşünen veya böyle bir tutum değişimi algılamadığını düşünen katılımcılarımızda vardır. Konu hakkındaki düşüncelerini şöyle ifade etmektedirler:

M-5: Ben öyle afaki bir şey sezmedim tabi olmuştur arada ama kırıcı rencide edici şekilde değildir (M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

M-13: Hayır farklılık göstermedi. Evet sağlıyor. (M-13, Erkek, 47, Lise, Mevsimlik işçi, Evli)

M-17: Yok ben öyle bir şey hissetmedim. Yeterince iyi davranır bana gerekli güvenceyi sağladılar zaten fabrika olduğu için sigortayı girer girmez yaparlar (M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

İş tavrının yanı sıra güvence sağlayıp sağlamadığını da ölçen bu soruya sadece 1 katılımcımız işvereninin kendisine güvence sağlamadığını belirtmiştir:

M-18: İnsanlar bana yetersiz muamelesi gösteriyor engel durumumdan dolayı. İşverenim bana güven sağlamıyor her an işten kovulacağım izlenimi veriyor. (M-18, Kadın, 20, Lise, Garson, Bekâr)

İşverenin değişen tutumunun yanı sıra destekleyici mi yoksa dışlayıcı mı tavır takındığı şu soru ile ölçülmek istenmiştir “İşvereninizin size karşı tavırlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Size karşı daha çok destekleyici bir tavır mı yoksa dışlayıcı bir tavır mı sergilediği kanısındasınız?”. Katılımcılarımızın verdikleri cevaplar genel olarak destekler, desteklemez, profesyonel davranır, gayet samimi ve ailesinden biri gibi yaklaşır ne destekler ne de desteklemez diyemem şeklindedir. İşvereni tarafından destekleyici tutum gördüğünü düşünen katılımcılarımız durumu şöyle ifade etmektedirler:

M-6: Kesinlikle destekler hatta her gün mutlaka nasıl olduğumu bir sorunum olup olmadığımı sorar. Allah ondan razı olsun (M-6, Kadın, 35, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-10: Gayet sevecen, bana göre destekleyici bir tavır sergiledi. (M-10, Kadın, 38, Lise, Kat Görevlisi, Evli)

M-14: Destekler hakkını hiç ödeyemem yaşımdan dolayı kimse iş vermezken o beni işe aldı bana bir umut verdi. (M-14, Kadın, 45, İlkokul, Temizlik Personeli, Boşanmış)

M-20: Destekleyicidir o en büyük idolümdü hep şimdi o yakışıklı duvar gibi duruşu kalmadı zaman ne çabuk akmış gitmiş meğer. (Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

Olumlu görüşlere ek olarak verilen desteğin abi, abla veya bir baba figürü gibi olduğunu kendilerini bir çalışan olarak değil aile üyesi olarak gördüğünü düşünen katılımcılarımızda düşüncelerini şöyle ifade etmektedirler:

M-5: Bana hep destek oldular beceremediğim işlerde bağırıp çağırmak yerine beni düzelttiler güzelce uyardılar. Yoksa çalışmaktan vazgeçerdim yaşım küçüktü o zamanlar. İyi ki çekirdekten yetiştirdiler beni sırtımda taşısam haklarını ödeyemem onların benim yuvamı kurmamda eşimle tanışmamda da onlar vesile oldular. (M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

M-8: Her zaman destekleyici babacan bir insandır. Ne desem onun bana olan yardımlarını desteğini anlatamam. Her cümle eksik kalır. Çocuklarıyla bile arkadaştım ben ayırmadı beni onlardan ben babasız büyüdüm ama sayesinde bir yaram kapanmış gibi oldu. (M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

M-16: İşverenim 6 yıllık birlikte çalıştığımız süre içerisinde birbirimizi yakından tanıdığımız için bana karşı gayet samimi ve dostça yaklaşıyor ve işimde de iyi bir usta olduğum için destekleyici bir tavır sergiliyor çünkü abi kardeş gibi olduk artık (M-16, Erkek, 39, Lise, Kaporta Ustası, Evli)

İşvereninden destek görmediğini aksine istenmediğini düşünen katılımcılarımız konu hakkındaki düşüncelerini şöyle dile getirmektedirler:

M-2: Yok ablam ben adamı bir işe girerken gördüm başka da görmedim. Zaten ne işi olsun adamın bizim olduğumuz yerlerde ama çokta istekli değildi işe almaya da mecburiyet vardı. Yok, yok ne desteklemesi sorsak ben onun için ilk gözden çıkarılacak elemanımdır. Bana öyle geliyor. Desteklediğini görmedim daha. (M-2, Erkek, 20, Lise, Usta Öğretici, Bekâr)

M-18: İhtiyacı olmasa beni çalıştıracağını sanmıyorum. Bana karşı hep yetersizmişim ve eksikmişim gibi davranıyor. (M-18, Kadın, 20, Lise, Garson, Bekâr)

M-19: Kendisiyle 3 senede 5-6 defa aynı ortamda olduğum için tavrı hakkında bir çıkarım yapamıycam fakat çok memnun olduğu kanısında da değilim bence benim ve benim gibi çalıştırma

mecburiyetinde olduğu bireylerin işi için negatif getirisi olduğu düşüncesinde. (M-19, Erkek, 29, Üniversite, Memur, Evli)

İşvereninin tutumunda net, davranışlarında ölçülü kısaca gerektiği gibi iş disiplini içerisinde profesyonel tavır sergilediğini düşünen bireyler kendileri şöyle ifade etmektedirler:

M-7: Profesyonel davrandığını düşünüyorum tamam hepimiz kendi penceremizden bakınca insanız duygularımız var ve bazen bizi bu duygular yönlendiriyor ama yöneten işveren olmakta büyük bir sorumluluk birine tolerans gösterirken diğerinin hakkına girmek gibi bir risk taşıyorsunuz. Adil olmak gerekiyor bu nedenle. Ben patronumun soğuk ve sert durduğunu söyleyebilirim ama böyle davranmak zorunda olduğunu da anlayabiliyorum. Sonuçta emeğimizin karşılığını maaş olarak verirken o da bizden bu paraya eş değer iş bekler değil mi? (M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-11: Birebir işverenim değil ama amirlerim iş konusunda disiplinli ve otoriter olmanın yanı sıra insani vasıfları göz ardı etmeyen kişilerdir. Destek gerekiyorsa bunu çekinmeden yapacak niteliklere sahipler. (M-11, Kadın, 36, Üniversite, Sekreter, Evli)

M-17: Burada üstün üstü ustanın çırağı yapısı var yani ben genelde ustabaşılarıyla konuşurum direkt patronu görmem zaten büyük patron çok uğramaz oğulları yönetir fabrikayı çok büyük bir olay olmadan mümkün değil gelmez 80 li yaşlarında zaten(M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

Buna göre işverenlerinde toplumda olduğu gibi bazılarının tavır ve tutumlarının değiştiğini, bazılarının ise daha çok destekleyici bir tavır takındığını bunun yanı sıra kamusal alanda işçi-işveren bağının daha resmi ve otoriter olduğu söylenebilir. Bu farklılıkların yaşanmasında bireysel özellikler, kişinin yetiştiği çevre ve aldığı eğitim etkili faktörlerdendir. Babacan bir tavır takınan, destekleyici tutumda bulunan işverenlerin engelli bireylerin hayatında önemli bir yerinin olduğu da çıkarılabilecek olgulardan biridir.

Günümüz yaşam standartları göz önüne alındığında toplumsal, ekonomik, siyasal ve teknolojik anlamda birçok gelişme, değişme ve dönüşümler yaşanmaktadır. Yaşanan bu gelişmelere bağlı olarak çeşitli yasal zorunluluk ve haklarda getirilmekte insan hayatının gerekli şartlara göre sürdürülmesi ve hakların korunması önem kazanmaktadır. Eski dönemlere göre büyük gelişimlerin yaşandığı bir alan da engelli hak ve özgürlükleri konusudur. Engellilerin hem toplumsal ve sosyal hem de ekonomik anlamda yaşamlarını kolaylaştırıcı çeşitli önlemler alınmakta ve uygulanmaktadır. Bu haklardan biri olan çalışma hakkının yanı sıra

bireyler işe girdikten sonra da hakları korunmaya çalışılmaktadır. Bu nedenle çeşitli yasalar, kanunlar ve yönetmelikler hazırlanmıştır. Yasal anlamda değişen bu durumun yanı sıra insanlarda toplumsal dönüşümlerde yaşanmıştır. Toplumun önemli bir kesimi önceki dönemlere göre engellilere yaklaşım, tavır ve tutumlarında daha bilinçli davranmaktadırlar. Katılımcılarımızın bu konu ile ilgili fikirlerini almak ve onlar açısından durumun ne olduğunu anlayabilmek için "Size göre toplumumuzda engellilere yönelik bilinç ve anlayış oluşmuş mudur? Bu sosyal yaşantınıza nasıl yansımaktadır?" sorusu sorulmuştur. Katılımcılarımızdan alınan cevaplar ışığında elde edilen sonuçlara göre 7'si toplumsal bilincin oluştuğunu, 7'si toplumsal bilincin oluşmadığını, 4'ü toplumun bir kısmında oluşup bir kısmında oluşmadığını, 1'i modernliğin getirisi olan bencilliğin etkisiyle insanlarda birbirine değer vermenin sonlandığını, 1'i ise yanlış bilinç nedeniyle toplumun bireylere yaklaşımının doğru olmadığını belirtmişlerdir. Toplumsal bilincin geliştiğini savunan katılımcılarımız durumu şu şekilde açıklamaktadırlar:

M-9: Tabi ki oluşmuş bazı insanlar onları dışlarken diğerlerinin acıma duygusu daha çok ağır basmaktadır. Bende böyle bir şey söz konusu değil sanırım sıcakkanlı olduğum için bir yabancılık çekmiyorum.

M-3: Oluşmuştur tabi gelişen bir ülkeyiz artık o kadar ileri bir teknoloji var ki farklılıklarla dolu bir dünyamız oldu. O yüzden benim farklılığım dikkat dağıtmıyor aksine normal karşılanıyor. Ben memnunum bu durumdan yani. Bu sebeple bende daha rahat konuşabiliyorum, hiç tanımadığım birine soru sormaktan çekinmiyorum, dışarda kötü bir olay bir durum yaşar mıyım diye bir endişem yok, yardıma ihtiyaç duyacağım konuda yardım göreceğimi biliyorum ha keza ihtiyacı olana da yardım edebileceğimi biliyorum. (M-3, Kadın, 43, Üniversite, Memur, Evli)

M-13: Kesinlikle oluştuğunu düşünüyorum. İnsanlar engellilere çok yardımcı oluyorlar, karşıdan karşıya geçirme gibi. (M-13, Erkek, 47, Lise, Mevsimlik işçi, Evli)

Tabi ki her konuda olduğu gibi bu durumunda aksini düşünenler vardır. Katılımcılardan toplumsal bilincin oluşmadığını düşünen bir görüşmecilerimiz durumu şöyle ifade etmektedirler:

M-2: Yok yok kimse de bilinç falan utanmasalar sizi kaldırıp oturacaklar hayatın her alanında bizim hakkımız olana el koyuyorlar zaten tamam benim arabam yok ama bakıyorum engelli parkına park ediyor adam engeli olmadığı halde madem sen kullanacaksın neden ayırmışlar demi orayı bize ama nerde o duyarlılık. (M-2,Erkek, 20, Lise, Usta Öğretici, Bekâr)

M-10: Toplumda engellilere yönelik anlayış yoktur. Bir kere geçtim engellileri kimsenin kimseye tahammülü yok ki bize olsun. Yolda, sokakta, hep bir farklı bakış hep bir ne işi var burada der gibi tavırlar sanki canlı canlı gömmek ister gibiler. (M-10, Kadın, 38, Lise, Kat Görevlisi, Evli)

M-12: Bence yok herkes birbirini nasıl kötülesem arkasından konuşsak diye uğraşıyor. (M-12, Kadın, 21, Lise, Tezgâhtar, Bekâr)

M-19: Bana göre büyük kısmında oluşmamış engelliliği yük olarak görme gibi bir düşünce kapasiteleri var. Hele bazıları haşere görmüş gibi davranıyor. Anlamadıkları kavrayamadıkları nokta engellilik bir baht oyunu değil seçilmiş kişilere atfedilmiyor yani. Herkesin başına gelebilecek bir şey dün normalken bir trafik iş kazası sonucu bedensel görme ya da işitme engelli olabiliyorsunuz(M-19, Erkek, 29, Üniversite, Memur, Evli)

Bir başka katılımcı ise toplumda var olan algının engelli bireylerin yaşamlarında ne denli yaralar açabileceğini dile getirmekte ve halen toplumda var olan karanlık zihniyeti vurgulayarak düşüncelerini şöyle ifade etmektedir:

M-5: Oluşmamış çünkü hala engelli olmak bizim suçumuz gibi davranan insanlar var özelliklede akraba çevremden gördüm bunu küçükken anneme kim bilir ne günah işlediniz de bu hale geldi diye söylediler. Benim yanımda gözüme baka baka şimdi nasıl derim bilinçli bunlar diye cahiller kara cahil bunun nedeninin işlenen günaha bağlı olmadığını bilemeyecek kadar(M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

Toplumsal bilinç konusunda kesin bir ifade de bulunmayıp toplumun bir kesiminde oluşup bir kısmında oluşmadığını düşünenler ve bu durumun kişilik meselesi olduğunu düşünen katılımcılarımız düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedirler:

M-1: Bunu topluma genelleyemem bazılarında var bazılarında yok hele bir kesim var sanki her şey onlar için var olmuş gibi davranıyorlar. Ben ne tam olarak oluşmuş ne de oluşmamış diyemem ama hayatıma nasıl yansıdığını sorarsanız biz engelliler için bilirsiniz sizde bazı öncelikler ve haklar var bunları kullanmak istediğimizde sanki bazılarının canına kast ediyormuşuz gibi bir tavır sergiliyorlar. Benim hakkım olanı benden alıyorlar ve bu onlar için çok doğal oluyor.

M-4: Bu kişiye göre değişiyor genellemek yanlış olur. Duruma göre değişir diyebilirim. (M4,Erkek,50,Üniversite, Şoför, Evli)

M-6: Buna biraz ondan biraz bundan olarak cevap verebilirim yani genelleyemem bazılarında var bazılarında yok kişilik meselesi yani(M-6, Kadın, 35, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-15: Bence toplumumuz engellilere karşı çok duyarlı değil örneğin toplu taşımada engellilere karşı duyarlı değiller buda biz engellileri üzüyor(M-15, Erkek, 33, Üniversite, Memur, Bekâr)

Toplumdaki bilincin oluşmamasının altında yatan nedenler olduğunu düşünen 1 katılımcımız bu durumu şöyle ifade etmiştir:

M-11: Modern dünyanın insana kazandırdığı birçok şey var. Bunun en önemlisi bireysellik bence bu nedenle toplum içerisinde biz değil ben önceliği hâkim bilinç ve anlayış konusunda tekil örneklere sahip olsak ta hala büyük çoğunluğu inatla yenil bir düşünce edinme fikrini reddediyorlar gibi(M-11, Kadın, 36, Üniversite, Sekreter, Evli)

Toplumsal bilincin farklı nedenler dolayısıyla oluşamadığı kanısında olan bir başka katılımcımız düşüncelerini şöyle ifade etmektedir:

M-20:Bir üniversite mezunu birey olarak değil bir insan bir çalışan olarak şunu söyleyebilirim. Millet olarak çok vicdanlı merhametliyiz ama bunu yanlış kullanıyoruz ben ve benim gibi engelli olan bireylerin acınmaya ya da mağdur olarak görülmeye değil. Normal bir şekilde yaşamaya ihtiyacımız var özellikle bunun eğitimden geçtiğini düşünüyorum.(Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

Engelli bireyler için yaşanılan toplumda edinilen yer ve diğer bireylerin tavır, tutum, davranış ve söylemlerinin ne denli önemli bir konu olduğu yadsınamaz. Engelli bireyler yaşamları boyunca çeşitli alanlarda türlü problemle karşı karşıya kalmakta ve bu süreçte hem fiziksel ve sosyal hem de psikolojik anlamda yıpranmaktadırlar. Bu bireylerin tek temennileri toplumsal olarak desteklenmektir. Bunu yaparken de vicdan ve merhamet gösterir gibi değil tüm engellere rağmen normal davranarak yapmalarını, bu şekilde yaklaşmalarını beklemektedirler.

b) Çalışma Hayatı:

Bir işte bireyin üretime katılımında ve en üst verimi sağlamasında işveren kadar önemli olan konulardan biri de iş yerindeki ortamdır. Her birey sağlıklı, sakin ve huzurlu bir alanda çalışmak ister. Fakat bazen bu ortamın sağlanmasında çeşitli problemlerle karşılaşılmaktadır. İş ortamındaki huzurun ve refahın sağlanmasında çalışanları birbirleriyle iletişimleri, tavır ve tutumları önemli faktörlerdendir. Engelli bireyler için iş hayatına atılım büyük bir adım olarak görülmekte bunun yanı sıra engelli bireylerin yoğun olarak çalışmadığı ortamlarda psikolojik olarak iş verimleri ve üretim kapasiteleri diğer bireylerin tavır ve tutumlarına göre farklılık gösterebilmektedir. İş ortamında verimli ve refah bir ortamın oluşmasının önündeki en büyük engel dışlanma ve ayrımcılıktır. Çalışan bireylere iş yaşamlarında veya iş

ortamında herhangi bir ayrımcılığa veya dışlanmaya maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesine yönelik “Engelli bireylerin yoğun olarak çalışmadığı bir ortamda çalışıyor olmak sizde ayrımcılık hissi yaratıyor mu? Yoksa size göre herhangi bir engel teşkil etmiyor mu?” ve “İş yerinizde düzenlenen etkinliklere herhangi bir ayrım gözetilmeksizin katılabiliyor musunuz? Çalışma arkadaşlarınız bu etkinliklere katılımınıza yönelik sizi desteklerler mi?” soruları sorulmuştur. Alınan cevaplar ışığında ise bazılarının ayrımcılık hissini yaşadıkları bazılarının ise böyle bir his yaşamadığı fakat düzenlenen etkinliklere katılma sorunlarının olmadığı, bazı iş yerlerinde etkinlik düzenlemesinin yapılmadığına, bazılarının ise etkinlikleri düzenleyen bireyler oldukları için böyle bir ayrımcılıkla karşılaşma durumlarının olmadığına ulaşılmıştır. Katılımcılarımızdan iş yerinde ayrımcılık hissi yaşamadığını ve etkinliklere katılabildiklerini düşünenler kendilerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

M-3: Ben öyle bir davranışa maruz kalmadım ama bazılarının benimle çalışmak istemediğini anlamak için illa davranışa dökmelerine gerek yok tavırlarda yetiyor ama bunu genele vuramam bu nedenle hayır yaratmıyor. Herkes nasıl işini yapıyorsa bende öyleyim bunda farklı olan bir şey yok. Katılabiliyorum ama fazla kalabalık ortamları sevmem konser tarzı bir şeyse ben katılmak istemem. Ama özellikle beni ayırmazlar. Arkadaşlarım benim için farklılık olması için konserlere ve benzeri yerlere de gitmek için ısrar ederler ama tarzım değil işte. (M-3, Kadın, 43, Üniversite, Memur, Evli)

M-7: Yaratmıyor. Ben çalıştığım yerde de dışarda da dışlanmış, ayrımcılığa uğrayan bir birey değilim hakkımı varsa savunurum. Katılıyorum hem neden ayırsınlar ki beni bende çalışanım dedim ya hakkımsa hakkımı ararım. İşçi için yapılıyorsa bu etkinlik bende işçiyim katılırım. Arkadaşlarla beraber gideriz zaten uzun yıllardır birlikte çalışınca aile gibi oluyorsunuz. Bu yüzden de ayrı bir şey yapmak gelmiyor içinizden(M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-9: Bir engel teşkil etmiyor zaten benim engelim dışardan belli olmuyor o yüzden engel teşkil edecek bir durum da olmuyor. Evet, katılabiliyorum. Arkadaşlarım desteklerler daha fazla sosyalleşmem gerektiğini düşünüyorlar. (M-9, Kadın, 18, Üniversite, Satış elemanı, Bekâr)

M-12: Yok ya zaten ikimiz çalışıyoruz böyle bir şey yok yani. Geçen hep beraber abla ablanın çocuklar eşi falan pikniğe gittik ben ablanın çocuklarıyla çarpışan arabalara falan bindik güzeldi(M-12, Kadın, 21, Lise, Tezgâhtar, Bekâr)

M-16: Her han gibi bir ayrımcılık hissi yaratmadı çünkü ben çalışma hayatına girdiğimden beri büyük bir gayret ve çaba göstererek çalıştım artık usta olarak bu gayretimin meyvesini topladım. Evet, katılıyorum yıllardır çalıştığım bir ortam olduğu için de artık aile gibi olduk bu yüzden iş arkadaşlarım hep destekliyorlar(M-16, Erkek, 39, Lise, Kaporta Ustası, Evli)

Katılımcılarımızdan ayrımcılık ya da dışlanma hissi yaşamadığını fakat iş yerinde etkinlik düzenlenmediğini belirten ve ya düzenlenen etkinliğe kendi istekleriyle katılmadıklarını şu şekilde ifade etmişlerdir:

M-11: Hayır yaratmıyor. Çünkü zaten bizi ayıran herhangi afaki bir fark yok benim sekercesine yürümem dışında ki bunu farklılık olarak görende bilgisizdir zaten benim kanımca. Katılabilirim ama henüz bir etkinlik düzenlenmedi bizde genelde iş yeri için bilgilendirme toplantıları yapılıyor(M-11, Kadın, 36, Üniversite, Sekreter, Evli)

M-14: Hiç öyle bir şey hissetmem ben her gün dua ederim buradaki çocuklara ben onların emine teyzesiyim onlar benim evlatlarım gibiler. Çok zorluklar çektim kızım ben rabbim sizin bahtınızı güzel yazsın inşallah çok zor. Ben gitmem yavrum ne işim var benim öyle yerlerde şu halime baksana ben sırıtırım orda ait olduğum yerde koltuğumda otururum gözümü açıp nefes aldığım her anım allaha ait benim bu saatten sonra(M-14, Kadın, 45, İlkokul, Temizlik Personeli, Boşanmış)

M-17: Daha önceleri elektrik tesisatçısında çalıştım, Pazarcılıkla uğraştım, hatta halde yük altına bile girdim bu süreçte sigortasız olarak çalıştım. Yani bu iş benim için ilaç gibi oldu. O yüzden hiçbir bu işi sevmeme engel değil ayrıca hiçte farklı ya da değişik değilim Çalışma ortamım gayet iyi sıkıntım yok Burada öyle etkinlik falan yapmazlar kızım benlik bir durum değil yani(M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

Katılımcılarımızdan bazıları ilk zamanlarda ve ya çalışma ortamı içerisinde ayrımcılık hissettiğini şu ifadelerle belirtmektedirler:

M-1: Şöyle söyleyebilirim ki ilk işe girdiğimde kendimi kötü hissetmedim değil, bakıyorsunuz ki siz farklısınız. Ve herkes te bunun gayet farkında hatta sizin orada çalışmanızı bile kendilerine haksızlık gören insanlar bile olabiliyor. Daha önce de dediğim gibi zamanla hem siz hem çalıştığınız yerdeki insanlar alışıyor. Bir engel olsa da ortadan kalkmış oluyor. (M-1, Kadın, 39, Lise, Temizlik Personeli, Evli)

M-8: İlk bir çekingenlik oluyor tabi alışma sürecinde ister istemez kendinizi geri çekiyorsunuz ama zamanla Allah yardım ediyor. Emek verip başaramadığınız bir şey olmuyor. İnsanlar bazen fiziksel farklılıklara karşı tepkilerinin farkında olmuyor ben bunu hoş görmeyi öğrendim ben onları görmezden geliyorum. Kusura bakmamak takılmamak gerekiyor. Katılabilirim. Arkadaşlarla gideriz zaten illa iş yerinin düzenlemesine gerek yok kafamız eser bakmışsınız parkta otururuz. Ya da şöyle bir turlar kafa dağıtır geliriz(M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

M-13: Evet yaratıyor. Engel teşkil etmiyor. Evet katılıyorum. Çalışma arkadaşlarım bu tür konularda hep destekliyorlar. (M-13, Erkek, 47, Lise, Mevsimlik işçi, Evli)

M-18: Ayrımcılık hissi yaratıyor. Katılıyorum. Arkadaşlarımın daveti üzerine gidiyorum. (M-18, Kadın, 20, Lise, Garson, Bekâr)

Katılımcılardan bazıları ayrımcılık yaşamadıklarını ya da bu durumun kendileri için engel teşkil etmediğini kendilerine yaklaşımlarına göre insanlara karşılık verdikleri ve etkinliğe katılımda organize eden bireyin önemli olduğunu şu şekilde ifade etmişlerdir:

M-4: Valla ben işime bakarım rahatsız olana ayıracak vaktim yok hazmedemiyorsa o kendi sorunu ben kendi işimle gücümle meşgulüm kimseye bir zararım yok karşıdan da beklentim bu arkadaş olmak isteyenle olurum olmak istemeyenle de zorlayacak halim yok. Çok etkinlik düzenlemezler genelde eğitim programları ve seminerleri olur. Onlara da katılım mecburi oluyor desteklemeye gerek kalmıyor anlayacağınız(M4,Erkek,50,Üniversite, Şoför, Evli)

M-19: İş arkadaşlarımla aramda o denli bir ayrımcılık yaratacak durum olduğunu düşünmüyorum. Bu şekilde düşünen de benimle muhatap olmamakta tabi ki özgürdür. Ben keza böyle yapıyorum. Organize edene bağlı bazılarınınki niteliksiz oluyor anlatabildim mi gerek yok gösteriş için yapılan etkinliğe(M-19, Erkek, 29, Üniversite, Memur, Evli)

Katılımcılarımızdan bazıları iş ile ilgili etkinliklerin organizesinden kendilerinin sorumlu olduğunu ve bu nedenle kimseyi dışlama ya da ayrımcılık gibi faktörlerin söz konusu olmadığını şöyle ide etmektedirler:

M-5: Kimseyle bir alıp veremediğim yok kendi halimde işime bakarım. Bir sorun tartışma yaşamadım yaşamakta istemem zaten. Etrafımda sürekli ya da anlık müşterilerim oluyor. Ben elimden geldiğince ilgilenmeye çalışıyorum. İyi davranıyorum. Buna rağmen kötü muamele kişinin kendisine aittir. Düzenleyen genelde ben olurum. Ama bizim işçiler bazen balık tutmaya falan götürürler orda birde semaver yakıyoruz işte oh deyip huzur bulduğum bir ortam oluyor orda. (M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

M-20: Hayır hiç öyle bir hissiyatım olmadı. Gayet güzel ve refah seviyesi yüksek bir ortamda çalışıyorum. Genelde etkinlikleri koordine eden ve bütün bir departmanın katılımı için çaba gösteren ben oluyorum üstleri olduğum için ama farklı departmanlarda yıllardır birlikte çalıştığım dostlarımla iş dışında etkinliklere gidiyoruz. (M-20, Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

Çalışmamızda katılımcılara çalışma arkadaşları söz konusunda olduğunda sıklıkla kendilerine karşı yaklaşımlarını ve iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan memnun olup olmadıklarını belirlemek üzere "Çalışma arkadaşlarınız söz konusunda olduğunda sıklıkla size karşı yaklaşımları nelerdir? İş arkadaşlarınızla birlikte çalışmaktan memnun musunuz?" sorusunu yönelttik. Soruya verilen yanıtlar genel olarak iş arkadaşlarının kendilerine yardımcı olduğunu ve iş ortamında çalışmaktan memnun olduklarını, bir kısmı iş arkadaşlarının bazılarıyla iyi anlaştığını bazılarıyla

muhabbetinin olmadığını, kendilerini çok rahat ve arkadaşlarından çok memnun olduklarını, biri ise iş yerindeki arkadaşlarının kendisinin engelli olduğunu sürekli hatırlatır tarzda davrandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılarımızın bazıları iş ortamında diğer çalışanlarla iletişim ve iş konusunda iyi anlaştıklarını ifade eden katılımcılarımız bu durumu şu şekilde ifade etmişlerdir:

M-4: Memnunum benden üstün değiller bende onlardan eşit şartlarda çalıştığımız için bir sorunum yok. Eğer ortada haksızlık varsa susamıyorum ben. Birçoğu ile sohbetim var ama bunu tamamını kapsayacak şekilde diyemem. (M-4,Erkek,50,Üniversite, Şoför, Evli)

M-10: Her birey gibi bazı farklı özellikler oluyor. Bunu birlikte çalışarak daha iyi bir iş çıkarmaya yönlendiriyoruz. Hem daha faydalı hem de daha pozitif bir yönde oluyor. (M-10, Kadın, 38, Lise, Kat Görevlisi, Evli)

M-14: Çok iyi yetişmişler saygılılar bana emoş teyze derler ben kendimi anlatamasam da onlar beni anladıkları kadar dinlerler(M-14, Kadın, 45, İlkokul, Temizlik Personeli, Boşanmış)

Bir katılımcımız iyi anlaşmanın yanı sıra insan olmaya verilen değeri iş ortamında sağlanan iletişimi şöyle ifade etmektedir:

M-20: Diğerleri diye bir söylemim olamaz ben burada çok eskiden beri çalışıyorum o dönemden bu döneme o kadar çok insan iş olay yaşandı geçti ama değişmeyen bu iş yerinde insana verilen değerinin sınırsız oluşudur. Burada etikete verilmez değer kişiliğe verilir. (M-20, Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

İş arkadaşlarıyla anlaşabilmek işe adapte olma ve işi öğrenme sürecinde bireye kolaylık sağlayan faktörlerdendir. Bu nedenle sadece iyi anlaşmak değil kendilerini iş yerinde aile gibi gördüklerini belirten katılımcılarımız durumu şöyle açıklamaktadırlar:

M-5: Ben şimdi işçi çalıştırıyorum ama kendi ustamdan öğrendiğim gibi uygulamaya çalışıyorum. Ne zaman bir şey isteseler evladım istemiş gibi yapmaya çalışıyorum(M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

M-6: Çok iyiler çok samimiyiz iş yerimde çok insan yok o yüzden ailem gibiler. Ben zaten konuşmadan onlara ilişmeden rahat edemem onlarda beni tanıyorlar ses etmezler bana. Evin küçük haylaz çocuğu gibiyim yani =)(M-6, Kadın, 35, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-15: Çalışma arkadaşlarımdan çok memnunum bana yaklaşımları da oldukça samimi ve yardıma ihtiyacım olduğunda destek veriyorlar(M-15, Erkek, 33, Üniversite, Memur, Bekâr)

İş ortamında rahat ve güvenli olduğu hissi bireyin çıkaracağı işin kalitesini de artırmaktadır. Bu nedenle engelli bireyler için iş ortamı ve çalışma ortamın da iş arkadaşlarıyla olan iletişimin kalitesi verimlerini etkileyen bir başka faktördür. Verimi etkileyen bu olumlu faktörün kendileri için çok iyi hissettikleri ve arkadaşlarıyla çok iyi iletişimleri olduğunu belirten katılımcılarımız bunu şöyle ifade etmektedirler:

M-7: Çalışma ortamım oldukça eğlenceli bir ortam neşeliyizdir genelde iş yüklü ve yılsonu değilse bu durumlarda genelde herkesin işi başından aşkın ve burnu işe batmış oluyor. Bu durumların dışında ekonomiden ve son yıllarda da virüsten oldukça sık sohbet eder tartışırız. Ben çok spora düşmem ama arkadaşlarımdan dinlerim. Sohbet etmek kadar dinlemekte önemli çünkü kimin size ne katacağını bilemezsiniz(M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-11: Arkadaşlarımla ilgili bir problem yaşamıyorum ve evet beraber çalışmaktan memnunum burası kalabalık bir ortam o nenenle çoğunluğa göre genelledim fakat bu hepsiyle birebir samimiyet içinde olduğum anlamına gelmiyor tabi(M-11, Kadın, 36, Üniversite, Sekreter, Evli)

M-17: Kendimi çok daha rahat hissediyorum. En azından anlayacak İnsanlar var. Dışarıda da bana iyi davrandılar ama burada durum farklı. İyi anlaşıyoruz, dışardakiler bizi anlamıyor. İyi niyetli olsalar da pek mümkün olmasa da. Ancak burada bir işitme engelli, görme engelli ortopedik engelli var anlaşıyoruz yani(M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

Olumlu tavır ve davranışlarla karşılaşan bireyler olduğu gibi olumsuz durumlarla yüz yüze gelen bireylerde olmuştur. Bu durumu bazıları şöyle ifade etmektedirler:

M-1: Dediğim gibi bazıları en başta istemedi ama şuan gayet iyiler bir sorunumuz yok bazıları ise en baştan beri bana her şeyde yardımcı oldular. O nedenle şuan olduğum yerden ve çalıştığım kişilerden gayet memnunum. (M-1, Kadın, 39, Lise, Temizlik Personeli, Evli)

M-8: Normaldir. Yani çok muhabbetimin olmadığı insanlarda var ama iyi anlaştığım insanlarda var. Bazıları daha sizi tanımadan dış görüşünüze göre sizi yargılayıp infaz ediyor zaten. İş yerimde de var böyle tipler onlara göre engelli olduğum için yatarak para kazanıyorum gibi geliyor sanırım. Benden rahatsız oldukları belli ama benimde onlardan bir farkım olmadığını anlayacak kadar insani duygulara sahip değiller. (M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

İş ortamında sorunun iyi anlaşmak ya da iletişimden değil de bireylerin davranış şekilleri nedeniyle kendini kötü hissettiğini belirten katılımcımız durumu şöyle açıklamaktadır:

M-18: Bana karşı tavırları bi engelliye nasıl yaklaşılırsa öyle. Bunu yapamazsın biz bile zor yapıyoruz altında eziklemeler içeriyor. Memnun değilim. (M-18, Kadın, 20, Lise, Garson, Bekâr)

Bazıları ise soruya tüm çalışanları genellemek istemediklerini çünkü bazılarıyla çok iyi anlaşsalar da bazılarıyla anlaşamadıklarını ya da muhabbetleri olmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılarımız konu hakkındaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

M-1: Dediğim gibi bazıları en başta istemedi ama şuan gayet iyiler bir sorunumuz yok bazıları ise en baştan beri bana her şeyde yardımcı oldular. O nedenle şuan olduğum yerden ve çalıştığım kişilerden gayet memnunum. (M-1, Kadın, 39, Lise, Temizlik Personeli, Evli)

M-8: Normaldir. Yani çok muhabbetimin olmadığı insanlarda var ama iyi anlaştığım insanlarda var. Bazıları daha sizi tanımadan dış görüşünüze göre sizi yargılayıp infaz ediyor zaten. İş yerimde de var böyle tipler onlara göre engelli olduğum için yatarak para kazanıyorum gibi geliyor sanırım. Benden rahatsız oldukları belli ama benimde onlardan bir farkım olmadığını anlayacak kadar insani duygulara sahip değiller. (M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

M-19: Bazılarını tenzih ederek söylüyorum sevmiyorum çoğunu sadece iş konusunda kısa iletişimlerimiz oluyor. Ben kraldan çok kralcılığa karşıyım ve dobra biriyim bu nedenle sert sözlerim oluyor.(M-19, Erkek, 29, Üniversite, Memur, Evli)

Aynı zamanda katılımcılarımıza çalışma hayatında yükselme imkânı ve verilen iş bakımından ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarına yönelik iş yükü ve terfi ile ilgili "Çalışma hayatınız size yeterli yükselme imkânı ve adil bir çalışma ortamı sağlıyor mu? Terfi şansınız olduğunu düşünüyor musunuz?" ve " Çalışırken size verilen görev ve sorumlulukların miktarı ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Size kaldırabileceğinizden daha fazla iş yüklendiğini düşünüyor musunuz?" soruları yöneltilmiş birçoğu gereken ve sorumlu olduğu kadar iş verildiğini terfi etme şansı sunulduğunu belirtmişlerdir. Bu düşüncede olan katılımcılarımızdan biri iş yükü ve terfi durumlarını şu ifadelerle dile getirmişlerdir.

M-7: Çalışma ortamım adil ama terfilik bir durumum yok. Fakat farklı bir sektörde olsaydım terfi etmeyi düşünürdüm bunun içinde gerekli birçok prosedür var ben bu kadar karmaşık olayları sevmiyorum sanırım ondan uzak duruyorum birazda Yapmam gereken sorumluluğum kadarını veriyorlar oturmaya sohbet etmeye almadılar tabi ki işimin gereğini yapmamı bekliyorlar ama ekstra bir görev sorumluluk yüklemiyorlar mesaiye bile ben ısrar ediyorum kalmak için. Bu konuda hem arkadaşlarım hem de patronum oldukça anlayışlı bana karşı zaten birde ekstra külfet olmak istemem işimi yaptığım sürece her iki tarafta memnun. (M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-8: Terfi şansı vardı ettim de bir süre demir yolunda işçiyken ustabaşı olarak çalıştım sonra mali müşavirlik işine geçtim burada da üst makama gerek yok zaten. Hayır düşünmüyorum. Sorumluluğumu yerine getiriyorum(M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

M-15: Evet yükselme imkânı sağlıyor ve terfi edebilmek için daha çok çalışarak daha verimli olmaya çalışıyorum. Adil bir iş paylaşımı yapıldığını düşünüyorum gerektiğinde çalışma arkadaşlarımla birbirimize yardımcı oluyoruz(M-15, Erkek, 33, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-20: Zaten terfi ettim yazılım departmanın da üst düzeydeyim. Çalıştığım sandalyenin rahatsızlığı, havalandırma ve maskeler vb. yetersizlikler çalışma ortamımı etkiler. Çalışma ortamının bizim için iyi olduğunu ve yapamayacağımız işleri bize vermediklerini söyleyebilirim. Bu konu su götürmez bir gerçek fakat özellikle masa başı işte çalışanlar için ben gibi konforlu ve rahat bir oturma ve çalışma alanına sahip olmak önem arz ediyor. (M-20, Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

Bazı katılımcılar ise kendilerine fazla yük ve sorumluluk verilmezken terfi konusunda şanslarının olmadığını düşünmektedirler. Katılımcılarımızdan bazısı bunu şöyle ifade etmektedirler:

M-4: Nerde bizde o şans kimin patron kimin işçi olacağı önceden belli zaten sadece insanlara terfi etme şansınız var derler bir parmak bal sürüp eşek gibi çalıştırırlar sonra kendilerinin daha önce belirlediği kişide terfi eder. Elimden geldiği kadar da mükemmel yapmak için uğraşırım ama sinirlenip üstün körü yaptığım işte vardır. Özellikle bana zorluk çıkaran birinin verdiği sorumluluksa ya da benim işim olmadığı halde bana yüklenmişse. (M4,Erkek,50,Üniversite, Şoför, Evli)

M-10: Bulunduğum konumu kaybetmeyeyim bana yeterli. Terfi işi biraz zor gözükür. Verilen görev ve sorumlulukların üstesinden gelebileceğim kadar olduğunu düşünüyorum. (M-10, Kadın, 38, Lise, Kat Görevlisi, Evli)

M-13: Hayır mümkün değil. Terfi şansım olduğunu düşünmüyorum. Hayır. Normal insanlara kıyasla az görev veriyorlar. (M-13, Erkek, 47, Lise, Mevsimlik işçi, Evli)

M-19: Sağlamıyor dediğim gibi işverenimiz pek mutlu değil engelli işçi çalıştırmaktan daha önce çabaladım ama anladım ki şuan ki iş yerimde bu mümkün değil. Bazı dönemlerde özellikle yılsonlarında burada yoğunluk çok fazla oluyor. O dönemlerde iş yükü çok fazla oluyor onun dışında standart iş rutinim var(M-19, Erkek, 29, Üniversite, Memur, Evli)

Hem terfi şansı olmadığını düşünen hem de kendisine fazla iş yüklediklerini düşünen bir katılımcımız olayı şöyle ifade etmiştir:

M-2: Yok yoookkk nerde bu işi zor yaptırıyolar ne terfisi ben çalıştığım için kendimi şanslı sayıyorum ablam terfiyi kim kaybetmişte biz bekleyelim. Yüklüyolar hele bi amir var başımda nefes aldırmıyor. Kendi ancak onu yap bunu yap desin ben işçiyim ya her dediğini mecbur yapcam. Her

insanın kaldırabileceği bir sınır var gerek var mı ablam insana zorluk çıkartmaya bence yok. İşte insanda vicdan olacak merhamet olacak. (M-2,Erkek, 20, Lise, Usta Öğretici, Bekâr)

M-18: Engelimden dolayı terfi alacağımı düşünmüyorum. Dükkâna nasıl başladıysam öyle çıkacağım. Burada çalışan herkes çok büyük bir sorumluluk alıyor yetersiz eleman sayısından dolayı. (M-18, Kadın, 20, Lise, Garson, Bekâr)

Bunların dışında bazı katılımcılarımız çalıştıkları sektörler nedeniyle terfi açısından değerlendirilmesi bir konumda olmadıklarını ve iş yükü gereken kadar olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumu şöyle ifade etmektedirler: *:*

M-11: Terfi gibi bir durum olay dâhilinde değil ama memurluk gibi bir mevkii de çalışıyor olsaydım isterdim. Bazen yükleniyor çünkü sistem öyle bir yapılanma içindeki az ücret çok eylem ve emek istiyor(M-11, Kadın, 36, Üniversite, Sekreter, Evli)

M-14: Yok kızım benim terfisim yok ha terfi den işte ben memnunum zaten yerimden çok şükür. İşim neyse onu yaparım bakarım elimden gelen bir şey se birinin bana şunu al yap demesine gerek yok ekmek teknem burası benim elimden ne geliyorsa yaparım ben(M-14, Kadın, 45, İlkokul, Temizlik Personeli, Boşanmış)

Terfi birçok insan için önemli ve saygınlık artışı anlamına geldiğinden dolayı önem arz etmektedir. Fakat terfi etmek için belirli kural ve şartlar bulunur. Bu şartları sağlamak toplumdaki çoğu birey için bile problem olabiliyorken engelli birey için ek problemleri de içermektedir. Yeterlilik engelli bireylerin en büyük problemlerinden birdir, bu konuda yeterli sorunlarla karşılaşan ve çeşitli süreçlerden geçmek durumunda kalan engelli birey çalışma yaşamına dâhil olduğunda diğer çalışanlarla eşit olmak istemektedir. Fakat bu durum her zaman mümkün olamamaktadır. Altında yatan sebeplerden işveren tutumu, adaletsiz yapılanma ve eşit hak ve özgürlük tanınmaması gibi faktörler bulunmaktadır. Çalışmamız kapsamında sorulan soruya terfi imkânının olup olmadığına göre değil sadece şuan ki konumundan olmamak istediğini ifade eden katılımcılarımız bu durumu şöyle ifade etmektedirler:

M-3: Tanıyor bence ama ben olduğum yerde mutluyum. Daha yüksek yer daha fazla sorumluluk getirir. Bazen zorlandığımı kabul ediyorum ama kimse ekstra bir iş yüklemiyor zaten çalıştığım yerde oturmuş bir düzen var benim yaşadığım problem o hıza nadiren ayak uyduramıyor olmam. (M-3, Kadın, 43, Üniversite, Memur, Evli)

M-10: Bulunduğum konumu kaybetmeyeyim bana yeterli. Terfi işi biraz zor gözükür. Verilen görev ve sorumlulukların üstesinden gelebileceğim kadar olduğunu düşünüyorum. (M-10, Kadın, 38, Lise, Kat Görevlisi, Evli)

Engelli bireyler çalışma yaşamında her ne kadar ciddi anlamda ayrımcılık ya da dışlamaya maruz kalmasalar da toplumsal algı ve anlayış nedeniyle verilen görev ve sorumlulukları nitelikli olarak yerine getiremedikleri düşüncesi maalesef ki terfi konusunda işverenlerin bu bireyler söz konusu olduğunda akıllarında bir soru işareti olmasına neden olmaktadır. Oysaki her dönem de olduğu gibi günümüz üretim ve tüketim sisteminin bir parçası olan engelli bireyler çıkarabilecekleri işin ve emeğin kalitesini belirleyen engelin kendisi değil çalışma ortamında gereken şartlara sahip olup olmama durumudur. Aynı zamanda çalışma hayatı her bireye farklı imkânlar sunar ancak en önemli motivasyonu maddi destek yani maddi imkân sağlamasıdır. Ücretin miktarı bireyin çalışma motivasyonunu etkilemektedir.

c) Ücret:

Çalışma yaşamından günlük hayatı idame ettirme çabasının sonucu olarak elde edilen maddi kazanç, bireylerin ekonomik ilişkilerine yön veren bir unsurdur. Alınan ücretin adilliği ve bireyin verdiği emeği karşılıyor olması çalışanlardan verim konusunda beklenen taleple doğru orantılıdır. Çünkü çalışan birey harcadığı çaba ve emeğin yeterli ve adil bir şekilde ödüllendirildiğini gördüğünde motivasyonunu artıracak buda üretimde elde edilen verime sirayet edecektir.

Bu noktada katılımcılarımıza yeterince adil ücret alıp almadıklarını ve maddi bir gelirin yaşamlarında farklılıklara yol açıp açmadığını belirlemek üzere “İş yerinizde almış olduğunuz ücret sizi tatmin ediyor mu? Yeterince adil bir ücret aldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Genel olarak alınan cevaplar ışığında katılımcılarımız, iş yerinden adil ücret aldığını düşünenlerin bazıları bu durumu şu şekilde ifade etmişlerdir:

M-3: Tabi ki bende herkes gibi daha fazla kazanmak isterdim ama bana yetiyor aldığım ücret o nedenle fazlasında gözüm yok. (M-3, Kadın, 43, Üniversite, Memur, Evli)

M-6: Yetiyor bazen de prim falan veriyorlar o zamanda güzel oluyor. Adillerdir haklarını yiyemem zaten banka hesaplarına yatırırlar ama kimseye haksız yere fazla ücret ödediklerine şahit olmadım hep derler zaten kimsenin kimseden bir farkı yok bizim için diye aykırı da davranmazlar. (M-6, Kadın, 35, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-7: Alıyorum çok şükür yetiyor. Zaten mesai ücretleri falanda eklenince ailemi geçindirecek, eğlenmeye gezmeye vakit geçirmeye yetecek kadar para kazanıyorum. (M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-9: Evet, tatmin ediyor zaten daha fazlasını veren bir iş bulamam. (M-9, Kadın, 18, Üniversite, Satış elemanı, Bekâr)

M-16: Evet aldığım ücretten memnunum çünkü asgari ücretle çalışmak zorunda olan milyonlarca insanın bulunduğu bir ülkede aldığım ücretin adil ve yeterli olduğunu düşünüyorum(M-16, Erkek, 39, Lise, Kaporta Ustası, Evli)

M-20: Maaşımı ve emekli maaşı alıyorum ayrıca bu ücreti de alınca hayli yeterli geliyor. Daha önceki çalıştığım iş yerine göre ekonomik olarak ihtiyaçlarımı daha fazla karşılayabiliyorum. Şu virüs dönemi çok fazla etkiledi bizleri. Sadece bizi değil fiyatları da 2 sene öncesine göre %100 zamla alıyoruz herşeyi. Eee durum böyle olunca çift maaş bile yetmiyor bazen. Ama benim için bu durum çok söz konusu değil iyi bir gelirim var(M-20, Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

Yeterli ve adil ücret aldıklarını düşünenlerin yanı sıra günümüzün ekonomik şartları açısından gerektiği kadar ücret almadığını ve aldığı ücretin adil olmadığını düşünen katılımcıların bazısı düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedirler:

M-2: Etmiyor şimdi ki devirde paranın sadece adı var ablam biraz daha fazla para verebilirler. Adil değiller bence biraz daha verebilirler. (M-2,Erkek, 20, Lise, Usta Öğretici, Bekâr)

M-4: Etmiyor hayat çok pahalı şimdi bir erkek olarak maddi konularda yük bana daha fazla biniyor bayram, düğün konusu olunca çocuklarım heves ediyor ama benim gücüm yetmiyor. Bende isterim daha iyi bir kazancım olsun artırabilirler. (M4,Erkek,50,Üniversite, Şoför, Evli)

M-11: Asgari ücretle çalışmak bir üniversite mezunu olarak bana göre yeterli değil hep bir yerlerde bir şeyler eksik yapılanıyor. Aldığım ücreti yeterli bulmuyorum. Günümüzde malum kredi kartı borçları var. Çocuğun bezi, sütü, maması, giyeceği sağlığı derken birde artan fiyatlarda göz önüne alınınca yetecek gibi değil. Maaşımdan geriye neredeyse hiçbir şey kalmıyor, inanır mısınız bazen eşimle ay sonunu nasıl getiririz diye düşünürken buluyoruz kendimizi. (M-11, Kadın, 36, Üniversite, Sekreter, Evli)

M-19: Bence yeterli değil eğer eşimde çalışmasaydı yetmezdi. Hayat öyle pahalı öyle tüketim üzerine ki parayı harcama hızımız ışınlanma teknolojisi gibi.(M-19, Erkek, 29, Üniversite, Memur, Evli)

Aldıkları ücretin yeterli veya yetersiz geldiğini düşünen ve adil bir ödeme alıp almadığı konusunda net fikirlere sahip olan katılımcıların yanı sıra arada kalan, tam

bir açıklama yapmayan durumunu herkesin daha fazla ücrete hayır demeyeceği gibi farklı ifadelerle anlatan katılımcılardan bazıları şöyle demişlerdir:

M-5: Allah içimi biliyor o yüzden yalana gerek yok az çok demeden geçiniyoruz ama az daha olmasın demezdi kimse bende demem. Alnımın teriyle helal para kazandığım sürece ekmeğimin peşinden koşmaya çalışıyorum 5 kuruş bile haram istemiyorum kazancımda da evimde de. (M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

M-12: Az azda bu yaşta bana işveren yok ki buraya zar zor girdim buna da eyvallah(M-12, Kadın, 21, Lise, Tezgâhtar, Bekâr)

M-17: Asgari ücret alıyorum. Yeterli değil ama yetirmeye çalışıyorum. Hem emekli maaşıyla az çok demeden denk geliyor buna da şükür. Daha önceki çalıştığım yere göre daha fazla alıyorum evimin ihtiyaçlarını karşılar hale geldim(M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

Katılımcılarımızın bazıları ücreti günümüz şartlarının değişmesi nedeniyle aldıkları ücretin yeterli gelmediğini belirtmekte ve şu ifadelerle belirtmektedirler:

M-2: Etmiyor şimdi ki devirde paranın sadece adı var ablam biraz daha fazla para verebilirler. Adil değiller bence biraz daha verebilirler(M-2,Erkek, 20, Lise, Usta Öğretici, Bekâr)

M-8: Ben işe başladığım zamanlarda para bu kadar değersiz değildi. Şimdi yüksek ücret alsak ta yetiremiyoruz parayı helal kazanmadığımızdan değil ama ne bileyim bir şeyler farklı o zamandan bu zamana çok şey değişti. (M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

M-15: Aslında ücretim biraz daha fazla olabilir çünkü günümüz hayat şartlarında yetersiz olduğunu düşünüyorum(M-15, Erkek, 33, Üniversite, Memur, Bekâr)

Katılımcılarımızın birçoğu para kazanıyor olmalarından dolayı aldıkları maaşı az ya da çok diye nitelendirmeden maddi bir gelir elde ettikleri açısından değerlendirmekte ve şuan bulundukları durumun şükür sunulacak mertebe olduğunu düşünmektedirler. Fakat büyük bir çoğunluğu günümüz şartlarında virüsün piyasayı etkilemesiyle yaşamın daha pahalı bir hale geldiğini bu nedenle aldıkları ücretin yeterli gelmediğini belirtmişlerdir. Corona virüs her ne kadar tıbbi bir sorun olarak görünse de yansımaları ekonomik ve sosyal anlamda ciddi sorunlara yol açmış küresel bir durumdur. Var olan şartlar toplumu her anlamda sarsmış ve etkilemiştir. Bu toplumun bir parçası olarak engelli bireyler de birçok açıdan problem yaşamışlardır. Etkileri hala sürmektedir.

5.3. Çalışma Hayatının Günlük Hayattaki İlişkilere Yönelik Yansımaları:

Her yeni gelişme insan hayatının ilişkili olduğu alanlarında değişim ve farklılıklara yol açmaktadır. Yeni gelişimle birlikte bireyin gündelik hayatında da farklılıklar yaşanmaktadır. Çalışmamızda temel aldığımız farklılık bireyin çalışma hayatına girişiyle birlikte değişen sosyo-kültürel iletişim ve etkileşimleridir. Bunun yanı sıra bireyin çevresinde ve yapmış olduğu etkinliklerde de farklılaşan alanlara değineceğiz. İnsan sosyal bir olgudur. Var olmak için toplumsal yaşama ihtiyaç duyar. Bu durum toplumsal gruplara özgü değil toplumun içinde yaşayan tüm bireyleri kapsamaktadır. Fakat toplumdan izole edilen ve toplumsal dışlanmaya maruz kalan gruplarda bulunmaktadır. Bu grupların toplumdaki yeri dönemsel olarak çeşitli farklılıklar yaşanmıştır. Bu gruplardan biri olan ve dönemsel olaylardan en çok etkilenen kesim engellilerdir.

Engelli bireyler eski dönemlerden itibaren farklı tanımlamalarla açıklanmış ve toplumsal statüsünü bu olaylar belirlemiştir. Eski çağlarda üretimin bir parçası iken sanayi devrimiyle birlikte üretimden dışlanmış, I. ve II. Dünya Savaşından sonra artan engelli nüfus sayısı ve sanayide eksilen iş gücü nedeniyle üretimin yeniden parçası haline gelmiştir. Engelli bireylerin üretimdeki bir var bir yok sayılan varlıkları yine engelli bireyleri kendilerini savunmaya yöneltmiş 1960'lı yıllardan sonra örgütsel hareketler hız kazanmış fakat kalıcı ve kesin etkilerini akademisyenlerin destek vermesi ile kazanmıştır. Bu hareketlerinde en önemli problemlerinden biri istihdam yani çalışma hayatına dâhil edilmedir. Çeşitli hak ve yasal zorunluluklarla birlikte engelli bireyin sadece işe giriş sürecini değil aynı zamanda işe girdikten sonrada engelli bireyleri korumak ve gözetmek adına da çeşitli politikalar yapılmaktadır.

Engelli bireylerin çalışmaya başladıktan sonra yaşamlarında meydana gelen değişimleri anlamak adına katılımcılara çalışmaya başladıktan sonra yaşam şartlarında, sosyal çevresinde ve çalışmaya başlamadan önceki sosyal, kültürel etkinlikleriyle çalışmaya başladıktan sonra katıldıkları sosyal, kültürel etkinlikler arasında farklılık olup olmadığına yönelik sorular yöneltilmiştir. Sosyal yaşamda bir farklılığın yaşanıp yaşanmadığını çalışma yaşamının maddi destek dışında hangi etkilerinin olduğunu belirlemek adına mülakat yapılan bireylere.; "Çalışmaya

başlamadan önceki durum ve tavırlarla iş hayatına atıldıktan sonraki durumunuz karşılaştırılırsa kendinizi sosyal ve ikili ilişkiler konusunda nasıl değerlendiriyorsunuz?" ve "İş hayatının maddi getirisinin yanı sıra sosyal ve kültürel yönden de gelişmenize faydası oldu mu? Olduysa bunlar nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılarımızın büyük çoğunluğu çalışma hayatına girmeleriyle yaşamlarında, yaptıkları aktivitelerde ve sosyal çevrelerinde olumlu değişimlerin olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılarımızdan bazıları daha geniş çevre, daha aktif sosyal ilişki ve pozitif bakış açısı kazandıklarını şöyle ifade etmektedirler:

M-1: Şöyle işe başlamadan öncede arkadaşlarım vardı ama işe girdikten sonra tabi ki daha geniş bir arkadaş çevrem oldu. Bununla birlikte yaptığım şeylerde farklılık gösterdi. Ben yapı itibarıyla cana yakın biriyim o yüzden ikili ilişkilerde kendime güvenirim rahat bir sohbet başlatabilirim Sinemaya gidiyoruz. Bazen doğum günleri falan oluyor oraya gidiyoruz. Ama benim için en eğlendiğim yer düğünleri oluyor. İstediğimiz gibi oynayıp kurtlarımızı döküyoruz. (M-1, Kadın, 39, Lise, Temizlik Personeli, Evli)

M-13: Daha iyi hissediyorum. Engelli de olsam bir işe yaradığımı düşünüyorum. Bu yüzden ikili ilişkilerim hep iyi seviyede. Evet oldu. Çalışmaya başladıktan sonra özgüvenim arttı. (M-13, Erkek, 47, Lise, Mevsimlik işçi, Evli)

M-15: Çalışmaya başladıktan sonra yaşam şartlarım konusunda şikâyetçi değilim fakat yukarıda belirttiğim gibi yaşam koşullarımın ideallerime yakın olması için maaşımın biraz daha yüksek olması gerekmekte. Elbette çalışma hayatım ikili ilişkiler konusunda beni geliştirdi çünkü insanlarla diyalog içinde bulunmam beni geliştirdi iş ortamım beni daha anlayışlı bir birey yaptığını düşünüyorum(M-15, Erkek, 33, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-20: Sosyal ilişkiler gayet atılgan ve aktifi biriyim kendimi farklı alanlarda farklı bilgi edinmeye zorlamışımdır her zaman çünkü biliyorum ki bilgi bir insanın çabasız yapamayacağı elde edemeyeceği bir şeydir. Tabi ki de oldu çeşitli ve alanında etkin üst düzey bireylerle bir araya gelebilmemde, şu an ki ben olmam da ve çocuklarım için sağlam, aktif, düzenli bir yaşam alanı oluşturmam da onların en iyi eğitim almaları ve topluma faydalı bireyler haline gelmelerinde benim çalışma tecrübesinde bulunmamın çok etkisi var. (M-20, Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

Yaşamlarında çalışmaya bağlı artan sorumluluk ve azalan zamandan ötürü olumsuz gelişmeler olduğunu ve daha az dışarı çıkma sosyalleşme fırsatına sahip olduğunu ifade edenlerde olmuştur. Katılımcılarımız bu düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedirler:

M-9: İşe başladıktan sonra daha rahat bir yaşam koşulu oluşturdum. Çalıştıktan sonra sosyal hayatım daha kısıtlı hale geldi. Bana olumlu anlamda etkisi tabi ki oldu. Daha fazla kitap alabiliyorum. Sosyal ve kültürel anlamda asosyal olmaya başladım çünkü vaktim olmuyor. Vaktim olsa da halim olmuyor. Doğal olarak yoruluyorum. İnsanlarla olan iletişimim daha çok arttı. Yabancılık çekmemeye başladım. Çevremde hayır, afaki bir fark ya da değişiklik yok. (M-9, Kadın, 18, Üniversite, Satış elemanı, Bekâr)

M-5: Sorumluluk artıyor yükünüz artıyor. Ama bir güzelliği de yok diyemem belki esnaf olmanın verdiği bir güzelliktir bilemem ama canım sıkılsa gidip esnaf arkadaşlarla çay okey tavla yapabiliyoruz. Küçük yaşta işe başladığım için artık belli bir rutin var tabi ama benim çırakları arada gezmeye mangala götürmüyor da değilim. Hem bizimkilere hem onlara ayrı bir hava alma şansı sağlıyor. Birilerini mutlu ettiğimi görmek beni de mutlu ediyor tabi. (M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

M-10: Ben ailemden ya da arkadaşlarımdan kötü tavır ya da davranış gören biri değilim. İş hayatında da başta bazıları beni istemese de zamanla ön yargılarını kırdılar şimdilerde zaten aramızda bir farkın olmadığını biliyorlar Geçmişte yaşananlar içinde kimseye kin tutup kötü davranacak değilim. Bana taş atana ben peygamberimizin ümmeti olarak gül sunmanın meyvelerini topladım anlayacağınız. Oluyor kesinlikle giyime kuşama konuşmalarınıza çeki düzen veriyorsunuz ben işe girdiğimde bazı şeylere çok yabancı kaldığı fark ettim bu da beni gelişmem gerektiği düşüncesine sevk etti çok okudum dinledim eksikliklerimi kapatmaya uğraştım. (M-10, Kadın, 38, Lise, Kat Görevlisi, Evli)

Bunun yanı sıra işe girmiş olmanın hayatlarında hiçbir farklılık veya değişime neden olmadığını düşünen katılıcılarda mevcuttur.

M-7: Yaşamayı seviyorum ben. Aktif biriyim zaten çalışmadan öncede kendimce aktiftim işe başladıktan sonra bakma daha çok kişiyle muhabbet ediyoruz. Ben İlk tanışmaları severim insanlar çekingen olsa da ilk tanışmada kendilerinden çok daha fazlasını ele veriyorlar aslında. Fakat zaten geniş bir arkadaş çevrem de vardı rehabilasyon tedavi, hastalık, kaza derken bir sürü insanla münasebetiniz oluyor. Eşimle de bu rehabilite döneminde karşılaşmıştık o benim karanlığımdaki en güzel ışığımdı hala öyle. (M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-14: insan bir şeyi kaybedene kadar değerini anlamıyor gerçekten bende bilmezdim rahatça konuşmanın bir lütuf olduğunu çok acılar çekerek öğrendim. Ben nereye gideyim kızım kimim kimsem yok bazen komşularıma giderim düğün bayram dışında çok sokakta işim yok ayrıca yine ne olur ne olmaz eski kocam beni bulur da döver öldürür korkusu da var(M-14, Kadın, 45, İlkokul, Temizlik Personeli, Boşanmış)

M-18: Sadece dışarı çıktığım zaman cüzdanımda para olması hissi beni rahatlatıyor. Başka bir ayrıcalığını hissetmiyorum. Olmadı. Aksine arkadaşlarımla daha az görüşmeye başladım(M-18, Kadın, 20, Lise, Garson, Bekâr)

Genel bir bakış açısıyla bakıldığında işe girişten itibaren bireylerin yaşamlarında farklı alanlarda değişimler görülmeye başlanmıştır. Bazı katılımcılar için bu değişim minimum düzeyde seyrederken bazıları için birçok yönden değişim ve farklılık getiren bir tecrübe niteliğindedir. Katılımcılarımız sosyal ilişkilerinin gelişmesinde çalışma yaşamında diğer bireylerle yaptıkları konuşma, muhabbet ve iş üzerine konuşmaların kendilerini etkilediğini ve daha sosyal, dışa dönük ve konuşmakta sorun yaşamayacak konuma gelmelerinde öncü faktör olduğunu belirtmişlerdir.

5.4. Çalışma Arkadaşları ile Mesai Dışı Yapılan Etkinliklerin Engelli Bireyin Sosyal, Kültürel İletişimine Etkisi

Çalışma hayatı içinde ve kapsamı açısından değerlendirildiğinde bireyin yaşamına sirayet eden yansımaların dışında ele alınması gereken iş arkadaşlarının mesai dışı etkinlik veya iletişimleridir. Çoğu birey çalışma arkadaşlarını sadece iş yerine ait objeler olarak değerlendirmez. Çalışma saatleri dışı aktivitelerde de birlikte zaman geçiren birçok alanda deneyim yaşayan bireyler daha aktif ve sosyal ilişkiler kurmaktadır. Bunun yanı sıra çalışma ortamı dışında bireylerin davranış ve tutumları olumlu veya olumsuz değişim gösterebilir. Çalışma hayatının kendine özgü kural ve disiplini içerisinde bireyler kendilerini belirli bir kalıba uyar halde bulurlarken mesai dışı alanlarda kişisel özellik ve yapılarını saydam ve daha açık bir şekilde ortaya koymaktadırlar. Bu nedenle çalışma ortamı içerisinde başlayamayan arkadaşlık ilişkileri mesai dışı etkinliklerde temelini atabilmektedir İş ortamında birlikte çalışma zorunluluğunun mesai dışında kalkması bireylere birbirlerinin farklı yönlerini görme ve yakından tanıma imkânı sağlamaktadır. Çalışmamızda katılımcılara iş arkadaşlarıyla mesai dışı vakit geçirip geçirmediğini, özel hayata dair sohbetlerinin de olup olmadığını ve iletişimlerinin nasıl olduğunu saptamak için “Çalışma arkadaşlarınızla gündelik konular veya özel hayata ilişkin sohbetleriniz olur mu? Mesai Saatleri dışında da sizi tiyatro, sinema, kafe, konser, fuar vb. etkinliklere davet ederler mi?” ve “Çalışmaya başlamadan önceki arkadaş çevrenizle çalışmaya

başladıktan sonraki arkadaş çevreniz karşılaştırıldığında işe başladıktan sonra arkadaşlık ilişkilerinizde farklılıktan söz edilebilir mi?" soruları yöneltilmiştir. Alınan veriler ışığında genel olarak iş arkadaşlarıyla gündelik sohbetleri olduğunu, gündemden ve olaylardan konuştuklarını, bazıları otoriter bir iş yapılanması nedeniyle aile sağlık gibi konularda konuşabildiklerini, genellikle dışarıda zaman geçirmek için talepte bulunduklarını bazılarının bu talebi kendi isteğiyle geri çevirdikleri ve bunu bazı iş arkadaşlarıyla yaptıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılarımızdan arkadaşlarıyla sohbet edebildiklerini mesai dışı etkinliklere gittiklerini ve arkadaş çevrelerinin arttığını ifade edenler şu şekilde ifade etmektedir:

M-1: Oooo. Hem de çok dedikodu severiz. Merak ettiğiniz benimde diğer insanlar gibi bir arkadaş ortamım olup olmadığıysa evet sizden bir farkımız yok arkadaşlık dostluk meclisinde. Daha önce de bir soruda söylemiştim işe başlamadan önce de arkadaşım vardı ama işe başladıktan sonra çevrem genişledi buda daha fazla insan daha fazla insanla iletişim demek zaten. Sonuç olarak ta artan sohbetler, arkadaşlıklar, dostluklar diyebilirim. (M-1, Kadın, 39, Lise, Temizlik Personeli, Evli)

M-4: İşe girdikten sonra birçok şey oldu iş hayatının bir başka yönü de bu oluyor zaten konuşmanıza tavırlarınıza daha çok dikkat ediyorsunuz. Ama benim en çok sevdiğim etkinlik yakın dostlarım ya da ailemle geçirdiğim vakitler oluyor. Hep iş hep iş konuşmak olmaz zaten ben arabalara meraklıyım arkadaşlarda öyle o yüzden genelde ekonomi arabalar sanayi çevresinden konuşuruz öyle. Ailecek sinemaya gitmişliğimiz oldu ama malum konser falan benlik yerle değil maalesef ama bir arkadaşım bana sürpriz yapıp bir defa götürmüştü en öne geçip dinledim. Farklı bir duygu aynı zamanda mahcubiyette hissetmiştim(M-4,Erkek,50,Üniversite, Şoför, Evli)

M-10: Çalışmamın iş hayatında insanlarla etkileşim kurmak, bir şeylerle meşgul olmak, engelli oluşuma odaklanmak yerine farklı konulara yönelmek, probleme değil de başkalarına ya da farklılıkları pozitife çevirme gibi artıları oldu. Arkadaş çevremde işe girdikten sonra hiçbir farklılık yoktur. Arkadaşlığın öncesi sonrası yoktur. İş arkadaşlarımın hayatıma girmesi farklılık değil artıdır benim için. Arkadaşlarla sohbet konularımız gündeme veya sohbetin seyrine göre farklılık gösterebiliyor. (M-10, Kadın, 38, Lise, Kat Görevlisi, Evli)

M-15: Tabi ki samimi olduğum mesai arkadaşlarımla özel hayata ilişkin de konuşuyoruz sohbet ederiz ve beni hafta sonları ve mesai saatleri dışında birlikte zaman geçirip eğleniriz. Yukarıda da belirttiğim gibi çalışma arkadaşlarımla boş zamanlarımızda birlikte vakit geçirdiğimiz için ve çalışma hayatına girdikten sonra kendimi geliştirdiğimi düşündüğüm için arkadaşlık ilişkilerimin daha güçlü olduğunu düşünüyorum(M-15, Erkek, 33, Üniversite, Memur, Bekâr)

Katılımcılarımızdan bazıları ise mesai dışı konuşmaların yapılamayacak otorite bir çalışma alanına sahip olduklarını fakat arkadaş çevrelerinde farklılıklar olduğunu şu ifadeler ile açıklamaktadırlar:

M-20: Şöyle ifade edeyim iş bizim için önceliktir fakat bunu önünde aile sağlık gibi alanlar vardır. Ben kendi kariyerimde pişme sürecinde bu yönden çok sıkıntı yaşadım bu nedenle gençleri bir arkadaş gibi dinleyip abla gibi tavsiye vermeyi tercih ediyorum. Çünkü otorite ne kadar gerekli olsa da üst düzey bir iş kalitesi için bireyin işe yabancı olmaması kendini oraya ait hissetmeye ihtiyacı vardır. İş hayatına başladığım zamanlarda çok bir arkadaş ortamım söz konusu değildi okuldan mezun olduktan sonra çoğu dağıldı burada yaşayan ikamet eden çok az arkadaşım vardı ama işe başladıktan sonra bambaşka bir çevrem oldu. Sadece kendi yaşıtım değil büyük küçük birçok arkadaşım var (M-20, Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

Katılımcılarımızdan gündelik konulardan konuşsalar da dışarıya çıkmayı tercih etmeyen veya arkadaşlık çevresiyle ilgili fark olmadığını düşünenler kendilerini şu şekilde ifade etmektedirler:

M-9: Tabi ki oluyor. Genelde çağırırlar ama ben pek dışarıda vakit öldürmeyi sevmiyorum. Onlar çağırsa da vaktimi kitap okuyarak geçirmeyi tercih ederim. Hayır. Afaki bir fark ya da değişiklik yok (M-9, Kadın, 18, Üniversite, Satış elemanı, Bekâr)

M-12: Öööff neler neler tüm olaylarımı biliyor abla benim konuştuğum çocuğa kadar bizim gizlimiz saklımız yok biraz patavatsızmışım sadece öyle diyor arada ama sıkıntımız yok. Çok farklı değil sadece daha fazla insanla muhatap oluyorum bazen işime yarıyor bazen de gereksiz oluyor zorlaştırıyor insanın hayatını çünkü arıza tipler çok (M-12, Kadın, 21, Lise, Tezgahtar, Bekar)

M-17: Konuşmasına konuşuruz da çok öyle kafelik durumumuz kalmadı biz artık o eleği astık canım almaz. Benim gitmeyi hanıma kalsa akşamları eve giremeyiz de ben eve gitsem de yatsam diye bakar oldum artık İş yerinde tanıdıklarımla birlikte 3 arttı sadece ben aynı rutinime devam ediyorum git gel ev iş arada bir hafta sonları mangala kaçarız yakınlarla o var işte. (M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

M-19: Bazılarıyla evet bazılarıyla asla zaten bazıları açık arama konusunda uzman oldukları için merhaba bile derken 3 defa falan düşünmem gerekiyor. İşe girmeden öncede arkadaşlarım vardı fakat burada günün büyük çoğunluğunu birlikte geçirdiğiniz insanlarla olan arkadaşlık daha bir farklı oluyor düşünsenize ailenizden daha çok onlarla vaktiniz geçiyor bu nedenle burada edindiğim arkadaş çevresi daha sıcak bana göre (M-17, Erkek, 29, Üniversite, Memur, Evli)

Katılımcılarımızdan bazıları ise arkadaşlığın önce veya sonra ya da nitelik olarak değişip değişmediğinden bahsedilemeyeceğini belirtmişlerdir, bazısı ise iş dışı

arkadaşlığının daha samimi ve içten olduğunu vurgulamıştır. Bu durumu şöyle ifade etmektedirler:

M-7: Farklı olan arkadaşlığın niteliği değil boyutu yani daha çok arkadaşım oldu. Fakat zaten geniş bir arkadaş çevrem de vardı rehabilasyon tedavi, hastalık, kaza derken bir sürü insanla münasebetiniz oluyor. Eşimle de bu rehabilite döneminde karşılaşmıştık o benim karanlığımdaki en güzel ışığımdı hala öyle (M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-10: Hiçbir farklılık yoktur. Arkadaşlığın öncesi sonrası yoktur. İş arkadaşlarımın hayatıma girmesi farklılık değil artıdır benim için. (M-10, Kadın, 38, Lise, Kat Görevlisi, Evli)

M-18: Önceki arkadaşlıklarım engelimi bilerek ve kabullenerek olduğu için daha sağlam fakat iş yeri arkadaşlığım bu kadar sağlam ve gerçekçi değil (M-18, Kadın, 20, Lise, Garson, Bekâr)

Son olarak engelli bireylere kendi bakış açılarına göre toplumsal açıdan engellilerin daha fazla sosyal- kültürel etkinliğe katılımını sağlamak, ikili ilişkilerde aktif rol edinmelerine yardımcı olmak ve engellilerin zaman geçirmesi için uygun mekânların sağlanması için gerekli çabanın gösterilip gösterilmediğine ilişkin sorular sorulmuştur. Bazı katılımcılar gerekli imkân ve fırsatların sunulmasında yeterli çaba gösterildiğini ifade ederken bazı katılımcılar imkânların yaratılıyormuş gibi gösterilip uygulamada eksiklikler olduğuna dikkat çekmişlerdir. Bu problemin günlük yaşamda sıkça karşılaşılan basit durumlarda bile olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcılardan gerekli çabanın gösterildiğini savunanlardan bazıları kendilerini şöyle ifade etmektedirler:

M-3: Yeterli zaten bunun için ayrı bir yapılanmaya gerek olduğunu da düşünmüyorum herkes gibi bende istediğim her alana giriyorum bu kendini soyutlamak olur. Çaba gösteriliyor o kadar dernek var mesela yararlanmak isteyene insan kendi sınırlarına bakmalı başkaları çabalasa da kendine engel olan insan bunu görüp değerlendirecek imkâna sahip olmaz maalesef. Şimdi herkes te duyarlı demek yanlış olur ama kişilik karakter meselesi kimseyi yargılamak bana düşmez (M-3, Kadın, 43, Üniversite, Memur, Evli)

M-5: Olsa da gitmem ki ben şöyle bakmam gerekiyorsa yeter ya olanla yetinsinler. Allah iyi insanlarla karşılaştırsın herkesi etrafında iyi insanlar olunca sizin için iyiliğiniz için çabalayan insanlarda oluyor. (M-5, Erkek, 38, Lise, Esnaf, Evli)

M-8: Yeterli geliyor bana ben biraz doğacıyım sürekli yeşilliklerin betona dönüşmesinden yana değilim aslında daha fazla yeşile ihtiyacım var yakında ağaçları hiç görememekten korkuyorum o derece mekân, mekân üstüne anlayacağınız. Çaba gösteriliyor daha ne yapılsın insan bir şeyleri birazda kendi görecek gözünü açacak bakıyorum şimdilerde herkes armut piş ağzıma düş istiyor olay

o kadar basit değil. Emek lazım çaba lazım alnından o terin damlaması lazım. (M-8, Erkek, 38, Üniversite, Mali Müşavir, Evli)

M-14: Yok kızım her şey çok güzel çok düşünüyorlar memleketimizin evlatları yaşlı genç demeden muhtaç olana el uzatıyorlar Allah katlarca fazlasını versin hepsine. Ellerine kendilerine zihinlerine zeval vermesin rabbim devletimizin başındakilere de her şeyi yapan eden işçilere de taşı yerden alıp ayaklarına değdirmesin rabbim. Ne ister Allahın kulu daha (M-14, Kadın, 45, İlkokul, Temizlik Personeli, Boşanmış)

M-17: Yapıyorlar yiğidi öldür hakkını yeme derler ben sevmem öyle siyasetten konuşmayı ama adamların yaptıklarını da yapmadı demek yakışı kalmaz ben anlamam zaten çok bu şeylerden. (M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

Engellilerin zaman geçirmesi için uygun mekânların olduğunu fakat engelli bireylerin sosyal yaşama kazandırılması için gerekli çabanın tam olarak gösterilmediğini savunan katılımcılarımızdan bazıları kendi düşüncelerini şu şekilde ifade etmişlerdir.

M-4: Mekânlar Yeterlide farklı şeylerde düşünülmesinde diyemem. Bize bazı haklar tanınıyor ama bunların faydalı olup olmadığına bakmıyorlar bile çaba varmış gibi görünüyor ama Dünya değişiyor, teknoloji gelişiyor, ayak uydurmak mecburiyetindeyiz. Bunun yanı sıra Türkiye'de yaşayan engelliler ne kazanmışsa ne elde etmişse bunun çoğu toplumun merhametiyle kazanılmış şeyler. Devlet eliyle yapılanlar ise ce ee demek gibi bir şey var mı yok mu belli olmayan bir şeyi kim ne yapsın ki. (M4,Erkek,50,Üniversite, Şoför, Evli)

M-7: Var olan mekânlar bana yetiyor. Öyle sınıflama yapmak asıl ayrımcılık olur. Herkes elinden geldiği kadarını yapıyor ama yaşamadan tecrübe etmeden her şey biraz eksik kalır engellileri anlamakta böyle bir şey bir şeyler yapmak için çaba var ama asıl problem bunu yaşamayanın anlamayacak olması. Çaba ne kadar büyük olursa olsun pratiğe dökülürken sorunlar çıkıyor. (M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-19: Yeterli bence fakat çok gürültülü mekânları tercih etmediğim için genelde sakin yerlere gitmeyi tercih ederim ben. Bu devlet eliyle yapılan politikaları kast ediyorsa kesinlikle yetersiz derim. Çünkü uygulama alanı belirlemede bariz sıkıntılar olduğunu bildikleri alanlarda bile sadece Show yapıp icraat göstermiyolar. Fakat özel anlamda vakıfsal çalışmaları göz ardı edemem zaten eğer devlet eliyle destek sağlanıyor olsaydı bu şekildeki vakıflara ihtiyaç olmazdı(M-19, Erkek, 29, Üniversite, Evli)

Hem mekânların yetersiz ve engelliye uygun olmadığını ifade eden hem de engelli bireylerin sosyal yaşama daha aktif katılımı için gerekli çabanın

gösterilmediğini düşünen katılımcılarımızdan bazılarını bu düşüncelerini şu sözlerle desteklemişlerdir:

M-1: Mekânlar bana göre yetersiz bizim için sürekli gidip geldiğimiz dernekler var bu dernekler sosyal hayata yönelik çalışmalar yapıyor Ben çoğu zaman bizi görmek istemediklerini düşünüyorum onlar için görünmez olmamız bizi bu hayatta karşılaştığımız sorunlardan uzaklaştırmıyor. İnsan gibi yaşamak istiyoruz herkes gibi yaşayabilmek inanın fazlasında gözümüz yok(M-1, Kadın, 39, Lise, Temizlik Personeli, Evli)

M-2: Mekânlar yok denecek kadar az bak ben derneğe geliyorum haberim var ama olmayan ne yapsın. İsterdim bizler için farklı mekânlar olsun ama sanmam yapacaklarını yapsalar da mutlaka eksik oluyor baştan savma yapılınca bir şeyler. Bence her şeyden önce bizimde insan olduğumuzu kabul etmeleri gerekiyor. Bence çaba gösterilmiyor ablam yani. Hem niye göstersinler ki demi ek masraf, yapabilirlerse yaşasınlar mantığı var herkeste. Allah büyük böyle olmayı ben istemedim beni yargılayanları da Allaha havale ediyorum zaten. (M-2, Erkek, 20, Lise, Usta Öğretici, Bekâr)

M-10: Mekânlar yeterli değil tabi ki de engelliye uyumlu mu değil mi umursamıyorlar bile. Bir şey yapılacaksa bunun kullanılabilir olması da önemli değil mi. Kimse işine yaramayan şeyi etrafında istemez gereksiz görür. Bu yüzden buralar da engellilere uyumlu yerler ve araçlar olmalıdır. Sosyal aktiviteler genelde sağlam bireylere göre organize ediliyor. Bu nedenle biraz çile bizler için bu tür aktiviteler. Belki daha ayrıntılı düşünülebilir bu tür şeyler. (M-10, Kadın, 38, Lise, Kat Görevlisi, Evli)

M-20: Ben bu konuda biraz farklı düşünüyorum şöyle ki evet sosyal yönden koruma, istihdam, sosyal yardım gibi ekonomik, özel eğitim ve rehabilitasyon olarak eğitim alanında bazı politikalar var ama neden bunların işlevsel yönünü hiç araştırmıyorlar ben buna anlam veremiyorum bu politikaları bizi anlayabilecek nitelikte yani bu tecrübeye sahip bireyler hazırlamalı çünkü atalarımızın da dediği gibi aç tokun halinden anlamazmış yaptık oldu değil yaptık uydurduk şeklinde bir yapılanmamız var(M-20, Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

Engelliler ile ilgili kalıplaşmış yanlış düşüncelerden biri de bir iş veya bir durum karşısında her anlamda yetersiz olduklarıdır. Bu düşünce günümüzde kabuklarını kırmış olsa da tam bir çözülme ve dönüşümün yaşanması için daha izlenmesi gereken uzun bir yol bulunmaktadır. Bilgi ve enformasyon çağında olsak ta araştırma konusunda büyük eksikliklerimiz bulunmaktadır. En yanlış yansımalardan biri olan “Hangi günahı işledi de bu duruma geldi” vb. gibi düşünce şekillerinin altı hiçbir olgu ile doldurulamayan ve her kelimesinden asıl noksanlığın anlaşıldığı düşünüş tarzları kesinlikle toplumun büyük kesimi tarafından kabul edilen İslam İnancı ile bağdaştırılamaz. Ve hiçbir insanın yaşama hakkı toplumun vicdanına

terk edilemez. Bu nedenle daha önce de bahsettiğimiz hak ve ayrıcalıklara verilen önem artmıştır. Yapılan çalışmalar çeşitli konular yönünden uygulamada eksik görülse de gereken çabanın gösterildiğinin bilinmesi engelli bireylerin yaşamlarında oldukça hayati bir öneme sahip olmaktadır.

5.5. Çalışma Hayatının Sosyo-Kültürel İletişimin Gelişimine Etkisi

Günümüzde engellilerle ilgili bazı sorunlara değinilmektedir. Erişim koşulları, sosyal yaşam, yaşam tarzı, eğitim ve mesleki durum ve daha yakın zamanda engellilerle iletişim konusunda birçok bilgi verilmekte ve sorunların çözümü üzerine tartışılmaktadır. Engellilerle iletişim kurmak o kadar da zor bir durum değildir. Sadece engelli bireylerin engelli olduğunu kendinize sürekli hatırlatıp tavrınızı buna göre şekillendirmeyin, bu sayede onlarla otomatik olarak iletişim kurmak çok kolay olacaktır. Engellilere acıma ve üzgün yüzlerle bakmamak gerekir. Her birey yaşam şartları ile mücadele ederken farklı nedenlerle zorluk yaşamaktadır, yaşanan zorluk engelli bireylerinde yaşadığı şeylerdir. Her olayı mutlu ve olumlu gören engelli bireylerden de bahsedilebilir tabi ki de. Bir birey olarak herhangi bir duyguyu deneyimleyebiliyorsanız, engelli bireyler de herhangi bir duyguyu deneyimleyebilmekte, tecrübe edebilmektedirler. Bir engelli ağladığında, engelli olduğu için veya engeline bağlı sebeplerle ağladığını düşünmemek gerekir. Bazı insanların hassas olabileceği gibi, engelliler de başka bir nedenle üzülebilir, kırılabilir veya bir olaya alınabilirler. Normal insanlar arasında kişilik ve karakter farklılıkları bulunduğu gibi engelli bireylerde birbirlerinden farklı ve çeşitli karakter ve kişilik yapısına sahiptirler.

Bir kişinin engelli olması, mutlaka yardıma ihtiyacı olduğu, başkalarına muhtaç yaşadığı anlamına gelmez. Engellilerin çoğu, gerçekten samimi oldukları ya da samimiyet kurdukları bireylerin sorularından ya da şakalarından rahatsız olmadan açık ve net olarak cevap verebilirler. Ancak engellilerle konuşurken acıma, küçümseme veya ayrımcılık içeren ifadeler veya jest, mimik kullanılmamalıdır. Engelliler, durumları nedeniyle aşırı ilgi görme veya görmezden gelinme konusunda kendilerini kötü hissetmekte ve bu durum yaşamlarında bir dönüş yapmaktadır. Aynı

şekilde engelli bireylerin çalışma yaşamlarında kurdukları iletişim hem yaptığı işin niteliğini hem de bireyin sosyal ve psikolojik durumunu etkilemektedir.

Engelliler çalışma yaşamına girdikleri dönemden itibaren daha fazla sosyal ortam ve daha fazla birey ile iletişim içerisinde olmaktadırlar. Normal konularda olmasa bile iş konusunda birden fazla insanla muhatap olmak, onlara rapor vermek veya iş ile ilgili açıklamalar yapmak görev ve sorumluluklarınızın bir parçası iken bu bireylerin kendilerini ifade etmelerini ve iletişim sistemine daha aktif katılımlarını gerektirmektedir. Çalışmamız kapsamında engelli bireylere çalışma ya başladıktan sonra sosyal veya kültürel anlamda iletişimlerinde bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi adına katılımcılara "Çalışma hayatına başladıktan sonra kendinizi sosyal ve kültürel anlamda daha aktif görüyor musunuz? İşe girmeniz insanlarla olan iletişiminizde farklılığa yol açtı mı? Açtıysa bu farklılıklar nelerdir?", "Çalışmaya başlamadan önceki sosyal, kültürel etkinliklerinizle çalışmaya başladıktan sonra katıldığınız sosyal, kültürel etkinlikler arasında farklılık var mıdır?" ve "İş hayatı sizi daha sosyal ve aktif biri mi yaptı yoksa çalışma hayatının yüklemiş olduğu sorumluluklar nedeniyle yapmayı sevdiğiniz sosyal ve kültürel etkinliklere katılma noktasında zorluk mu yaşamaktasınız?" şeklinde sorular yöneltilmiştir.

Katılımcılarımıza sorulan sorulara verilen yanıtlar ışığında genel olarak mülakat yapılan bireylerin düşünceleri çalışma yaşamının kendilerini iletişim kurmada etkili kıldığını, sosyal ilişkilerde daha aktif konumlandırdığını ve işe girmeden önceki sosyal kültürel etkinliklerde farklılıklara yol açtığını belirten tamamen olumlu, ayrıca zaten iletişim konusunda etkin olan bireylerin iletişimlerini ve kendilerini geliştirme imkanı sağladığı, sosyal ve kültürel etkinliklere farklılıkların yaşanmadığını ve ya iş hayatının yüklemiş olduğu sorumluluklar nedeniyle sosyal anlamda pasif kıldığını belirten yarı olumsuz veriler elde edilmiştir. Buna ek olarak bazılarının düşünceleri bireyin sosyal veya kültürel iletişim, aktivite vb. alanlarda kendinin belirleyici olduğu yönündedir. Tamamen olumlu düşünceleri olan katılımcılar deneyimlerini şöyle ifade etmektedirler:

M-1: Görüyorum İş arkadaşlarım sayesinde kendimi geliştirebileceğim birçok etkinliğe katıldım beni yönlendirdikleri birçok şeyi de severek yaptım. İşe girdikten sonra isteseniz de istemeseniz de daha çok insanla muhatap oluyorsunuz. Ben bundan şikâyetçi değilim aksine diğer

insanlarla sohbet etmek başka insanların hayatlarında parçalara dâhil olmak hoşuma gider. Daha aktif biriyim. Ne kadar cana yakın bir mizacımda olsa yaşadığım bazı kötü örneklerden dolayı insanlara yaklaşmak istemediğim zamanlar oldu ama çalışmaya başladıktan sonra zamanla bazı şeylerin kendiliğinden düzeldiğini gördüm(M-1, Kadın, 39, Lise, Temizlik Personeli, Evli)

M-4: Tabi farklılıklar var olmaz mı dışarı çıkmak para demek çalışmazsam nasıl yaşayacağız. Ailemle dışarıda yemek yemek sinemaya gitmek için çalışmam lazım. Şimdi istediğimiz gibi dışarı çıkıyor dolaşıyoruz. Gidemiyordum ki param olmadığı için şimdi çalıştığım için gidebiliyorum yani farklılık diyebileceğim şey o olur. Daha sosyal yapar çünkü dışarıda geziyorsun dolaşıyorsun işte dışarda farklı insanlarla konuşuyorsun(M-4,Erkek,50,Üniversite, Şoför, Evli)

M-6: AA tabi bir kere konuşurken hata yaparım diye korkum vardı şimdi gülüp geçmeyi biliyorum bunu da insanlarla sohbet ederken hata yapsam da beni kınamadıklarını göre göre aştım. Daha fazla kendimi geliştirmeye çalışıyorum bir başladınız mı alışıyorsunuz sürekli kendinize bir şey katmak istiyorsunuz. Aktif biri yaptı. Aksine işten sonra arkadaşlarımla birlikte bir şeyler yapıyoruz hem kendimizi rahatlatıyoruz hem de işin etkisini üzerimizden atıyoruz yenileniyoruz yani.(M-6, Kadın, 35, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-15: Evet çünkü çalışma arkadaşlarım la birlikte zaman geçiriyoruz buda beni sosyal ve kültürel anlamda aktif gösteriyor çalışma hayatı beni insanlarla daha çok diyalog kurduğum için benim insanlarla aramdaki iletişimim konusunda geliştirdi beni. Yukarıda da söylediğim gibi fark var çünkü arkadaş çevrem beni daha çok etkinliğe katılmamı sağlıyor. Daha sosyal ve aktif biri yaptı mesai saatleri dışında daha aktif biri oldum(M-15, Erkek, 33, Üniversite, Memur, Bekâr)

M-20: Daha aktifim özellikle son 4 senedir farklı bireylerin yararına etkinlikler düzenlemek onların kazanımlarını belirlemek adına o etkinlikleri oluşturmakla kalmıyor aynı zamanda bende katılım sağlıyorum. Bu da benim farklı yönlerden gelişmeye devam etmemi sağlıyor. İş hayatı başlarda statik olsa da daha sonraları daha aktif olmaya zorladı beni. Dediğim gibi sorumluluğunu aldığım insanlar var ben gibi en dipten başlasınlar zorluk yaşasınlar istemediğim için kültürel ve sosyal olarak oldukça aktif dönemlerimdeyim. (M-20, Kadın, 50, Üniversite, Yazılım Mühendisi, Evli)

İş hayatı herkesi için eşit fırsatlar sunmadığı gibi her birey içinde aynı sonuçlara yol açmamaktadır. Katılımcılarımızdan bazıları çalışmaya başladıktan sonra ilişkiler konusunda daha asosyal ve pasif olduklarını şu ifadelerle belirtmektedirler:

M-9: Sosyal ve kültürel anlamda asosyal olmaya başladım çünkü vaktim olmuyor. Vaktim olsa da halim olmuyor. Doğal olarak yoruluyorum. İnsanlarla olan iletişimim daha çok arttı. Yabancılık çekmemeye başladım. Hayır, yok maalesef vakit yok zaman dar bende dinlenmeyi tercih ediyorum kısıtlı olan zamanımda. İşten geri kalan zaman çok dar olduğu için daha az aktif olmaya başladım.(M-9, Kadın, 18, Üniversite, Satış elemanı, Bekâr)

M-14: Kızım ben zor konuşuyorum ama burada bana öyle bir ocak açtılar ki konuşmadan da anlaşabiliyor insan hal ve hareketlerinden anlatıyor derdini. Yok, yavrum dedim ya evden işe işten çıkarım evime. Haşa rabbim çalışmanın sıkıntısından başka dert vermesin çalışmak kadar güzel başka bir şey mi var en büyük zorluk muhtaçlık bir düştün mü yerde sürüklüyor hayat seni bir oraya bir buraya(M-14, Kadın, 45, İlkokul, Temizlik Personeli, Boşanmış)

M-18: Hayır aktif değilim. Mesai saatlerim dışında çok yorgun olduğum için dışarıya çıkmaya vakit bulamıyorum. Farklılık yok hâlâ arkadaşlarımla gittiğim yerler belirlidir. Zorluk yaşıyorum çünkü yoğun çalışıyorum ve arkadaşlarıma vakit ayıramıyorum.(M-18, Kadın, 20, Lise, Garson, Bekâr)

Toplumsal yaşam içerisinde iletişim bireyler için hayati bir önem arz etmektedir. İnsanlar için her işin başı iletişim kurmaktan geçmektedir. Bu nedenle sosyal hayatta ve ilişkilerde aktiflik olmalıdır. Katılımcılarımızdan bazıları sosyal ilişkiler konusunda ve sosyal anlamda çalışma yaşamına girmeden önce de gayet etkin ve atılgan olduklarını şu şekilde ifade etmişlerdir:

M-3: Çalışmaya başlamadan önce de aktiftim zaten ama çalışma hayatı hiç mi bir şey katmadı konusunda tabi farklılıklar var. Birçok yeni insan tanıdım onların hayatlarını öğrendim farklı dokulardan insanlarla birlikte farklı anlayışa sahip bireylerle sohbetler ettim bu da bana insanları tanıma ve onlara dair yeni şeyleri öğrenmemde kılavuz oldu. Var çevremdeki arkadaşlarım sayesinde katıldığım birçok etkinlik kendimi geliştirmemde bana yardımcı oldu. (M-3, Kadın, 43, Üniversite, Memur, Evli)

M-7: Aktif biriyim zaten çalışmadan öncede kendimce aktiftim işe başladıktan sonra bakma daha çok kişiyle muhabbet ediyoruz. Ben İlk tanışmaları severim insanlar çekingen olsa da ilk tanışmada kendilerinden çok daha fazlasını ele veriyorlar aslında. Bu yönden arkadaşlık kurma da sıkıntı yaşamam ben. Farklılıklar oluyor ara sıra da olsa aynı şeyi yapmak sıkınca başka şeyler yapmaya yöneliyorsunuz bende farklılıkları severim yani bu nedenle beni rahatsız eden bir farklılık yok. Arkadaşlarla sıra gecelerine gitmeye başladım mesela öyle türkü fasıl dinleyen biri değilim geçtiniz bunları müzikle alakam yoktu ama farklılık iyidir. (M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-17: Gün içinde bin türlü insanla konuşuyoruz normal yani artmayıp ne yapsın iletişim ama bu işe bağlı olan yani sonuçta işe girmeden önce dut yemiş bülbül değildik çok farklı bir durum yok. Yok kızım dedim ya benim ara sıra yaptığım mangal piknik harici bir kahvede okey pişpirik oynarım o kadar zamanım evde işte geçiyor zaten. İster istemez aktif oluyorsun onu ara bununla konuş bazen ben kiminle konuştuğumu bilmeden konuşmuş oluyorum sen düşün yani benim telefon gençlik dönemlerimde bu kadar çalaydı ohooo(M-17, Erkek, 52, İlkokul, Şoför, Evli)

Birey bazı şeyleri elde etmek veya hedeflediklerine ulaşabilmek için kendi çaba göstermek zorunda kalır. Bu bazen sosyal ilişkilerde de böyledir. Bir insanla

vakit geçirmek sadece karşınızdakine bağlı değildir. İletişim iki yönlüdür. İletişimin kurulabilmesi için iki kutbunda istek ve çabası gerekir. Katılımcılarımızdan bazıları da çalışma yaşamın getirdiği sorumluluklara rağmen bireyin isteğinin önem arz ettiğine yönelik vurgularını şu ifadelerinden çıkarabiliriz:

M-3: İşten çıkınca istediğim etkinliği yapabiliyorum. 8-5 çalıştığım için vaktim de kalıyor. İş hayatı insana farklı sorumluluklar yüklüyor evet ama bir şeye vakit ayırıp ayırmamak insanın kendi elinde.(M-3, Kadın, 43, Üniversite, Memur, Evli)

M-7: Sorumluluk insanın hayatının her evresinde var önemli olan bunu hayatınızın odak noktası merkezi yapmamak dediğim gibi bugünün değerini bilmek lazım küçük sorunlara sıkıntılara kapıldıkça sele kapılan kibrit çöpü gibi ancak itmeyle sürüklemeyle yaşadığınızı sanarak devam edersiniz. Ben eğlenmeyi, keşfetmeyi düşünmeyi dünyanın rabbimin sunduğu nimetleri ve güzellikleri görmeyi tercih ediyorum. Mutluysam sorumlulukların bir önemi olmuyor. (M-7, Erkek, 50, Üniversite, Memur, Evli)

M-12: İstediğimi iş çıkışında da yaparım ki istemek önemli olan canım almıyorsa zaten bana en sevdiğim ünlüyü de getirseler gitmem(M-12, Kadın, 21, Lise, Tezgâhtar, Bekâr)

Kısacası sosyal ilişkilerde, eğitimde, kültürel etkinliklerde hatta rehabilitasyonda sahada bir etki ve tepkiden bahsetmek mümkündür, engellilerin sorunları tanımlamak, onlarla iletişim kurmak ve onları desteklemek problemlerine çözüm bulma sürecinde önemlidir. Sağlıklı iletişimin gerçekleşmesi için önce bireylerin kendilerinin koydukları engeller kaldırılmalıdır. Bireyin hayatta kalma mücadelesinde onun için en önemli etkenlerden biri iletişim yeteneği ve bu yeteneğini kullanabilme becerisidir. İletişim anlaşmaya varabilmekte, toplumsal yaşamın devamlılığının sağlanmasında, toplumsal yer edinme ve bu yeri korumada, çevresi ile iletişiminin yaygınlaşması için en önemli araçtır. Çünkü canlılar arasında, özellikle insanlar arasında, iletişimin sosyal bir boyutu vardır.

6. SONUÇ

Son yıllarda ülkemizde engelli politikalarının hız kazandığını görmekteyiz. Bu gelişmenin olumlu etkileri yadsınamaz. Bakım, rehabilitasyon, istihdam, temel ve mesleki eğitim, sağlık hizmetlerinden yararlanmaya kadar birçok alanda görülen bu gelişmeler uluslararası sözleşmelerle uyumlu hale getirilmeye çalışılmaktadır. Yapılan son değişikliklere bakıldığında engellilerin hak temelli politikalarla ele alınması aynı zamanda ayrımcılık karşıtı, hak ve özgürlük temelli, tam ve eşit erişimi sağlamaya yönelik politikaların uygulamaya girmesiyle birçok alanda engelli haklarını koruma ve bireylerin sosyal yaşam standartlarına uygun hayat sürdürmelerini sağlamak adına ciddi atılımlar gerçekleştirilmiştir. Türkiye engelli hak ve özgürlükleri konusunda duyarlı bir ülkedir. Bu nedenle BM Engelli Hakları Sözleşmesi'ni ilk imzalayan ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye engelli politikalarının temeli ve temelinde bulunan ilkeleri bu sözleşmeye dayanmaktadır.

Yine politikalar kapsamında ülkemizde uygulanan kota sistemine göre 50 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde belirli oranda engelli birey çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu oran kamu sektöründe %4, Özel sektörde ise %3 olarak belirlenmiştir. Türkiye'de mevcut politikaların bağlama bağlı yapısal özellikte olması ve kota yönteminin yetersiz kalması engelli istihdamını olumsuz etkilenmektedir. Fakat burada eksik kalınan sadece engelli bireyin işe alma sürecinde değil aynı zamanda işe yerleştikten sonraki durumunun kontrolü kısmında yaşanan problemlerdir. Çalışma yaşamı sadece bir noktada odaklanılamayacak çok boyutlu bir olgudur. Engelli bireylerin entegre edilmesi mevcut politikaların nihai hedefleri arasında yer almakta olsa da bu hedef henüz gerçekleştirilememiştir. Burada dikkat çekilmesi gereken konu sorunun tek bir nedene indirgenme çabasının daha fazla probleme neden olduğudur. Fakat engelli istihdamına yönelik gelişmelerin yavaş ve az olmasının tek nedeni yanlış uygulama, denetleme eksiklikleri ve ya çalışma düzen ve ortamın uygunluğu kaynaklı değildir. Aynı zamanda engelli bireylerin bazı tutum ve davranışları da kendi yollarında kendi haklarına yönelik engel teşkil etmektedir. Korumalı iş yerleri politikası açısından bakıldığında ise kamu teşvikinin ayrımcılık konusuna vurgu yapacağı konusu gündeme gelmektedir. Engellilik konusunda

oluşturulan politikalarda bireyin fiziki durumu dışında yaşamsal durumları üzerinde söz ve tasarruf hakkı bulundurmaları için bireylerin bağımsız yaşam koşulları dikkate alınıp ön plana çıkarılmalıdır. Türkiye'de uygulanan kota sistemi gerekli ve elzem olsa da tam anlamıyla yeterli değildir. İlgili konuda büyük şirketler ekstra önem ve dikkat gösterirken daha küçük ölçekte bulunan şirketlerde durum maalesef aynı değildir. Bu sadece şirketler üzerinde bir problem olmayıp aynı zamanda çok cüzi bir gelir karşılığında kâğıt üzerinde çalıştığını gösteren hem kendine gelir sağlayıp hem de şirketlerin kota şartını karşılayan engelli bireyler kendilerine ve emsallerine istihdam anlamında engel olmaktadırlar.

Türkiye Cumhuriyeti gelişmekte olan ülkeler arasında yer almaktadır. Yani ekonomisinde büyük rol oynayan yapılar küçük ve orta düzeydeki işletmelerdir. Engelli birey çalıştırma zorunluluğu olan işletmeler 50 ve üzeri çalışana sahip işletmelerdir. Yani ülke ekonomisinin büyük ölçüde belirleyicisi olan küçük ve orta ölçekli işletmeler bu kapsam dışında kalmaktadır. Bu noktada ülkenin ekonomik ilkeleri göz önüne alındığında istihdam kanunuyla amaçlanan engelli istihdamının tersine çok kısıtlı oranda engelli bireye çalışma imkânı tanınabilmiştir. Konuya ilişkin yapılması gereken en önemli adım ülkenin ekonomik temeline uygun istihdam politikasının hazırlanmasıdır. Bu kapsamda Türkiye'de uygulanan veya uygulanması planlanan politikaların yeniden gözden geçirilmesi. Ve istihdam sağlansa bile çeşitli yönlerden kontrol ve koruma şartının da yerine getirilmesi gerekebilmektedir.

Çalışmak, çalışabilir durumda olan her birey için yaşamını uygun koşullarda idame ettirme açısından oldukça hayati ve önemlidir. Bu engelli bireyler içinde geçerli bir yargıdır. Hatta engelli bireyler için çalışma konusunda yapılması gereken prosedürler daha hayati bir konumda yer almaktadır. Çalışabilir durumda olan engellilerin büyük çoğunluğu istihdama yani üretime katılamamaktadır. Araştırmamıza katılan engelli bireylerin hemen hemen hepsi çalışma hayatına atılıp, üretici konumuna eriştikten sonra sosyal anlamda çok daha fazla katılım gösterdiklerini ve kültürel anlamda daha fazla gelişme imkânı bulduklarını belirtmişlerdir.

Her birey çalışmaya başladıktan sonra maddi gelir haricinde sosyal statü ve konumunda değişimler yaşamaktadır. Bu durum engelli bireyler için de geçerlidir.

Fakat günümüzde üniversite okumuş, akademik düzeyde kendini geliştirmiş bireyler için bile istihdam olanakları oldukça kısıtlıyken bu durum engelli bireyler için daha da zorlaşmakta ve istihdam imkânı sınırlı hale gelmektedir. Bunun yanı sıra yaklaşık 2 senedir dünya çapında etkili olan corona virüs nedeniyle engellilerin birçoğu ya işinden olmuş ya da evden çalışmak zorunda kalmıştır. Böyle bir durumda işe girmek için çabalayan engelli bireylerin çabası da şimdilik askıda kalmaktadır. Birçok alanda olumsuz etkiler meydana getiren corona virüs zaten zorlu bir süreçten geçerek istihdam edilen engelli bireylerin yaşamlarında da olumsuz etkiler bırakmaktadır. Günlük rutinlerinde köklü değişimler yaşanmasına neden olmuştur.

Türkiye anayasada da belirtildiği üzere sosyal bir hukuk devletidir. Bu nedenle toplumun her kesimine eşit derecede işlem borcu özelliği taşımaktadır. Türkiye'de bu yönde önemli adımların atıldığı inkâr edilemez bir gerçektir. Fakat buradaki sorun bu konuda atılan adımların yeterliliği ve işlevselliğidir. Araştırmamız kapsamında sorulan sorulara cevap veren katılımcılarımız toplumsal anlamda engellilerin sosyal hayata katılımı ile ilgili gerekli çalışmaların yapıldığını belirmiş olsalar da bir kısmı yapılan çalışmaların sosyal yaşamda ne derece uygulanabilir olduğu konusuna dikkat çekmiştir. Bir işin veya projenin tasarlanması, yapılması kadar bireye ve topluma sağladığı yararlarda önemlidir. Engelli bireyler için yapılan çalışmalar açısından da işlevsellik önemli bir husustur. Bireyin hayatını kolaylaştırmadığı, sosyal hayat kalitesini artırmasında bir etkisi bulunmadığı takdirde sadece yapmak için yapmak tadında bir adım atılmış olduğu görülür.

Türkiye'de toplumsal hayat çok yönlü ve dinamik bir yapıdadır. Bu anlamda her geçen gün yeni ve önemli gelişmeler yaşanmakta, yeni uygulamalar getirilmesi gerekmektedir. Kapsam itibariyle en önemli olan konulardan biri çalışma hayatına katılımını sağlamak kadar engellilerin sosyal yaşama da katılım sağlaması adına yapılan çalışmalardır. Yapılan mülakatta katılımcılarımızın büyük çoğunluğu çalışmaya başladıktan sonra kendilerini daha sosyal gördüklerini ve ikili ilişkilerde daha aktif rol aldıklarını belirtmişlerdir. Buradan çıkarılabilecek önemli çıkarım ise engelli bireyin üretici konumuna geçişiyle birlikte sosyal anlamda daha dışa dönük ve aktif konumda yer aldığıdır.

Her birey gibi engelli bireylerde kaliteli bir yaşamı hak etmektedirler. Engelli bireylerin toplumdan ve toplumsal olayların dışında tutulması kendileriyle barışık bir yaşam sürdürebilmeleri açısından olumsuz bir etki yaratmaktadır.

Engelli bireylerin serbest zaman ve yaşam koşullarının gelişmesi, sosyal yaşam kalitesinin artması, toplumda yer edinebilmesi ve diğer bireylerle etkili iletişim kurmasında çalışmanın rolü yadsınamaz. Çünkü birey çalışma hayatına girdikten sonra ister istemez hal, tavır, tutum, davranış, konuşma, üslup hatta giyimine kadar birçok alanda kendini düzeltme, geliştirme ve ilerletme çabası içerisine girmektedir. Gösterilen çaba ile birlikte birey hem sosyal hem de kültürel bağlamda değişim ve dönüşüm içinde gelişmektedir.

Araştırmamıza katılan çalışan engelli bireylerin büyük çoğunluğunun da belirttiği gibi çalışmaya başladıktan sonra hem sosyal hem de kültürel anlamda kurdukları iletişimde çeşitli değişim ve dönüşümler meydana gelmektedir. Bunun en önemli örneği olarak da çalışmaya başladıktan sonra genişleyen arkadaş çevreleri ve arkadaş çevresiyle birlikte yapılan kültürel- sosyal etkinliklerdeki artışa dikkat çekmişlerdir. Katılımcılar sosyal ve kültürel yönden geliştiklerini ve daha aktif iletişim kurabildiklerini de belirtmişlerdir. Bu noktada farklı düşünen bireylerde söz konusudur fakat genele bakıldığında olumsuz düşünceye sahip bireylerin oranı diğerlerine göre daha düşüktür.

Sosyal anlamda engelli bireyler çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. Bu sorunların başında dışlanma, ayrımcılık, ulaşımda yaşanan sorunlar, bireysel hak ve ayrıcalıklarını kullanamama vb. gibi durumlar gelmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin birçoğu sosyal yaşama katılabilmeleri için gereken toplumsal çabanın gösterildiği kanısında olsa da bir kısmı yapılan uygulamaların reeldeki eksikliklerine dikkat çekmektedir. Genel itibari ile değerlendirildiğinde katılımcıların çalışma hayatına atılmalarının serbest zaman etkinliklerine nasıl yansıdığını üzerine çeşitli bulgulara ulaşılmaktadır. Bu bulgular kısaca;

Bireylerin boş zamanlarını çoğu kez dinlenerek, sosyal etkinliklere (sinema, konser vb.) katılarak veya arkadaş çevreleriyle birlikte çeşitli etkinliklere katılarak değerlendirdikleri saptanmıştır. Bu bir nevi toplumsal alışkanlıklardan da

kaynaklanmaktadır. Ülkemizde daha çok sosyal etkinliklere yönelim kültürel etkinliklere oranla fazladır. Toplumumuzda genel bir kanı olarak kültürel etkinlikler aydın kesimin yaşamların da var olan ve onların hayatlarının bir parçası olarak görülmektedir. Ülke nüfusunun büyük çoğunluğu orta düzey ekonomiye sahip olduğundan ve kültürel etkinliklere yönelik ön yargılar nedeniyle bu tarz etkinliklere katılım daha azdır.

Bunun yanı sıra katılımcıların kültürel, sanatsal ve turisttik etkinliklere sosyal etkinliklere nazaran daha nadir katıldıkları saptanmıştır. Bu birazda toplumsal ve kültürel değerlerin bireyin yaşamsal faaliyetlerine yansımasıdır. Birey istese de istemese de kültürel kodları yaşamında dâhil eder. Fakat 2 senedir Dünya çapında bir problem olan Covid-19 nedeniyle ne sosyal ne de kültürel etkinlikler çok fazla yapılamamaktadır. Bireyler sokağa çıkarken, elzem ihtiyaçlarını giderirken bir tedirgin olurken bu tür faaliyetler ikinci veya üçüncü planda kalmaktadır.

Katılımcıların sosyal ve kültürel etkileşiminde olumlu yönde farklılıklar yaşadıkları saptanmıştır. Fakat bu demek değildir ki sorun yaşayan kesimde yok değildir. Her durumda engelli bireylerin büyük çoğunluğu iş ve çalışma sistemine dâhil olup sosyal yaşam faaliyetlerini gerçekleştirmekte olduklarını bu durumun da kendilerini sosyal ilişkiler ağına katılım, etkinlik ve çekingen davranışlardan kurtulma yönünden olumlu yönden etkili olduğu görülmüştür.

Katılımcıların çalışmaya başladıkları ilk döneme nazaran (çalıştıkları uzun dönem sonrası) şuandaki konumlarında daha rahat ve etkili iletişim becerilerine sahip oldukları görülmüştür. Katılımcılar uzun süre bir çalışma ortamını paylaşmaktan kaynaklanabildiğini belirtmişlerdir. Tecrübe her durumda bireyin davranış ve tutumuna etki eden ve yönlendiren olgulardan olması nedeniyle uzun dönem çalışma hayatına katılım bireylerin birbirlerini tanıma, huylarını ve kişilik özelliklerini belleyerek kendi davranışlarını buna göre ayarlama vb. gibi birçok noktada bireye avantaj sağlamakta ve rahat bir ortam ve davranış sergileme fırsatı sunmaktadır.

Ayrıca çalışma hayatına başlamanın bireylere çeşitli hedefler belirlemede etkili olduğu ve bu hedeflere ulaşmak için daha motive çalışmaları ile yaşamdan beklentilerinin artmasına bunun sonucunda ise daha fazla sosyal iletişime geçtikleri

sonucuna varılmaktadır. Çalışmak bireyin maddi kazanç elde etmesindeki nihai kaynaklardandır. İş yaşamına adım atıldığı andan itibaren birey tüketici konumundan üretici konumuna dâhil olmakta ve hem üreten hem tüketen olarak bir döngü içerisinde kendine yer edinmektedir. Tüm Dünya ülkelerinde üretim önemli ve üzerine özellikle eğilinmesi gereken konulardandır. İstihdama yönelik çalışmaların yapılması ve işsizliğin bir sorun olarak görülmesindeki ana kaynak budur. Çalışma kapsamında görüşülen katılımcılarda özellikle maddi kazanç elde etmelerinin diğer imkânları sağlama yönünden öncü olduğunu belirtmişlerdir. Maddi gelir elde ettiklerinden dolayı kimseye bir bağları olmadan istediklerini yapabildiklerini, alabildiklerini ve gönüllerince hareket edebildiklerini ifade etmişlerdir. Burada dikkat edilmesi gereken ana odak çalışma hayatı ve maddi gelir elde etmenin bireye sosyal ve ekonomik özgürlük sağlamasıdır.

Her anlamda engelli bireyler için çalışma konusu pek çok alana dâhil olma ve kendilerini geliştirme yönünden hayati önem taşıyan bir konu olmaktadır. En büyük beklentileri de çalışabilir konumda olmalarına rağmen bir işe sahip olmamaları nedeniyle istihdam konusunda yapılacak politikaların, engelli çalışan istihdamının artırılmasıdır. Yapılan çalışmalarda özellikle erişilebilirlik, uygulanabilirlik ve koruma-kontrol sistemi üzerine etraflıca düşünmekte fayda vardır. Her sistem adeta çarklı bir düzenek gibi işler. Bu da demek oluyor ki bir yerde problem olursa sistem tamamen duru veya çöker. Bu noktada yapılması gereken ya problem oluşmadan ayrıntılı plan ve uygulama yapma ya da bir noktada oluşan probleme hızlı bir çözüm sunmaktır. İşsizlik her ülke için büyük bir sorun oluşturabilecek bir kavramdır. Fakat ülkemiz açısından daha da fazla önem arz etmektedir. Çünkü ülkemizde dinamik olan nüfus yani genç nüfus oranı fazladır. Genç nüfus demek işgücü demektir fakat çalışacak bir iş olmadan dinamik bir nüfus hiçbir öneme sahip değildir. Ne yazık ki içinde yaşanılan yüzyılda akademik düzeyde eğitim alıp niteliksiz işlerde çalışan bir sürü genç bulunmaktadır. Durum onu göstermektedir ki İstihdam sadece engelli bireyler için değil tüm çalışabilir durumda olan kesim için büyük bir problemdir. Kapsam olarak bakıldığında bu durum bir nevi çığ gibi büyümektedir.

Bu konuda yapılabilecek en önemli atılım yeni iş kolları üretmek ve sektörde emekli durumda olup hala çalışan kesime geçinebileceği miktarı vererek genç

dimağa yeni imkânlar sunmaktır. Engelli bireyler için yapılacak olan çalışmaların en kilit kavramını ayrıntı oluşturmaktadır. Yani normal olarak nitelendirilen birey için önemsiz görünüme sahip olsa da engelli bireyler için uygulanabilirlik yönünden yapılan çalışmanın kalitesi, ne kadar yararlı olduğu ve sorunu çözüme ulaştırıp ulaştırmadığı ciddi derecede önemlidir. Yapılması gereken en önemli şey öncelikle kafamızın içini temizlemektir. Temizleme kavramından kasıt bir şeyi araştırıp derinine inme ve kulaktan dolma değil doğru olana ulaşma çabasıdır. Böylelikle başka başka pencerelerden bakma imkanı sunar. Engelli bireyler için yapılabilecek en faydalı şey onların potansiyellerini ortaya çıkarabilecek ve işgücüne katılımlarına fayda sağlayabilecek adımların atılmasıdır.

KAYNAKLAR

1. Açıkgöz, R. (2021). Hastalık Sağlık ve Toplum- Bir Sağlık Sosyolojisi İncelemesi, DBY Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 27-30.

2. ADAMAN, F., & Keyder, Ç. (2006). Türkiye'de büyük kentlerin gecekondu ve çöküntü mahallelerinde yaşanan yoksulluk ve sosyal dışlanma. ec. europa. eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/study_turkey_tr. pdf.

3. AK, Y., & ALPAR, D. D. B. I. (2019). Çoklu Bir Dezavantajlılık Olarak Engelli Yoksulluğu: Türkiye Örneği. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul.

4. Akbaş, E. (2003) "Kültürel Sembolleri Yorumsamacı Bir Bakış Açısıyla Okuma ve Sosyal Hizmet İlişkisi", Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 1 (14) 20-.24.

5. AKGÜN, R., & Çifci, E. G. (2010). Engelli Çocuğa Sahip Ailelerde Güçlendirme Yaklaşımı ve Sosyal Destek Sistemi. Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, (1), 23-36.

6. AKSAN G., Altunsu Sönmez Ö. (2019). Boşanma Sürecinde Sosyal Destek, Çizgi Kitabevi, 1. Baskı, Konya.

7. AKTAŞ Canan, Sinan Gergin, Tayyar Kuz, Lütfiye Mutluoğlu, Bahar Uğurlu ve Zühal Yılmaz (2004) Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması, Öz-Veri, Cilt: 1, Sayı: 2, 153-176.

8. ALTAN Ömer Zühtü (2004) Sosyal Politika Dersleri, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1592, Eskişehir.

9. ALTAN, Ö.Z. (2007). Sosyal Politika. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.

10. ARSLAN, Y., Şahin, M., Gülnar, U., Şahbudak M., (2014). Görme Engellilerin Toplumsal Hayatta Yaşadıkları Zorluklar (Batman Merkez Örneği), Batman Üniversitesi, Yaşam Bilimleri Dergisi; Cilt 4 Sayı 2.

11. ASLAN, K. (2015). Özgül öğrenme güçlüğünün erken dönem belirtileri ve erken müdahale uygulamalarına dair derleme. Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal, 2.

12. ATAMAN, A. (2005). Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara.

13. AVER, Ö. (2019). Engelilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 5 (3) , 327-354. Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaysad/issue/51245/667001

14. AZARKAN, E., & Benzer, E. (2018). Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair Sözleşme ve Türkiye'de Engelli Hakları. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 23(38), 3-29.

15. BİRKAN, B. (2002). Erken özel eğitim hizmetleri. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 3(02).

16. BURCU, E. (2007a). Türkiye'de Özürlü Birey Olma: Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, S:61-66.

17. BURCU, E. (2011). Türkiye'deki engelli bireylere ilişkin kültürel tanımlamalar: Ankara örneği. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 28(1).

18. Burcu, E. (2015). TÜRKİYE'DE YENİ BİR ALAN:'ENGELLİLİK SOSYOLOJİSİ'VE GELİŞİMİ. Journal of Sociological Studies/Sosyoloji Konferanslari, (52), Ankara.

19. Cam, Erdem (2013) İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi, Ankara: ÇASGEM Yayınları, Yayın No:40.

20. CİĞERLİ, Ö., Topsever, P., Alvur, T. M., & Görpelioğlu, S. (2014). Engelli çocuğu olan anne-babaların tanı anından itibaren ebeveynlik deneyimleri: Farklılığı kabullenmek. Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care, 8(3), 75-81.

21. ÇETİN, B., I., (2017). Sanayi Devriminden 21. Yüzyıla Batı Dünyasında Engellilik, Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 7, S: 1, SF: 91-121.

22. COŞKUN, H. Y. (2010). Özürlü birey ve ailesinin sosyal iletişim sürecinde karşılaştığı ve yaşadığı durumlar hakkında teorik ve ampirik bir çalışma (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü).

23. COŞKUN, Recai (2009), Engeliler ve İstihdam, Sakarya.

24. ÇAKIR, Ö. (2002). Sosyal Dışlanma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 4, Sayı:3, 83-104.

25. ÇAMUR, Duyan, Gülsüm ve Önal Dölek, Bilge (2019). Engellilere ve Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmet Kuruluşları, Sosyal Hizmet Kuruluşları, Editörler: Tomanbay, i. ve Gökçek Karaca, N., Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3130, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2039, ss. 86-117.

26. Çarkçı, Şule (2011), Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul.

27. ÇİFTÇİ, A. (2013), "Engellilere Yönelik İstihdam Uygulamaları", İstihdamda 3İ Dergisi, Sayı:9, s. 36-41.

28. ÇİTİL, M., & Üçüncü, M. K. (2018). Türkiye'de Engelli Hakları ve Engelliler Hukuku'nun Du. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (35), 233-278.

29. ÇONDUR, F., & Bölükbaş, M. (2014). Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. Amme İdaresi Dergisi, 47(2).

30. Demirci Akyol, Esra (2013), "Sultan II. Abdülhamid Döneminde Sosyal Politika Uygulamaları", Sosyal Politika Çalışmaları, Yıl 13, Sayı 31, 33-47.

31. DİE (2009). 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması. Ankara. Yayın No: 2913.

32. DİE ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Özürlüler Araştırması, Başbakanlık

33. DİE, (2004). 2002 Türkiye Özürlüler Araştırması, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, Yayın No:2913.

34. DİLMAÇ, B, Çıkılı, Y, Koçak, F, Çalıkçı, M. (2015). Zihinsel Engelli Çocuğa Sahip Olan Annelerin Kaygı Düzeylerini Azaltıcı Eğitim Programlarının Annelerin Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeylerine Etkisi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (24), S.65-71. https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4766/65517

35. Doğan, M. (2014). Yetersizliği olan çocuklar, aile ve aile eğitimi: kavramsal ve uygulamaya dönük gelişmeler. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.

36. EKİN, N. (2001). Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

37. EKİN, N. (2003). Türkiye'de İşsizlik, Kamu-İş Dergisi, C:7, S: 2.

38. ELİÇİN, Ö., & Diken, İ. H. (2011). Türkiye'de Yaygın Gelişimsel Bozukluklar Alanında Gerçekleştirilen Lisansüstü Tez Çalışmalarının Gözden Geçirilmesi. Özel Egitim Dergisi, 12(2).

39. Engelli Hakları Rehberi, (2014). Engelli kamu personel seçme sınavı ve engellilerin devlet memurluğuna alınmaları hakkında yönetmelik. T.C. Resmi Gazete. Tarih: 7 Ocak 2014, Sayı: 8906.

40. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2019), T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Haziran.

41. ERDUGAN, F. E. (2010). Türkiye' de özürlü yoksulluğu ve mücadele politikalarının değerlendirilmesi: Ankara- Keçiören Örneği, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayın No:50, Ankara.

42. EREN, A. (2010). Engellilerin iş yerlerinde çalıştırılması için yapılabilecekler üzerine bir araştırma (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

43. Erol, Eren (2002) Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Yayını, 6.Baskı, Eylül.

44. GENÇ, Y. (2012) "Sosyal Hizmet Bilimine Giriş", Atatürk Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Ders Kitabı, Online Yayın, Erzurum.

45. GENÇ, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. Akademik İncelemeler Dergisi (AID), 8(1), 363-394.

46. GEZGİN, P . (2011). Çalışma Sosyolojisi-Sosyal Gelişme Kitle İletişimi İlişkileri (I) . Istanbul Journal of Sociological Studies, 0 (26), 55-95. Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusoskon/issue/9524/118995

47. GİRGİN, B. A., & BALCI, S. (2015). Fiziksel engelli çocuk ve ailesinin evde bakım gereksinimi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 4(2), 305-317.

48. Gökmen, N. (2017). Engellilere Yönelik Kaynaştırma Eğitiminin Sosyal Dışlanma Bakımından İncelenmesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

49. GÖNENER, H. (2011). Zihinsel Engelli Çocuklarda İhmal-İstismar ve Hemşirelik Bakımı, Journal of Experimental and Clinical Medicine , 27 (4).

50. GÜMÜŞSU, A. G. (2011). Türkiye'de İşgücüne Katılım ve Ücretlerin Belirleyicileri. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

51. GÜN, A. (2015). İşitme Engelliler Ortaokulunda Okuyan Öğrencilerin Din Kültürü ve Ahlak Bilgisine Dersine Yönelik Tutum ve Değerlendirmeleri: Amasya ve Samsun Örneği. Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 14(28).

52. GÜNDÜZ, G. S. (2007). Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü, Uzmanlık Tezi, Ankara.

53. GÜVEN, Y., (2003). Özel eğitime giriş. Adnan Kulaksızoğlu (Ed.). Farklı gelişen çocuklar. İstanbul: Epsilon Yayınları.

54. https://engellenmemeli.tr.gg/Engel-Turleri-Nelerdir--f-.htm

55. ILO. (2015). Engelliler İçin İnsana Yakışır İş: Küresel Kalkınma Gündeminde Hakları Teşvik Etmek. Uluslararası Çalışma Ofisi.

56. İNAL, H. S. (2011). Engeliler Sporunda Performans Geliştirme. Engellilerde Beden Eğitimi Ve Spor Kongresi, 47

57. İNAN, S., Peker, G. C., Tekiner, S., Ak, F., & Dağlı, Z. (2013). Engellilik, Türkiye'de Engellilerin Durumu ve Sağlık Hizmet Sunumuna Bir Bakış, TAF Preventive Medicine Bulletin, 12(6).

58. İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi Özet Raporu - https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5818/isgucu-ozet-rapor.pdf

59. SABBAĞ, J. (2020). Thomas R. Malthus'un ve Karl Marx'ın Yoksulluk ve Nüfus Kavramlaştırması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, *12*(1), 37-51.

60. Kalkınma Bakanlığı, 2018 Yılı Programı, www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/779/2018%20Yılı%20Programı.pdf (28.02.2020).

61. Kalan, Ö. (2014). FOUCAULT'UN BİYOPOLİTİKA KAVRAMI BAĞLAMINDA MODA VE BEDEN: VOUGE DERGİSİ ÜZERİNDEN BİR SÖYLEM ANALİZİ. Selçuk İletişim, 8(3), 140-162.

62. KANAT GİRGİN, B, BALCI, S. (2015). Fiziksel Engelli Çocuk ve Ailesinin Evde Bakım Gereksinimi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 4 (2).

63. KARAASLAN, E. (2014). Engelli Hakları. Antalya: Bekad Yayınları.

64. KARABIYIK, İlyas (2012). İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu, İnternational Journal Of Human Sciences, (9) 2, 1282- 1310.

65. KAVAK, S. (2007). Algılanan aile yakınları destek ölçeğinin geliştirilmesi ve 0-8 yaş arası engelli çocuğu olan annelerin yakınlarından aldığı desteği algılamaları, eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

66. KAYA,A., Meral, O., Güler, H., Aktaş, E.Ö. (2015). Çocuk İstismarı Açısından Risk Grubunda Olan Psikiyatrik Engelli Çocukların Engelli Sağlık Kurulu Raporlarına Göre Engel Durumları ve Özel Eğitim Hakkı. Adli Tıp Bülteni, 20/1,1-6.

67. KEPENEK Yakup, Yentürk Nurhan (2000). Türkiye Ekonomisi, Remzi Kitabevi, İSTANBUL.

68. KESER, A. , Yürür, Ş., & Yılmaz, G. (2009). Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar, Umuttepe Yayınları.

69. KIRIMLI, Y. (1994). Türkiye'de Sakatlık ve Sakat Nüfusun Özellikleri, Türk Coğrafyası Dergisi, Sayı:29, İstanbul.

70. KÖKSAL, A. (2010). Türkiye'de engelli istihdamı ve bir araştırma (Doctoral dissertation) Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İSTANBUL.

71. Köse, Hasan (2014), "Kronolojik Engelli Tarihi ve Eğitimi", Engelliler Eğitiminin Tarihsel Gelişimi, (İstanbul: İstanbul MEB Yayınları), 56-100

72. KÖTEN E., & Erdoğan, B. (2014). Engelli gençler, sosyal dışlanma ve internet. İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları/Istanbul Gelişim University Press.

73. KULAKSIZOĞLU, A. (2011). Engelli Çocuk ve Ergenlerin Hakları El Kitabı: Anne-Babalar ve Öğretmenler İçin. Çocuk Vakfı Yayınları: 86, I. Türkiye Çocuk Hakları Kongresi, Yayın Dizisi: 11, İstanbul.

74. KÜÇÜKER, S. (1993). Özürlü Çocukların Ailelerine Yönelik Psikolojik Danışma Hizmetleri. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 1(03).

75. KÜÇÜKER, S. (2001). Erken eğitimin gelişimsel geriliği olan çocukların anne-babalarının stres ve depresyon düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 3(01).

76. LORDOĞLU Kuvvet (2006). Türkiye'de İşgücü Piyasaları (Durum Raporu), ISMMMO Yayınları, No:56, İSTANBUL.

77. MAMATOĞLU, N. (2015). "Türkiye'de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözüyle Engelli İstihdamını Artırma Konusunda Önerilen Politikalar". Alternatif Politika, 7 (3), 524-561.

78. Megep (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi), Ankara.

79. MERAL, B. F., ÖZBEY, F., & Canan, S.O.L.A. Küçük Adımlar Erken Eğitim Programının Aile Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (22), 25-40.

80. MEŞE, İ. (2014,9. Engelliliği Açıklayan Sosyal Model Nedir?. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, sayı: 33 Tarih: Temmuz-Aralık.

81. MEŞHUR, H. F. (2006). Engellilerin bir istihdam seçeneği olarak tele çalışma: modellenmesi ve modelin kent planlama açısından irdelenmesi (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

82. MEŞHUR, H. Filiz Alkan (2004) Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, Öz-Veri, Cilt: 1, Sayı: 2, 176-193.

83. NAZLI, A. (2012). "ÖTEKİ BEDEN": Bir Ötekilik Biçimi Olarak Engelli Beden ve Engellilik. Sosyoloji Dergisi, (27), 15-32

84. ÖREN, K., H. Yüksel (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1 (1), 34-59.

85. ÖZ, B. &Atabey, C. M., (2018). Engelli Bir Üniversite Öğrencisinin Deneyimleri: İki Farklı Analiz Yöntemiyle Değerlendirme. AYNA Klinik Psikoloji Dergisi, 5, 25–42. http://dergipark.gov.tr/download/article-file/493015

86. ÖZAYDIN Ölmezoğlu (2020). İş Gücü Piyasasında Engelli İstihdamı Üzerine Emek Arz Yönlü Bir Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler C:25, S:1, 89-110.

87. ÖZEN A., Çolak, A., & Acar, Ç. (2002). Zihin özürlü çocuğa sahip annelerin günlük yaşamda karşılaştıkları problem davranışlarla ilgili görüşleri, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Özel Eğitim Dergisi, 3(2), 1-13.

88. ÖZSOY Süheyla A., Özkahraman Şükran, Çallı Fatma (2006), "Zihinsel Engelli Çocuk Sahibi Ailelerin Yaşadıkları Güçlüklerin İncelenmesi", Aile ve Toplum, 2006, 8(3), s.76

89. ÖZTÜRK, M. (2013). Hayata Renk Katanlar "Engelli Grupları", Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Yayınları, 1.Baskı, Ağrı.

90. ÖZTÜRK, Y. (2011). Engelli çocuğa sahip ailelerin gereksinimlerinin ve aile yükünün belirlenmesi (Doctoral dissertation, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

91. Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Yayın No: 43, Kalemdar Matbaacılık, Ankara, 2002.

92. ÖZYURT Özge (2011), Hafif Zihinsel Engelli Çocuğu Olan Annelerin Algıladıkları Aile İşleyişi ve Aile Yaşam Kalitesinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

93. SAMSUM, N. (2017). Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. Açık Öğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, 3(3), 160-210.

94. SAZAK, P.E. (2006). Dünyada ve Türkiye'de erken çocukluk özel eğitiminin gelişimi ve erken çocukluk özel eğitim uygulamaları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 7(02), 71-83.

95. SEYYAR, A. (2006). Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları. Adapazarı Büyükşehir Belediyesi, 1.Basım, Adapazarı.

96. SEYYAR, Ali (2000) "Uluslararası Boyutuyla Özürlüler Kota Sistemi", Kamu-İş Sendikası Dergisi, Cilt 6, Sayı 1.

97. SOYSAL, A., Koçkar, A., Erdoğan, E., Şenol, S., & Gücüyener, K. (2001). Öğrenme güçlüğü olan bir grup hastanın WISC-R profillerinin incelenmesi. Klinik Psikiyatri, 4, 225-231.

98. SUCUOĞLU, B. (1996). Kaynaştırma programlarında anne baba katılımı. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 2(02), 25-43.

99. ŞAHBAZ, Ü. (2019). Özel Eğitim ve Kaynaştırma, Anı Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara.

100.ŞAHİN, L. (2011). Türkiye İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve İşsizlik Sorunu. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (53), 543-575.

101.ŞEN, M. (2018). Türkiye'de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler, SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 8 (2), Ankara.

102.ŞEN, Mustafa, Türkiye'de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 8(2), 129-152.

103.ŞENTÜRK, M., & Saraçoğlu, G. V. (2013). Eğitilebilir Zihinsel, Bedensel Engelli Çocuğu Olan Annelerle Sağlıklı Çocuğa Sahip Annelerin Aileden Algıladıkları Sosyal Destek ve Depresyon Düzeylerinin Karşılaştırılması, Int J Basic Clin Med, 1(1):40-49.

104.T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2008). Özürlüler kanunu ve ilgili mevzuat (3. baskı). Ankara: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları.

105.T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI (2011), Aile ve Tüketici Hizmetleri, Engelli Bireyler, Ankara.

106.T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, (2009). Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Dil ve Konuşma Güçlüğü.

107. Tansel, Aysıt (2012). 2050'ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim; İşgücü Piyasasına Bakış, Tüsiad Yayınları,17, İSTANBUL.

108.TARTANOĞLU, A.G.Ş. (2010). Sosyal dışlanma: küreselleşme perspektifinden bir kavramsallaştırma çabası. Sosyoloji Konferansları, (42), 1-13.

109. Temizkan, E. (2019). İstihdam Edilmiş Olan Engelli Bireylerin İş ile İlgili Deneyimlerinin ve İşe Bakış Açılarının İncelenmesi.

110.TOPALHAN, M., Aksungur, T., (2019). Toplum Yapısı İçerisinde Çalışma Olgusunun Ortaya Çıkışı ve Yaşanan Dönüşümler, Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, IJSS, 2019, Volume 3, Issue 16, p. 1-23

111.TUİK, İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı, http://www.tüik.gov.tr, 07.05.2012; TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2010, ss.131,132,133,150; Hazine Müsteşarlığı, Aylık Ekonomik Göstergeler, Hazine Müsteşarlığı Matbaası, Ankara, 2011, ss.69,71, 72, 74.

112.TÜİK (2013). 2011 Nüfus ve Konut Araştırması. Ankara. Yayın No: 4030.

113.TÜİK, Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması, 2010

114.UĞUZ Şükrü, Toros Fevziye, Yazgan İnanç Banu, Çolakkadıoğlu Oğuzhan (2004), "Zihinsel ve/veya Bedensel Engelli Çocukların Annelerinin Anksiyete, Depresyon ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesi", Klinik Psikiyatri Dizini, Cilt:7.

115.ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ (2014–2023) EYLEM PLANLARI (2014–2016), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü.

116.YILDIRIM Arzu, Hacıhasanoğlu Aşılar Rabia, Karakurt Papatya (2012), "Engelli Çocukların Annelerinin Ruhsal Durumlarının Belirlenmesi", İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, Cilt 20, Sayı 3, İstanbul.

117.YILDIRIM İ. (1997). Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenilirliği ve Geçerliliği, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13: 81-83.

118.Yıldız, H. (2010). Çalışma üzerine sosyolojik perspektif. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 58, 129-161.

119.YILMAZ, V. (2015). Engellilerin Eğitime Erişiminde Kamusal Sosyal Destek Programlarının Önemi. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (SEÇBİR), 81-91, İstanbul.

120.YORBIK, Ö., Kırmızıgül, P., Demirkan, S., & Söhmen, T. (2003). Dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu olan çocuklarda anne sütü alma süreleri. Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi, 10(3), 115-20.

121.https://www.engelsizerisim.com

122.https://www.sosyalbilimler.org/engellilik-ve-ayrimcilik-sakatligin-tarihsel-insasi

123.https://www.tofd.org.tr/engelli-hakları

124.https://www.downturkiye.org/engelliler-icin-saglanan-maddi-ve-sosyal-yardimlar

125.https://www.ssk.biz.tr/engelli-yakini-haklari/

126.https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=5852

127.https://rideproject.eu/media/ride-the-principles-approaches-tr.pdf

128. http://www.bingol.edu.tr/documents/Academic/DERS

129.https://www.sbb.gov.tr/istihdam

130. https://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33787

131.https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin

132. https://www.engelsizler.net/anayasa-da-engelli-haklari

133. https://ailevecalisma.gov.tr/media/12323/ulusal_rapor_taslak.

134. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854

135. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5302

136. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657

137..https://www.ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/mevzuat/ulusalmevzuat/kanunlar/engelliler-hakkinda-kanun/

138. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308

139. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130503-1.htm

140.http://www.uis.gov.tr/media/1515/uis-7idk.pdf

141.http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx

142. https://ailevecalisma.gov.tr/media/25262/istatistik-bulteni-2019ekim.pdf

143. http://www.dpb.gov.tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri
144.http://www.dpb.gov.tr
145.https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/07/20050707-2.htm
146.https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=Q2bmflgbcJkwzGhzh22LYhncjxhF2pr17TnqKh0L4JQ2Hs7k4mdh!1055042811?id=33787
147.https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2020-33786
148.http://www.tüik.gov.tr
149.https://www.çalışmahayati.net/index.php/güncel-bilgiler
150.https://www.iktisatsozlugu.com.tr./nedir/isgucu/2450
151.https://ailevecalisma.gov.tr/media/17688/engelli-bilgilendirme-27-09.pdf
152.https://www.aile.gov.tr/media/85040/eyhgm_istatistik_bulteni_haziran_2021.pdf

EKLER

EK-1 Çalışma kapsamında hazırlanan mülakat soruları:

1. Cinsiyetiniz?
2. Yaşınız?
3. Öğrenim Durumunuz?
4. Medeni Durumunuz?
5. Çocuğunuz var mı? Kaç Çocuğunuz Var?
6. Çalışıyor musunuz? Mesleğiniz Nedir? Çalışma Süreniz?
7. Eşiniz Çalışıyor mu? Eşinizin Mesleği Nedir?
8. Aylık geliriniz ne kadardır? Hanenin toplam geliri ne kadardır? (TL) Ek geliriniz var mı? Varsa belirtiniz.
9. Engel Nedeniniz? Engel türünüz? Engellilik oranınız nedir?
10. Hayatınızı en uzun süre geçirdiğiniz yerleşim yeri neresidir?
11. Çalışma hayatına girmeden öncesinde veya sonrasında işvereninizin size yönelik tavırları farklılık gösterdi mi? İşvereniniz size iş konusunda yeterli güveni sağlıyor mu?
12. İşvereninizin size karşı tavırlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Size karşı daha çok destekleyici bir tavır mı yoksa dışlayıcı bir tavır mı sergilediği kanısındasınız?
13. Çalışma hayatınızda gelecekle ilgili beklenti veya hedefleriniz var mı? Varsa bunlar nelerdir?
14. Engelli bireylerin yoğun olarak çalışmadığı bir ortamda çalışıyor olmak sizde ayrımcılık hissi yaratıyor mu? Yoksa size göre herhangi bir engel teşkil etmiyor mu?
15. İş yerinizde almış olduğunuz ücret sizi tatmin ediyor mu? Yeterince adil bir ücret aldığınızı düşünüyor musunuz?
16. Çalışma hayatınız size yeterli yükselme imkanı ve adil bir çalışma ortamı sağlıyor mu? Terfi şansınız olduğunu düşünüyor musunuz?
17. Çalışma hayatınızda engeliniz nedeniyle karşılaştığınız zorluklar var mıdır? Varsa bunlar nelerdir?
18. Çalışırken size verilen görev ve sorumlulukların miktarı ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Size kaldırabileceğinizden daha fazla iş yüklendiğini düşünüyor musunuz?
19. Çalışma arkadaşlarınız söz konusunda olduğunda sıklıkla size karşı yaklaşımları nelerdir? İş arkadaşlarınızla birlikte çalışmaktan memnun musunuz?
20. Çalışmaya başladıktan sonraki yaşam şartlarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz? Yaşam koşullarınız idealinizdekine yakın mı?
21. Çalışmaya başlamadan önceki durum ve tavırlarla iş hayatına atıldıktan sonraki durumunuz karşılaştırılırsa kendinizi sosyal ve ikili ilişkiler konusunda nasıl değerlendiriyorsunuz?
22. İş hayatının maddi getirisinin yanı sıra sosyal ve kültürel yönden de gelişmenize faydası oldu mu? Olduysa bunlar nelerdir?

23. İş yerinizde düzenlenen etkinliklere herhangi bir ayrım gözetilmeksizin katılabiliyor musunuz? Çalışma arkadaşlarınız bu etkinliklere katılımınıza yönelik sizi desteklerler mi?

24. Çalışma arkadaşlarınızla gündelik konular veya özel hayata ilişkin sohbetleriniz olur mu? Mesai Saatleri dışında da sizi tiyatro, sinema, kafe, konser, fuar vb. etkinliklere davet ederler mi?

25. Çalışma hayatına başladıktan sonra kendinizi sosyal ve kültürel anlamda daha aktif görüyor musunuz? İşe girmeniz insanlarla olan iletişiminizde farklılığa yol açtı mı? Açtıysa bu farklılıklar nelerdir?

26. Çalışmaya başlamadan önceki arkadaş çevrenizle çalışmaya başladıktan sonraki arkadaş çevreniz karşılaştırıldığında işe başladıktan sonra arkadaşlık ilişkilerinizde farklılıktan söz edilebilir mi?

27. Size göre toplumumuzda engellilere yönelik bilinç ve anlayış oluşmuş mudur? Bu sosyal yaşantınıza nasıl yansımaktadır?

28. Engellilerin toplumun diğer kesimleriyle buluşabileceği boş zaman aktivitelerine yönelik mekân ve alanlar yeterli midir? Yetersiz gördüğünüz noktalar nelerdir?

29. Çalışmaya başlamadan önceki sosyal, kültürel etkinliklerinizle çalışmaya başladıktan sonra katıldığınız sosyal, kültürel etkinlikler arasında farklılık var mıdır?

30. İş hayatı sizi daha sosyal ve aktif biri mi yaptı yoksa çalışma hayatının yüklemiş olduğu sorumluluklar nedeniyle yapmayı sevdiğiniz sosyal ve kültürel etkinliklere katılma noktasında zorluk mu yaşamaktasınız?

31. Size göre engellilerin daha fazla sosyal aktiviteye katılımını sağlamak amacıyla gerekli çaba ve duyarlılık gösterilmekte midir?