

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM
DALI



YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ
BİREYLERİN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI GÜÇLÜKLER

MİHRİBAN YAZICI

Danışman : Prof. Dr. Hüseyin YOLCU

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Gülay ASLAN

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Fatma ARICI ŞAHİN

KASTAMONU-2024

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

Mihriban YAZICI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ BİREYLERİN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI GÜÇLÜKLER

MİHRİBAN YAZICI

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM
DALI

DANIŞMAN: PROF. DR. HÜSEYİN YOLCU

Araştırmanın amacı, Kastamonu’da kamu okullarında görev yapan engelli öğretmenlerin iş yaşamları ile ilgili deneyimlerini ve görev yaptıkları okullardaki yöneticilerin bu öğretmenlere yönelik görüşlerini ve tutumlarını ortaya koymaktır. Bu amaçla Kastamonu il merkezinde görev yapmakta olan 11 engelli öğretmene ve onların görev yaptıkları okulların yöneticisi olan 10 kurum yöneticisine yarı yapılandırılmış görüşme formları uygulanmıştır. Bulgular, engelli öğretmenlerin iş tanımları, iş ortamları, tutumlar ve erişilebilirlik konularında genellikle olumlu deneyimler yaşadığını ortaya koymaktadır. Engelli öğretmenlerin iş tatminleri ve kişisel gelişimleri üzerinde etkili olan başlıca faktörler arasında, esnek iş tanımları, uygun iş ortamı ve destekleyici tutumlar yer almaktadır. Özellikle iş yerinde sağlanan esneklikler ve destekler, engelli bireylerin iş verimliliğini ve memnuniyetini artırarak iş yerinde çeşitlilik ve dahil etmeyi teşvik etmektedir. Yöneticiler genel olarak engelli bireylerin iş hayatına katılımını desteklemekte, ancak bazıları engelli bireylerin sağlık durumlarına göre uygun görevlerde çalıştırılması gerektiğini savunmaktadır. Yöneticiler, engelli öğretmenlerin görev ve sorumluluklarının yasal düzenlemeler çerçevesinde ve sağlık durumlarına uygun olarak belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bazı yöneticiler, engelli öğretmenlerin mevcut görevlerinin sağlık durumlarıyla uyumlu olmadığı ve daha uygun idari görevlerde çalışmaları gerektiği görüşündedir. Engelli öğretmenlerle çalışırken iş tanımlarının net olmaması ve süregelen hastalıklar nedeniyle derslerin aksaması gibi zorluklar yaşandığı belirtilmiştir. Kurumların fiziksel erişilebilirlik açısından bazı düzenlemeler yaptığı, ancak diğer engel gruplarına yönelik düzenlemelerin yetersiz olduğu belirtilmiştir. Diğer çalışanların engelli meslektaşlarına genellikle hoşgörülü ve destekleyici tutum sergilediği, ders programlarının engelli öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre düzenlendiği görülmüştür. Yöneticilerin, engelli çalışanlara ve diğer çalışanlara eşit davranma konusundaki görüşleri çeşitlilik göstermekte; bazıları pozitif ayrımcılığın gerekli olduğunu savunurken, diğerleri eşit davranmanın verimliliği artıracağına inanmaktadır. Sonuç olarak, engelli bireylere uygun koşulların sağlanması ve onların potansiyellerine uygun işlerde çalıştırılmaları gerektiği vurgulanmıştır. Bu bulgular, eğitim kurumları ve iş yerlerinde engelli bireylerin karşılaştıkları engellerin kaldırılması ve onların iş hayatına daha etkin katılımının sağlanması için gerekli düzenlemelere rehberlik etmektedir.

ANAHTAR KELİMELEER: Engelli Öğretmen, Engelli Personel, İş Yaşanı

Haziran 2024, 122 Sayfa



ABSTRACT

MSC THESIS

DIFFICULTIES FACED IN WORK LIFE BY DISABLED INDIVIDUALS EMPLOYED IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

MİHRİBAN YAZICI

**KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES
FINANCIAL REPORTING AND SUPERVISION
SUPERVISOR: PROF. DR. HÜSEYİN YOLCU**

The aim of the research is to reveal the work life experiences of disabled teachers working in public schools in Kastamonu and the opinions and attitudes of the administrators in the schools where they work towards these teachers. For this purpose, semi-structured interview forms were applied to 11 disabled teachers working in Kastamonu city center and 10 institutional administrators of the schools where they work. Findings reveal that teachers with disabilities generally have positive experiences regarding job descriptions, work environments, attitudes and accessibility. Flexible job descriptions, appropriate working environment and supportive attitudes are among the main factors affecting the job satisfaction and personal development of disabled teachers. In particular, the flexibilities and supports provided in the workplace increase the work efficiency and satisfaction of disabled individuals and encourage diversity and inclusion in the workplace. Although managers generally support the participation of disabled individuals in business life, some also argue that disabled individuals should be employed in appropriate positions according to their health conditions. Administrators state that the duties and responsibilities of disabled teachers should be determined within the framework of legal regulations and in accordance with their health conditions. Some administrators are of the opinion that the current duties of disabled teachers are not compatible with their health conditions and that they should work in more suitable administrative positions. It was stated that working with disabled teachers has difficulties such as unclear job descriptions and disruption of classes due to chronic diseases. It was stated that institutions made some arrangements regarding physical accessibility, but the arrangements for other disabled groups were insufficient. It has been observed that other employees generally display a tolerant and supportive attitude towards their disabled colleagues, and that the course schedules are arranged according to the needs of disabled teachers. Managers' views on equal treatment of disabled employees and other employees vary; While some argue that positive discrimination is necessary, others believe that equal treatment will increase efficiency. As a result, it was emphasized that disabled individuals should be equipped with appropriate conditions and employed in jobs appropriate to their potential. These findings guide the necessary regulations to remove the obstacles faced by disabled individuals in educational institutions and workplaces and to ensure their more effective participation in business life.

KEYWORDS: Disabled Teachers, Disabled Personnel, Business Life

June 2024, 122 Page



TEŞEKKÜR

Kastamonu’da kamu okullarında görev yapan engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları güçlükleri konu alan bu çalışmanın tamamlanmasında birçok kişinin katkıları oldu. Hayatımın tüm alanında manevi desteğini esirgemeyen arkadaşım Yeşim AKSOY’a, liderliği ile tezimin veri toplama sürecinde benden desteklerini esirgemeyen sabır dolu bu uzun yolculukta yanımda yer alan Vural YILMAZ’a, veri analizi sürecime destek olan öğretmen arkadaşım Asena UĞURLAR’a teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırma kapsamında görüşme yapmayı kabul eden, düşüncelerini benimle paylaşan engelli öğretmen ve destek hizmetleri personeli ile kurum müdürlerine buradan teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu tez çalışmasının başından sonuna dek bilgi denizinde yolculuğuma eşlik eden, değerli bilgi ve tecrübeleriyle her zaman yanımda olan danışman hocam Prof. Dr. Hüseyin YOLCU’ya en içten teşekkürlerimi sunarım. Akademik bilgi ve deneyiminin yanı sıra, bana olan inancınız ve sonsuz sabrınızla bu çalışmayı tamamlamamda bana güç verdiniz. Sizin gösterdiğiniz yön ve desteğin, bu çalışmanın her satırında hayati bir rol oynadığına inanıyorum.

Her türlü fedakarlığı göze alarak beni bugünlere getiren, bir çınarın gölgesinde büyüdüğümü her zaman hissettiren, hayatımın her adımında beni şartsız sevgi ve destekleriyle onurlandıran babam Hasan KABA’ya ve her zaman en büyük destekçilerim annem Esmehan’a, kız kardeşlerim Rüveyda, Bilge ve Zeynep’e teşekkürlerimi iletiyorum. Her zaman benim en büyük motivasyon kaynağım olan yüreği sevgi dolu kızım Arven ve oğlum Mete Kağan’a çalışmalarım boyunca beni sevgiyle sarıp, sıkıntılı zamanlarımda bile yüzümde bir gülümseme yaratmayı başardıkları, sabırla annelerini bekledikleri ve eşim Aşkın’a destekleri için teşekkür ediyorum.

Mihriban YAZICI

Kastamonu, 2024

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ ONAYI	ii
TAAHHÜTNAME	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ.....	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Araştırmanın Problemi	1
1.2 Araştırmanın Amacı	7
1.3 Araştırmanın Önemi	7
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	8
2. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN KURAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1 Engellilik ve İlişkili Kavramlar	9
2.1.1 Sağlamcılık (Ableism)	9
2.1.2 Ayrımcılık	10
2.1.3 Damgalama	14
2.2 Engelli Kavramı	15
2.3 Engelin Nedenleri	17
2.4 Engellilerin Sınıflandırılması	18
2.4.1 Zihin Engelli	19
2.4.2 Görme Engelli	20
2.4.3 İşitme Engelli	20
2.4.4 Ortopedik Engelli	21
2.4.5 Dil ve Konuşma Engeli	22
2.4.6 Süreç Hastalıkları	22
2.5 Engellilikle İlgili Temel Model ve Yaklaşımlar.....	23
2.5.1 Geleneksel Model	24
2.5.2 Medikal (Tıbbi) Model	25
2.5.3 Sosyal Model (İnsan Hakları Modeli).....	26
2.5.4 Biyopsikososyal Yaklaşım.....	27
2.6 Engellilerin İş Yaşamı ile İlgili Yasal Düzenlemeler.....	28
2.6.1 Ulusal Alandaki Hukuki Düzenlemeler	29
2.6.2 Uluslararası Alandaki Hukuki Düzenlemeler	31
2.6.2.1 ILO	31
2.6.2.2 Avrupa Konseyi	32
2.6.3 Gelişmiş Bazı Ülkelerde Engelliler İçin Yürütülen İstihdam Faaliyetleri	32
2.6.3.1 Amerika Birleşik Devletleri	33
2.6.3.2 Almanya	33
2.6.3.3 Hong Kong	34
2.7 Engellilerin İstihdamına Yönelik Kamusal Politikalar.....	35

2.7.1	Aktif İstihdam Politikaları	35
2.7.1.1	İş ve meslek danışmanlığı	36
2.7.1.2	Mesleki eğitim kursları	36
2.7.1.3	İşbaşı eğitim programı.....	37
2.7.1.4	Girişimcilik eğitim programı.....	38
2.7.1.5	Toplum yararına programlar	39
2.7.2	Pasif İstihdam Politikaları.....	39
2.7.2.1	İşsizlik sigortası.....	40
2.7.2.2	İş kaybı tazminatı	41
2.7.2.3	Ücret garanti fonu	41
2.7.2.4	İşsizlik ödeneği.....	42
2.7.2.5	Kısa çalışma ödeneği.....	43
2.7.2.6	Kıdem tazminatı	43
2.7.2.7	İhbar tazminatı	44
2.8	Engelli İstihdam Modelleri.....	44
2.8.1	Kota Yöntemi.....	45
2.8.2	Korumalı İşyerleri.....	46
2.8.3	Kooperatif Çalışma Yöntemi	47
2.8.4	Evden Çalışma ve Evde Tele Çalışma	47
2.8.5	Kişisel Çalışma Yöntemi	49
2.8.6	Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ile Memur/İşçi İstihdamı.....	49
2.9	Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Engelli Verileri	50
2.10	Engellilerin Karşılaştığı Güçlükler.....	53
2.11	İlgili Araştırmalar	54
2.11.1	Yurtiçi Araştırmalar	55
2.11.2	Yurtdışı Araştırmalar	56
3.	YÖNTEM.....	58
3.1	Araştırma Deseni	58
3.2	Çalışma Grubu.....	58
3.3	Veri Toplama Aracı.....	61
3.4	Verilerin Toplanması.....	62
3.5	Verilerin Çözümlemesi.....	63
3.6	Geçerlik ve Güvenilirlik	64
4.	BULGULAR	66
4.1	Engelli Öğretmenlerin Deneyimlerine İlişkin Bulgular	66
4.2	Yöneticilerin Deneyimlerine İlişkin Bulgular	85
5.	TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER	96
5.1	Tartışma.....	96
5.2	Sonuç	105
5.3	Öneriler.....	107
5.3.1	Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	107
5.3.2	Araştırmacılara Yönelik Öneriler	108
KAYNAKLAR	109	
EKLER.....	114	
EK A	Uzman Görüşü	115
EK B	Görüşme Formları	116
EK C	Etik Kurul Kararı.....	122

ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1 Engelli memur sayısının yıllara göre dağılımı.....	50
--	----



TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1 Engelli ve genel nüfusun işgücüne katılım oranı.....	50
Tablo 2.2 Kamu kurumlarında istihdam edilen engelli memurların hizmet sınıflarına göre dağılımı	51
Tablo 2.3 Kamu kurumlarında öğretmen olarak görev yapan engelli bireylerin cinsiyet bazlı dağılımı	52
Tablo 2.4 Kamu kurumlarında görev yapan engelli öğretmenlerin engel türüne göre dağılımı	53
Tablo 3.1 Katılımcıların (engelli öğretmenlerin) demografik özellikleri	60
Tablo 3.2 Katılımcıların (yönetici) demografik özellikleri.....	61

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ASPB	: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
A.Y.M	: Anayasa Mahkemesi
BM	: Birleşmiş Milletler
EKPSS	: Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
OECD	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
ÖTV	: Özel Tüketim Vergisi
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1 Araştırmanın Problemi

Tarih boyunca insanlar, farklı şekillerde ancak sürekli bir çalışma içinde bulunmuşlardır. İlk çağlarda sadece beslenme ve barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışan insanlar, günümüzde ekonomik özgürlük kazanma ve bir statüye ulaşma hedefleriyle iş yaşamına girmektedirler. Engelli bireyler için de iş yaşamına katılım, toplumdan izole olmamaları açısından büyük bir öneme sahiptir.

Engelli türleri ve bulunma sıklıkları geniş bir yelpazede değişmekle birlikte engelli türleri iki grupta ele alınabilir. İlk grupta zihinsel engelli çocuklar, üstün zekalı ve yetenekli çocuklar, gelişimsel geriliği olan çocuklar, özel öğrenme güçlüğü ya da yetersizliği çeken çocuklar, duygusal ve davranışsal güçlükleri olan çocuklar, iletişim yeteneklerinde zayıflık yaşayan çocuklar bulunmaktadır. Görülme oranı daha az olan diğer gruplar ise, görme, işitme veya ortopedik engelleri olan çocuklar, yaygın gelişimsel bozukluk yaşayan çocuklar ve birden fazla engelli çocukları içerir (Ataman, 2011). Gelişmekte olan ülkelerde nüfusun %12'si, gelişmiş ülkelerde ise toplumun %10'u bu durumu deneyimlemektedir (Baykoç, 2017).

Genelde 21.yüzyılın başlarından itibaren, dezavantajlı gruplara ilişkin medikal modelin yerini sosyal modelin aldığı görülmektedir. Bu değişimle birlikte, uygulanan politikalar bu grupların sosyal hayatta daha aktif ve katılımcı olmalarını teşvik etmektedir (Çakır, 2021). İş yaşamına atılmaları, engelli bireylerin sosyal ve finansal açıdan topluma katılımını artırmak için potansiyel bir kaynak olarak değerlendirilmektedir (Lysaght vd., 2012). Engelli bireylerin iş yaşamına katılımı, onların sosyal yaşamda daha aktif bir rol üstlenmeleri açısından büyük bir öneme sahiptir. İş yaşamına katılan engelli bireyler, hem yaşam kalitelerini yükseltmekte hem de üretime dahil olmaktadır (Çevik ve Özkul, 2022). Benzer şekilde, Genç ve Çat

(2013) engelli bireylerin iş gücüne katılımıyla toplumla bütünleştiklerini, belirli bir gelir elde ederek aile kurmalarının kolaylaştığını belirtmektedirler.

Genç (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, 258 engelli birey ve aileleri ile görüşülmüş ve engelli bireyler, kendilerine sağlanan ekonomik desteklerin yetersiz olduğunu, sosyal hayata katılımın kendileri için önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Dünya nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan engelli bireylerin üretime katılımı, ülke ekonomilerinin ilerlemesini ve sosyal yaşamın çeşitlenmesini sağlamaktadır (Khan vd., 2019). Özellikle Avrupa ülkelerinde çalışma çağındaki nüfusta beklenen düşüş nedeniyle, engelli bireyler iş gücünde değerli bir kaynak olarak kabul edilmeye başlamıştır ve engelli istihdamı konusundaki araştırmalar her zamankinden daha büyük bir öneme sahiptir (Vornholt vd., 2018).

Türkiye’deki engelli bireyler göz önüne alındığında, topluma katılımlarını ve verimli rolleri üstlenmelerini sağlamak büyük öneme sahiptir. Bu durumda, istihdam oranlarını artırmak oldukça önemli bir faktördür (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2013). Engelli bireylerin işgücüne daha kolay uyumlu olabilmeleri için yasal düzenlemelerin yapılması gerekliliği vurgulanmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 49. maddesinde yer alan “Çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir” ibaresi de engellilere çalışmaları ile ilgili yasal hakkı vermiş bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti, Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesi’ni 2008 yılında imzalamıştır. Taraf devletler sözleşmenin 27. maddesinde yer alan “Engellilerin, diğer bireylerle eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için çalışma hakları korunmalıdır. Engelliler, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasasında tercih ettikleri işi seçebilmeli ve yaşamlarını kazanabilmelidir. Engelli bireylerin çalışma haklarını hayata geçirmek için gerekli yasal düzenlemeler ve tedbirler alınmalıdır, böylece herkesin işgücüne katılımı teşvik edilir.” hususlara dikkat edeceklerini taahhüt etmişlerdir. Yine Türkiye’de 4857 sayılı İş Kanununa göre, 50 ya da daha fazla çalışanı olan her işveren, Bakanlar Kurulu tarafından belirtilen bir oranda engelli personel işe almakla yükümlüdür. Ancak, engelli personel istihdam etme gerekliliği olan fakat bu zorunluluğu yerine getirmeyen işverenlere her bir çalıştırılmayan engelli ve çalıştırmadığı her ay için Çalışma ve İş

Kurumu Müdürlüğünde 2024 yılı bazında aylık 20.901 TL para cezası uygulanmaktadır. Bu cezaların geliri, engelli bireylerin iş yaşamına katılmasını destekleyen projelere yönlendirilir. Yine de, işverenler bazen ceza ödeme seçeneğini, engelli personel çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmek yerine seçebilirler (Şen, 2018).

Engelli bireylerin iş yaşamına katılımı önemli bir konu olmakla birlikte engelli bireylerin işe alınması ile ilgili genel bir tereddüt bulunmaktadır (Lindsay vd., 2017). Bu durum işletmelerin ve onların çalışanlarının engelli bireylerin işgücüne katılmasının avantajlarını anlamalarına yardımcı olacak bilinci artırma gereksinimini ortaya koymaktadır. Çolak ve Hergüner (2016), çalışmalarında 50 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde yaptıkları yarı yapılandırılmış görüşmelerde, devletin zihinsel engellileri işgücüne dahil etme çabalarını destekleyen ancak korumalı iş yeri oluşturma konusunda çekince duyan işverenler tespit etmişlerdir. Ayrıca, genel olarak, işverenlerin engelli olmayan insanları engelli olanlardan daha fazla işe alma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, engelli bireylerin özel sektörde istihdamını teşvik eden çeşitli politika ve düzenlemeler olmasına rağmen, işverenler genellikle bu sorumluluğu yerine getirmemeyi ve belirlenen cezayı ödemeyi tercih etmektedirler. Bu durum, engelli bireylere yönelik istihdam politikalarının daha fazla teşviki ve uygulanabilirliğinin geliştirilmesini gerektirmektedir.

Türkiye’de engelli bireylerin kamuya istihdamı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)’ya göre Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (E-KPSS) ile yapılmaktadır. Devletin her kademesi, 657 sayılı DMK’nın 53.maddesine göre bünyesindeki memur sayısının %3’ünü engelli bireylerin istihdamına ayırmakla yükümlüdür. Bu oran, taşra teşkilatları da dahil olmak üzere, tüm devlet organlarında uygulanmaktadır. Ayrıca 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde, 50 ve üzeri işçi çalıştıran kamu kurumları engelli istihdamı için belirlenen oranı %4’e çıkarmaktadır, özel sektörde ise bu oran %3 olarak belirlenmiştir. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu da engellilerin istihdamına yönelik önemli bir düzenleme yapmaktadır. Bu kanun çerçevesinde, emniyet hizmetleri dışındaki tüm pozisyonlarda işe alınacak bireylerin %5’i engelli bireylerden oluşmalıdır. Bu şekilde devlet, engelli bireylerin sosyal yaşama ve iş dünyasına dâhil olmasını sağlamaya çalışmaktadır.

2002 yılında kamu sektöründe 5.777 engelli memur istihdam edilirken, bu sayı 2023 yılının Kasım ayına gelindiğinde 68.108'e yükselmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen engelli memurların %27'si kadın, %73'ü erkek; %35'i lisans mezunu, %31'i ortaöğretim mezunu, %20'si önlisans mezunu, %12'si ilköğretim mezunu ve %2,5'i yüksek lisans ve doktora mezunudur. İş kollarına bakıldığında %29,8'i hizmetli, %17,32'si veri hazırlama ve kontrol işletmeni, %14,77'si memur, %9,65'i öğretmen, %4,27 bilgisayar işletmeni ve %2,72'si hemşire olarak istihdam edildikleri görülmektedir (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2023).

Engellilerin özellikle istihdam hakkına ilişkin yapılan tüm düzenlemelere rağmen, dünyanın birçok ülkesinde büyük güçlükler yaşandığı alanyazında ortaya konulmuştur. Örneğin, Heymann vd. (2022) tarafından yapılan çalışmada, Birleşmiş Milletler'e bağlı 193 ülkeden alınan verilere göre, ülkelerin yarısından fazlası engellilere yönelik doğrudan ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ancak, dolaylı ayrımcılığı ve ücret ile terfiye ilişkin ayrımcılıkları engelleme konusunda bu ülkeler içinde çok azının yasal düzenlemelere sahip olduğu görülmektedir. Engellilere yönelik yapılan yasal düzenlemelerin çoğunlukla yetersiz kaldığı ve bu sebeple engelli istihdamına ilişkin güçlüklerin çözümünde yeterince ilerleme kaydedilemediği belirtilmiştir (Çoban ve Özcebe, 2019).

Engelli bireyler, demografik göstergelere göre toplumun önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Çakır, 2021). Engelli bireylerin sayısının artış göstermesiyle birlikte, istihdam gibi güçlük alanları açısından etkili politikalara ihtiyaç duyulmaktadır (Şen, 2018). Bu noktada, engelli bireylerin yaşadıkları güçlüklerle dikkat çekilmesi, çözüm yollarının bulunması açısından ilk adımı oluşturmaktadır. Engelli bireyler iş yaşamına katılmak istemekte, ancak iş bulma, bu işte kalıcı olma ve kariyer gelişimi gösterme konusunda birçok engelle karşılaşmaktadırlar (Shaw vd., 2022). Engelli bireylerin istihdam konusunda karşılaştığı en büyük engellerden biri, onlara karşı gösterilen olumsuz tutumlardır ve bu durumun bir sonucu olarak sıklıkla ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar (Murfitt vd., 2018). Örneğin, Ottewell (2022) tarafından ruhsal hastalığa sahip bireylerle yapılan mülakatların sonucunda, bu bireylerin daha düşük maaşlarla çalışmaktan ve iş yerinde diğer insanlar tarafından etiketlenmekten şikayetçi

oldukları ortaya konulmuştur. Bu güçlüklerle ilişkin olarak, ülkeler çeşitli çözüm yollarına başvurmaktadır. Bu bağlamda, engelli bireylerin istihdamında yaşanan güçlüklerin çözümü için dünyanın farklı ülkelerinde uygulanan çeşitli model ve yöntemler bulunmaktadır (Orhan ve Uysal, 2019).

Ülkeler, farklı istihdam politikaları denemektedirler. Her ülkenin kendi koşulları ve birbirlerinden farklılıkları sebebiyle tüm ülkeler için geçerli olabilecek tek tip başarılı bir politika modelinden bahsetmek mümkün değildir (Kasapoğlu ve Murat, 2018). Örneğin, Büyük Britanya hükümetinin ortaya koyduğu ulusal planların, engelli istihdamı konusundaki hedeflerine ulaşamadığı ve öğrenme güçlüğü olan bireyler ile otizmlili bireylerin çeşitli sebeplerle istihdam edilemediği görülmüştür (Giri vd., 2022). Özbekistan'da engellilerin haklarını korumaya yönelik yapılan çalışmalara rağmen engelli istihdamında başarı elde edememiştir (Yusupov ve Abdukhalilov, 2022). İsveç'te zihinsel engelli bireylerin istihdamının çok düşük olduğunu vurgulayan Helena vd. (2022), engelli istihdamında yaşanan güçlüklerin daha iyi anlaşılabilmesi için odağın birey yerine çevre ve topluma kayması gerektiğini belirtmektedir. Remnant vd. (2022), engelli bireylerin özellikle kira ödeme ve bankadan kredi çekme konularında daha fazla ayrımcılığa uğradıklarını, toplumdaki diğer bireylerin gerekli parayı kazanamayacakları gibi ön yargılarla ekonomik bir damgalama yaptıklarını ifade etmektedir.

Engelli bireyler, işverenler veya meslektaşları tarafından yetenekleri ve potansiyelleri hakkında yanlış ön yargılarla karşılaşabilmekte, bu da işe alım ve terfi şanslarını azaltabilmektedir. Bununla birlikte, işyerlerindeki politika ve uygulamaların engelli dostu olmaması da engelli çalışanların karşılaştığı bir başka güçlük olarak karşılına çıkmaktadır (Korkmaz, 2023). Engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştığı güçlükler çeşitli alanlarda ortaya çıkabilmektedir. Özellikle, fiziksel erişilebilirlik güçlükleri engelli çalışanların işyerlerine ulaşımını ve iş yerindeki faaliyetlerini kısıtlayabilir. Merdivenler, dar koridorlar veya yetersiz engelli tuvaletleri gibi faktörler, engelli bireyler için günlük iş yaşamının normalleşmesine engel olmaktadır (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015). Ayrıca, işe alım süreçlerinde ayrımcılık ve önyargıyla karşılaşmak da yaygın bir güçlük olarak ele almaktadır (Polat, 2020).

Eğitim ve beceri eksikliği de engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştığı bir diğer zorluktur. Engelli bireylerin eğitim ve iş deneyimi eksikliği, işe alım süreçlerinde dezavantajlı olmalarına neden olabilir ve iş yaşamında ilerlemelerini zorlaştırabilir. Bu zorluklarla başa çıkmak için iş yerlerinde erişilebilirlik standartlarının iyileştirilmesi, ayrımcılığı önleyici politikaların benimsenmesi, engelli dostu işyeri kültürlerinin oluşturulması ve engelli çalışanların eğitim ve becerilerinin geliştirilmesi gibi çeşitli önlemler alınabilir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015). Bu şekilde, engelli bireylerin iş yaşamında daha fazla destek ve fırsatlarla karşılaşmaları sağlanabilir ve iş gücünün çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırılabilir.

Mesleki uygunluğu, Tam vd. (2013) bir bireyin sahip olduğu yetenekler, beceriler, ilgi alanları ve kişisel özelliklerle belirlenen bir mesleği başarıyla icra edebilme potansiyeli olarak ifade etmektedirler. Mesleki uygunluk değerlendirmeleri genellikle kişilik özellikleri, ilgi alanları, bilişsel yetenekler, fiziksel kabiliyetler ve sosyal beceriler gibi faktörlere odaklanır. Tüm bu özelliklerin yanı sıra Tuygun (2019) konu öğretmenlik mesleği olunca toplumsal ön yargıların da yeterlilik ölçütlerine eklendiğini belirterek engelli bireylerin öğretmenlik yapıp yapamayacağını ülkemizde uzun süreler tartışıldığını ifade etmiştir. Yasal olarak engelli bireylerin öğretmenlik yapmasında bir engel bulunmaz iken toplumsal bakışın tam tersi olduğu görülmektedir. Ayrıca kimi zaman medyada yer alan haberlerde de engelli öğretmenlere yönelik tartışmaların olduğu görülmektedir (Doğan Haber Ajansı, 2024). Türkan (2019) araştırmasının sonuçlarında görme engelli öğretmenlerin öğretim sürecinde, okul yönetimiyle, meslektaşlarıyla, velilerle, teknolojik araçların erişilebilirliği ve okulun fiziksel erişilebilirliği konularında güçlükler yaşadıkları belirlemiştir. EGED (Engelliler Eğitim ve Dayanışma Vakfı) tarafından 2015 yılında yapılan bir anket çalışması ile engelli öğretmenlerin yaşadığı güçlükleri belirlemişlerdir. Engelli öğretmenler, iş yaşamında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar arasında ders materyallerine erişim, sınıf yönetimi ve öğrencilere geri bildirim sağlama gibi konular bulunmaktadır. Ayrıca, okul yöneticileri ile iletişim ve destek eksiklikleri, diğer öğretmenler ve öğrenci velileri ile işbirliği ve iletişimde yaşanan güçlükler, eğitimde kullanılan teknolojik araçların erişilebilirliği ve kullanımı konusundaki sınırlamalar, okul binalarının ve sınıfların fiziksel olarak erişilebilir olmaması gibi güçlükler da önemli yer tutmaktadır. Bu durumlar, engelli

öğretmenlerin profesyonel yaşamlarını olumsuz etkileyen temel engeller olarak öne çıkmaktadır.

Sonuç olarak, yasal düzenlemelerin yanı sıra toplumda farkındalık oluşturmak da engelli istihdamı açısından büyük bir öneme sahiptir. Engelli istihdamının istenen düzeye ulaşamaması, Türkiye için önemli bir sosyoekonomik güçlük olarak varlığını sürdürmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018). Engelli bireylerin toplum içinde yaşadıkları güçlükler ortaya konmadıkça, ilgili kurum ve yetkililerin gerekli önlemleri alarak uygulamaları gerçekleştirmeleri mümkün değildir (Ercan ve Gündüz, 2022). Bu çalışma ile engelli öğretmenlerin iş yaşamlarındaki deneyimlerinden yola çıkarak toplumsal tutumlar incelenerek, yaşamlarını nasıl etkilediği açıklamaya çalışılmıştır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Kastamonu’da kamu okullarında görev yapan engelli öğretmenlerin iş yaşamları ile ilgili deneyimlerini ve görev yaptıkları okullardaki yöneticilerin bu öğretmenlere yönelik görüşlerini ve tutumlarını ortaya koymaktır. Araştırmada aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranmıştır:

- 1) Engelli öğretmenlerin iş yaşamları ile ilgili deneyimleri nedir?
- 2) Engelli öğretmenlerin görev yapmış oldukları okullardaki yöneticilerin bu öğretmenlere yönelik görüşleri ve tutumları nedir?

1.3 Araştırmanın Önemi

Türkiye’de engelli bireylerin istihdamı konusunda yürütülen çeşitli çalışmalar bir arada değerlendirildiğinde, bu çabaları iki ana kategoride toplamak mümkün. Birincisi, engelli bireylerin kendilerinin ve işverenlerin tutumları, yaşam beklentileri, meslek seçimleri ve mevcut yasal düzenlemeler veya kamu politikalarına dair değerlendirmelere odaklanan çalışmalardır. İkincisi ise, engelli bireylerin yaşadığı güçlükleri belirleme ve bu güçlüklerle başa çıkmak için çözümler geliştirme üzerine odaklanan çalışmalardır. Güçlük belirlemeye yönelik çalışmalar daha da spesifik şekilde ele alınmış. Örneğin, bazı araştırmalar işçi statüsündeki engellilere yönelik

sürdürülürken, bazıları ise özellikle kadın engelli çalışanları odak noktasına almaktadır. Bu geniş çaplı araştırmalar, Türkiye'nin engelli işgücünün önemli güçlüklerini anlamaya ve bu güçlükleri çözmeye ciddi bir şekilde odaklandığını gösteriyor.

Engelli çalışanlar ve onların ihtiyaçları hakkında daha fazla görünürlük ve farkındalık sağlanması, bu bireylerin iş yaşamında daha fazla kabul görmesine ve dolayısıyla topluma daha aktif bir şekilde katılmalarına yardımcı olabilir. İlgili alan yazın incelendiğinde eğitim örgütlerinde istihdam edilen engelli öğretmenlerin iş yaşamında karşılaştığı güçlükler ile ilgili bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Çalışma eğitim örgütlerinde istihdam edilen engelli öğretmenlerin görüş ve düşüncelerinin incelenmesi açısından önem arz etmektedir. Araştırma eğitim örgütlerinde istihdam edilen engelli öğretmenlerin gözünden istihdam edilebilirliklerine yönelik görüşlerini alarak; iş yaşamında iş arkadaşları ve yöneticileri ile yaşadıkları güçlükleri, yaşamlarından ve deneyimlerinden yola çıkarak betimleyerek ortaya koyması aynı zamanda engelli personelin yöneticisinin tutumlarına da yer vermesi yönüyle özgündür. Araştırma sonuçlarının ve önerilerinin politika geliştiriciler için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

- 1) Araştırma 2022/2023 eğitim öğretim yılında aktif çalışan engelli öğretmenlerin ve onların görev yaptıkları okul yöneticilerinin görüşleri ile sınırlıdır.
- 2) Araştırmaya okul ve eğitim kurumlarında çalışan kadrolu engelliler dahil edilmiştir.
- 3) Özel okullar bu araştırmaya dahil edilmemiştir.

2. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde engelli kavramına, nedenlerine, sınıflandırılmasına; engellilikle ilgili temel model ve yaklaşımlara, engellilerin iş yaşamı ile ilgili yasal düzenlemelere, engellilerin istihdamına yönelik kamusal politikalarına, engelli istihdam modellerine, eğitim hizmet alanında istihdam edilen engelliler ve istihdam verileri ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 Engellilik ve İlişkili Kavramlar

Araştırmanın bu bölümünde engelliliği açıklayan kavramlara yer verilmiştir.

2.1.1 Sağlamlılık (Ableism)

Dünya Sağlık Örgütü'nün 2011 yılında yayımladığı Dünya Engellilik Raporu'na göre, dünya nüfusunun yaklaşık %15'i bir tür engellilik ile yaşamaktadır. Türkiye'de ise Ulusal Engelliler Veri Bankası'nın verilerine göre, nüfusun yaklaşık %13'ü hastaneye başvurarak engelli raporu alan bireylerden oluşmaktadır. Birleşmiş Milletler (BM), engelli bireyleri dünya üzerindeki “en büyük azınlık” olarak nitelendirmektedir. Ancak, ne uluslararası örgütlerde ne de ulusal düzenlemelerde bu grubu adlandırmak için ortak bir tanım üzerinde uzlaşa sağlanabilmiştir (Yardımcı ve Şentürk, 2011; Şişman, 2012).

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın 2002 yılında yaptığı sınıflandırmada “özürlü” kavramı kullanılırken, zamanla bu kelimenin olumsuz çağrışımları nedeniyle “engelli birey” kavramı tercih edilmeye başlanmıştır. Ancak, toplumsal pratiklerde yansımada sadece kavram değişikliği anlam karmaşasından öteye geçememektedir. Bu nedenle, yeni kavramlar geliştirme çabası ile kapsayıcı toplum inşa etme çabası paralel yürütülmeli ve erişilebilir bir dünya hedeflenerek dezavantajlılık yaratan güçlüklerin üstesinden gelmeye yönelik adımlar atılmalıdır. Çünkü, sosyal organizasyonun çoğunluğun istek ve ihtiyaçlarına göre tasarlanması birçok güçlüğü beraberinde getirmektedir. Bu güçlüklerden biri, engelli bireylerin karşılaştığı önyargı ve ayrımcılıkları tanımlayan “ableism” yani “sağlamlılık”tır.

“Able body”, yani “sağlam beden” anlayışına dayanan bu kavram, fiziksel, zihinsel, nöronal, bilişsel veya davranışsal yetenekleri normatif olmayan bireylerin deneyimledikleri bir -izm biçimidir (Wolbring, 2012, akt. Brown, 2020). Sağlamcılık, engelli olmayan bireylerin kendilerini engellilerden üstün görmelerini tanımlayan önyargılı bir anlayışı ifade eder (Nario-Redmond, 2019). Bu terim, engelli olmayanların engellilerden üstün olduğuna dair önyargılı inancı kapsar ve belirli varoluş ve yapma biçimlerini temel alan fikirleri içerir (Collinson ve Barden, 2017). Toplumda belirli bedenlenme biçimlerine yönelik fetişist yaklaşım, sağlamcılığı, sağlam beden/sakat beden ikili kategorisini oluşturarak yapılandırmaktadır (Goldfarm ve Armenta, 2017). Bu durum, yeti farklılığı olan bireylerin engellenmesine, dışlanmasına, damgalanmasına, örselenmesine, izolasyonuna, ötekileştirilmesine, marjinalleştirilmesine, ayrımcılığa ve mikro saldırılara maruz kalmalarına neden olur ve engelli bireylerin dezavantajlı bir yaşam sürmelerine yol açar.

2.1.2 Ayrımcılık

Modernliğin düzen getirme arzusu “öteki”ni yaratmış ve onu dışlama operasyonuyla “iç ve dış”, “biz ve onlar” gibi kategoriler üretmiştir (Bauman, 2002). Engelli bireyler, bedenleri aracılığıyla bu “ötekilik” haliyle damgalanmış ve ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Bu durum, belirli bir kategoriye ait her varlığın o kategoriye atfedilen değişmez niteliklere sahip olduğunu iddia eden “özcü” yaklaşımlarla meşrulaştırılmıştır (Yumul, 2018).

Ayrımcı tutumların zihinsel arka planında özcü yaklaşım, ön yargılar ve kalıp yargılar (stereotipler) yer almaktadır. Allport (1954’ten akt. Göregenli, 2018), özcü yaklaşımı benimseyenlerin, bireyselliği ve kişiselliği yok sayarak belli sosyal kategoriler inşa ettiklerini ve bu kategorilere dâhil olanları o grubun özünü teşkil ettiğini düşündükleri kişilik tipine göre homojenleştirici bir tutum sergilediklerini ifade eder. Ön yargılar, ayrımcılık literatüründe olumsuz anlamda kullanılmaktadır. Ön yargılar, insanları kişilikleri ile değil de ait oldukları düşünülen gruplar üzerinden değerlendirirken peşin hükümlü, dogmatik ve olumsuz kanaatte olmayı ifade eder. Ayrımcılığa yol açma sürecinde, önyargılı olunan gruba karşı fiziksel ve sosyal mesafeli tavırlar takınılması söz konusu olmaktadır. Kalıpyargılar ise belli bir nesne veya gruba karşı zihnimizde

oluşturduğumuz izlenimler ve imgeler olarak kabul edilir. Lipman (1922) bu kavramı ilk kez “sosyal sınıfları betimleyen beyindeki resimler” diyerek ifade etmiştir (akt. Madran, 2018).

Ayrımcılığın zihinsel arka planının yanı sıra teorik sosyolojik boyutuna da değinmek gerekmektedir. Çayır’a göre, modern toplumlarda hiyerarşik örgütlenme nedeniyle hakim grup ve azınlık grup ayrımı yapılarak damgalamaya başvurulmaktadır. Hakim grup, azınlık grup hakkında olumsuz kalıp yargılar üretmektedir. Bu kalıp yargılar, azınlık grup içindeki tüm üyelerin aynılaştırılması ve homojenleştirilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Azınlık grubun homojenliği, grup içindeki olumsuz niteliklerin genelleştirilmesi suretiyle sağlanmaktadır. Damgalanan ve homojenleştirilen grup, kendisi hakkında üretilen kalıp yargıları içselleştirdiğinde ve o kalıp yargılar doğrultusunda davrandığında, bu mesele toplumda yerleşiklik kazanmaktadır. Hakim grup, baskınlığını sürdürecektir ideolojileri (örneğin sağlamcılık/ableizm) sürekli olarak yeniden üretmektedir. Fiziksel ve zihinsel farklılıklara sahip olan bireyler, homojen bir “engelli grubu” olarak değerlendirildiğinde ve mesafe ile sosyal dışlama pratikleri uygulandığında, ayrımcı pratikler devam etmektedir (Çayır, 2018).

Eşit hak ve özgürlüklerden tam olarak yararlanmanın mümkün olabilmesi için sözleşmeler, anayasalar ve kanunlar gibi kurumsal düzenlemelere her daim ihtiyaç vardır ve bu düzenlemelerin herkesi kapsadığından emin olunmalıdır. Toplumdaki her bireyin eşit haklara ve özgürlüklere sahip olması gerektiğini düşünmek ve bu doğrultuda uygulamalar yapmak, ayrımcı pratiklerin önüne geçmek için son derece önemlidir. İnsan hakları sözleşmeleri de bu eşitliği ve adaleti sağlamak amacıyla vardır. Ancak, bu sözleşmeler toplumun her kesiminin haklarını güvence altına alma konusunda yeterli olamamıştır. Bu nedenle, engelli bireylerin de yararlanmasını garanti altına alacak Engelli Hakları Sözleşmesi hayata geçirilmiştir (Gül, 2015). Aralık 2006’da Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilen Uluslararası Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHS), 2008 yılında yürürlüğe girmiş ve BM’ye taraf devletlere engellilere yönelik ayrımcılıkla mücadelede rehberlik etmektedir.

Sözleşmenin “Ayrımcılık Yapılmaması ve Eşitlik” başlıklı 5. maddesinde, sözleşmeye taraf devletlerin herkesin hukuk önünde ayrımcılığa maruz bırakılmaksızın eşit olduğunu ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul ettiği belirtilir. Engellilere yönelik her türlü ayrımcılığın yasaklandığı ve bu ayrımcılığın ortadan kaldırılması adına makul düzenlemelerin yapılması gerektiği ifade edilir (Langvad, 2018). Türkiye, sözleşmeye taraf devletlerden biri olarak, İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 4. maddesinde ayrımcılık türlerini sınıflandırmıştır. Bu türler arasında; ayrı tutma, ayrımcılık talimatı verme, çoklu ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, işyerinde yıldırma, mağdurlaştırma, makul düzenleme yapmama, nefret söylemi, taciz ve varsayılan temele dayalı ayrımcılık yer almaktadır (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016).

Sözleşmeler ve kanunlar, engelli bireylerin hak ve özgürlüklerden eşit yararlanma imkânlarını koruma altına alsa da, engelli bireylerin maruz kaldıkları eşitsizlik ve ayrımcı tutumlar tamamen ortadan kalkmamaktadır. Ayrımcılığın tespiti ve ortadan kaldırılması amacıyla gerçekleştirilen araştırmalar ve projeler bu gerçeği ortaya koymaktadır. Akbulut’a göre, engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki sosyal temas yoksunluğu, maddi gerekçeler sunularak engellilere yönelik yaşam kolaylaştırıcı tedbirlerin alınmaması ve bazı sivil toplum kuruluşlarının ayrımcılıkla mücadelede hak temelli bir anlayışı benimsememiş olmaları, engelli ayrımcılığını besleyen en önemli unsurlar olarak değerlendirilmektedir (Akbulut, 2018). Bu nedenle, engelli bireylerin söz hakkına sahip olduğu, maruz kaldıkları eşitsizlik ve ayrımcı pratikleri dile getirerek bunlara karşı yaptırımların uygulanmasını sağlayan hak temelli oluşumlara ve demokratik örgütlere gün geçtikçe daha çok ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması Raporu’na (2010) göre, ayrımcılık algı ve deneyimi sosyal yaşamın sekiz alanında ortaya çıkmaktadır: eğitim, istihdam, sağlık, siyaset, adalet, boş zaman, topluma dâhil olma ve bilgiye erişim. Eğitim alanında, gerekli araç ve teknolojilerin tedarik edilip kullanılmaması, eğitimcilerin engellilik meselesi hakkında yeterince bilgi sahibi olmaması ve eğitim kurumlarında gerekli uyarlamaların yapılmaması gibi nedenlerden

kaynaklı ayrımcılıklar yaşanmaktadır. İstihdam alanında ise, işe alınma, işyeri ve iş yaşamındaki fiziki ve teknik yetersizlikler güçlük teşkil etmektedir. Engelli bireyler, yükselmelerine imkân veren pozisyonlarda çalıştırılmadıkları, kariyere yönelik mesleki eğitim imkânlarından uzak oldukları ve kapasitelerinin altında işler verildiği için ayrımcılığa uğramaktadırlar. Siyasi hayata katılımıda zihinsel engelli bireylerin daha fazla ayrımcılıkla karşılaştıkları, oy kullanma ve siyasi partilere katılımıda ise her engel grubunun ayrımcılık yaşadığı tespit edilmiştir. Sağlık hizmetlerine ulaşımında, özellikle sosyal güvenceden yoksunluk ve erişilebilir hale getirilmeyen uygulamalardan kaynaklı zorluklar yaşanmaktadır. Adalet alanında ise, kamu kurumlarının fiziki ve iletişim yetersizlikleri nedeniyle ayrımcılık kaçınılmaz hale gelmektedir. Topluma dâhil olma bağlamında, fiziksel çevrenin erişilebilir olmaması ve günlük iletişimde ötekileştirici davranışların sergilenmesi nedeniyle bireyler ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Boş zaman faaliyetlerine katılım, hem fiziki hem de personel yetersizlikleri nedeniyle engelli bireylerin katılımının az olduğu alanlardır. Bilgiye erişimde de iletişim sistemlerinin, kamuya yönelik duyuruların ve internet sitelerinin erişilebilir olmaması nedeniyle ayrımcı pratikler yaşanmaktadır.

Engellilere yönelik ayrımcılığın tespiti amacıyla yapılan birçok çalışma vardır. Bu çalışmalar, engellilerin yaşamın her alanında karşılaştıkları ayrımcılığın devam ettiğini göstermektedir. Engelli Ayrımcılığı Araştırması ve Engelli Ayrımcılığına Karşı Çözüm Önerileri Raporu (2012), engellilere yönelik ayrımcılıkla mücadele için çözüm önerileri geliştirmiştir. Bu öneriler arasında, tüm kamu icraatlarında ayrımcılığın yasaklanması, etkin idari tedbirler alınarak makul uyarlamaların denetlenmesi yer almaktadır. Ayrıca, engelli ayrımcılığına dayalı farkındalık eğitimlerinin ve kamuoyunda olumlu bakış açıları oluşturma yönünde eğitim programlarının oluşturulması, eğitim kurumlarında karşılaşılan eşitsizliklerin giderilmesi ve müfredata engelli bireyler hakkında bilinçlendirici bilgilerin eklenmesi gibi çözümler sunulmuştur. Medyada ayrımcı içeriklerin son bulması için medya dilinin etkin kullanımı, toplumsal yaşamdaki mimari engellerin kaldırılması, engelli bireylerin ve ailelerinin sahip oldukları haklar konusunda bilgilendirilerek sivil toplum örgütlerine katılımlarının sağlanması ve sivil toplum hareketlerinin desteklenmesi gibi adımlar ivedilikle hayata geçirilmelidir.

2.1.3 Damgalama

Damgalama, tarihsel olarak Yunanlılar tarafından ortaya konulmuş bir uygulamadır. Amaç, kusurlu, anormal veya gayriahlaki görülen bireylerin tespitini kolaylaştırmak için bu bireylerin vücutlarına çeşitli simgeler veya işaretler konulmasıdır. Günümüzde ise damgalama, geçmişte olduğu gibi fiziksel işaretlerle değil, bireylerin değer yargıları doğrultusunda aşağılanarak, ayrıştırılarak ve ötekileştirilerek soyut bir biçimde yapılmaktadır. Toplumda üç ana unsur damgalamaya sebep olmaktadır: dış görünüm, yüz kızartıcı hareketler (örneğin, hapis yatmış olmak veya sapkın davranışlar sergilemek), ve din, dil, ırk, mezhep gibi farklılıklar. Damgalayan bireyler, bu gerekçeleri bir temele oturtma amacı güderler ve damgalanan bireyin normal bir insanın haklarına sahip olmaması gerektiğine inanırlar. Bu inanç, damgalayanlara damgalananların hayatlarına sınır koyma ve adaletsiz davranma hakkını verir, böylece damgalanan bireyin yaşamı giderek zorlaşır. Damgalanan birey, bu durumla başa çıkmak için büyük çaba sarf etmek zorunda kalır (Goffman, 1963).

Damgalamanın dört türü vardır: Kendini Damgalama, Yapısal Damgalama, İlişkisel Damgalama ve Sosyal Damgalama. Sosyal Damgalama, diğer üç damgalama biçimini de kapsayabilir (Reeder vd., 2004). Kendini Damgalama, bireyin kendini başkalarının bakış açısından değerlendirip, öngörülen hareket tarzını kabullenip uygulamasıdır (Meyer, 2003). Yapısal Damgalama, toplumların oluşturduğu normlar, yargılar ve ideolojilerin bireyler veya gruplar üzerinde damgalar aracılığıyla sürdürülmesi ve sabitlenmesi durumudur. Böylece toplumda ayrımcı uygulamalar açıklanabilir hale gelir ve bu tahribat damgalayıcılar tarafından meşru görülür (Pugh vd., 2015). İlişkisel Damgalama ise, damgalanmış bireyin çevresi ve yakınlarının da bu durumdan etkilenmesi anlamına gelir (Neuberg vd., 1994). Goffman, 1963 yılında yayımlanan “Stigma” adlı kitabında bu durumu “fahri damgalama” olarak adlandırmıştır (Goffman, 1963).

Sosyal Damgalama, toplumun damgalanan birey veya gruba yönelik bilişsel ve toplumsal tepkilerini ifade eder. Diğer üç damgalama biçimi, Sosyal Damgalama ile ilişkilidir, çünkü damgalanan birey veya grup, sosyalleşme sürecinde çevreyle etkileşim halinde olup, çevreden gelecek tepkilere maruz kalır (Pryor vd., 2013).

Engelli bireyler genellikle biyofiziksel özellikleri nedeniyle damgalamaya maruz kalmaktadırlar. Tarih boyunca engelli bireylerin en fazla maruz kaldığı damgalar “korku uyandırıcılık”, “bakıma muhtaç ve külfetli olma” ve “yetersizlik ve acziyet” gibi düşük değer ifadeleridir (Burcu, 2006). Toplumun köklerinde yatan derin inançlar, engelli bireylerin damgalanarak hayatlarını verimsiz hale getirmektedir. Damgalar ve kökleşmiş inançlar ortadan kaldırıldığında, engelli bireylerin hayatta başarılı olmamaları için hiçbir gerekçe yoktur. Asıl engel, maruz kaldıkları damgalama ve benzeri güçlüklerdir (ILO - International Labour Organization, 2010).

2.2 Engelli Kavramı

Zedelenme, bir organın veya vücudun bir bölümünün işlevinin azalması veya kaybı anlamına gelir (Heward, 2013). Özsoy vd. (1989), zedelenme ve sapma terimlerini, “bireyin fizyolojik, anatomik veya psikolojik özelliklerinde geçici veya kalıcı bir kayıp veya bir yapı veya işleyiş bozukluğu olduğunu” belirtir. Bu durum, vücudun bir parçasının eksik veya olmadığı durumu açıklar. Birçok zedelenme tıbbi müdahalelerle iyileştirilebilir. Dolayısıyla, bireyin organında meydana gelen zedelenmeler tıbbi müdahalelerle düzeltiler veya iyileştirilebilir. Ancak, bazı zedelenmeler vardır ki, bugünkü tıbbi bilgi ve müdahalelerle etkileri azaltılabilir, ancak zedelenme durumu tamamen ortadan kaldırılamaz. Örneğin, Down sendromu genetik bir farklılık olarak bilinir ve bir kromozom anomalisi olarak kabul edilir. Down sendromlu bireylerde, tipik olarak bir insan vücudunda bulunan kromozom sayısı olan 46’ya kıyasla, 47 kromozom bulunur; bunun nedeni, üç adet 21. kromozomun bulunmasıdır (Down Sendromu Derneği, 2024).

Yetersizlik, belirli bir davranışı gerçekleştirmekte yetersizlik olarak tanımlanır (Eripek, 2005). Heward’a (2013) göre, yetersizlik, bir zedelenme sonucunda bireyin belirli görevleri yerine getirmesinde ortaya çıkan kısıtlamalardır. Örneğin, görme, işitme, yürüme gibi yeteneksizlikler, yetersizlik kavramına örnek olarak verilebilir. Bir bireyin orta kulak kemiklerinde meydana gelen bir zedelenme sonucunda işitme yeteneğini kaybetmesi bir yetersizliktir. Bu durumda, birey sınıfta öğretmenin söylediklerini duyamayabilir ve dolayısıyla başarısızlık riskiyle karşı karşıya kalabilir. Eğitim ortamlarında, öğrencilerin öğrenmeleri gereken davranışlar öğretilir. Ancak,

bir öğrencinin vücudunda meydana gelen zedelenmeler, bu öğrencinin belirli işlevleri yerine getirmesini engelleyebilir. Örneğin, bir öğrencinin beyinde meydana gelen bir zedelenme, belirli beyin fonksiyonlarının gerçekleştirilmesini engelleyebilir ve dolayısıyla yetersizlik ortaya çıkabilir. Zihinsel yetmezlik de bu tür bir zedelenmenin sonucu olabilir. Bir bireyin konuşma bölgesinde meydana gelen bir zedelenme, çeşitli konuşma bozukluklarına neden olabilir. Sonuç olarak, yetersizlik, bir bireyin herhangi bir organındaki işlev kaybı nedeniyle ortaya çıkan bir durumdur.

Engel, özel gereksinimleri olan bireyler için hala resmi kaynaklarda kullanılan bir terimdir. Engellilik, bireyin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak, oynaması gereken rolleri yerine getirmekte zorlanması durumudur (Cavkaytar ve Diken, 2005). Engelliler yasasında, engelli birey “Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplar yaşayan ve topluma diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey” olarak tanımlanmaktadır (5378 Sayılı Yasa). Engelli bireyler, bireysel yetenek ve güçlerde belirgin kısıtlılıklarla veya zihinsel-fiziksel bozukluklarla yaşam aktivitelerini kısıtlayıcı koşullar altında yaşayan bireylerdir (Öztabak, 2017). Özür ya da engel, toplumsal ve duygusal davranışlarda görülen sapmaları ifade etmektedirler.

Zedelenmeler, bireyin yaşamsal işlevlerinde yetersizliğe yol açıyorsa ve bireyin bu yetersizliğini ortadan kaldıracak hizmet ve destekler mevcut değilse, ayrıca bu durum bireyin çevresel beklentileri karşılayamamasına neden oluyorsa, engel durumu ortaya çıkar. Sonuç olarak, bu birey engelli olarak nitelendirilir. Toplum tarafından sunulan destek ve hizmetlerdeki yetersizlikler nedeniyle, bir birey engelli duruma düşebilir. Araştırmanın içerisinde engelli birey kavramı zedelenme sebebiyle yetersizlikten etkilenmiş, yetersizliği engele dönüşmüş bireylerin iş yaşamını konu edinmesi sebebiyle bu anlamıyla kullanılmıştır. Engel, bir bireyin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel durumuna bağlı olarak sosyal normlara uyan yaşamsal işlevlerini yerine getirememesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum, her ne şekilde ve oranda olursa olsun, fiziksel veya zihinsel-ruhsal yapılarıdaki eksiklik veya bozukluklar sonucunda yaşanır (Altan, 1990). Engel, bireyin “yetersizliği nedeniyle yaşamsal işlevlerini gereği gibi yerine getirememesi durumu” ya da “yetersizliği olan bireyin çevre ile etkileşiminde karşılaştığı problemler” olarak tanımlanmaktadır (Ataman, 2003). Çevrenin

beklentilerine uygun davranmada veya bu beklentilere cevap vermede zorlanan, yetersizlik yaşıyan birey için ortaya çıkan durum, aslında toplumun belirli standart davranış kalıplarına odaklanmasından kaynaklanan bir engel oluşturmaktadır (Metin, 2018). Engel, bireyin normlara uyum sağlamakta güçlük çektiği durumları ifade eder. Toplumun, farklı düzeylerdeki davranış biçimlerini de kabul edici bir tutum sergilemesi, bu tür engelleri büyük ölçüde ortadan kaldırabilir. Bir bireye genellikle engelli etiketi, bu tür bir durumun fark edildiği zaman verilir. Engelin çeşidi ne olursa olsun, bu durumlar genellikle istenmeyen durumların doğum öncesi, doğum sırası veya doğum sonrası ortaya çıkmasıyla meydana gelir. Doğum öncesi faktörler arasında beslenme ve barınmayla ilgili yetersizlikler, yaygın olan akraba evlilikleri, genetik olarak aktarılan durumlar, koruyucu sağlık hizmetlerinin eksikliği ve bu tür hizmetlerden etkin bir şekilde faydalanamama yer alır. Ek olarak, Türkiye’de bilgi eksikliği veya maddi yetersizlikten kaynaklanan geleneksel ilaçların yanlış ve tehlikeli kullanımı da çeşitli engellerin oluşumuna neden olabilmektedir. Bu tür faktörlerin farkında olmak, engel durumlarının önlenmesi ve yönetilmesinde önemli bir adım olabilir.

2.3 Engelin Nedenleri

Doğum öncesi engellilik faktörleri, çeşitli çevresel ve genetik rahatsızlıkları içerir. Özellikle annenin durumu ve yaşam tarzı büyük rol oynar. Örneğin, annenin yetersiz ya da dengesiz beslenmesi, ileri bir yaşta sonra hamile kalması, gebelik boyunca kullanılan ilaçlar ve kötü alışkanlıklar (uyuşturucu kullanımı, alkol tüketimi, sigara içme gibi) bu tür faktörler arasında yer alabilir. Annenin psikolojik durumu, stres ve çevresel faktörler de etkili olabilirken, akraba evliliğinden kaynaklanan genetik güçlükler de dikkate alınmalıdır. Hamileliğin ilk aylarında annenin karşılaştığı enfeksiyonlar (örneğin, rubella, frengi, toksoplazma gibi) ya da travmatik deneyimler de engelliliğe yol açabilir. Ek olarak, anne ve bebek arasındaki kan uyumsuzluğu ve genetik miras da bu listeye dâhildir. Anneye geçen belirli genetik özellikler, çocukta çeşitli engelliliklerin görülmesine sebep olabilir (Güven, 2003; Gander ve Gandiner, 2004; Hooper ve Mills, 2004).

Doğum sırasında, doğumun hijyenik olmayan ortamlarda veya sağlık personeli olmadan gerçekleşmesi veya doğum sırasında yaşanan komplikasyonlardan kaynaklı engellilik durumları ortaya çıkmaktadır. Doğum anında bebeğe bulaşabilecek bazı hastalıklar (frengi, verem, çeşitli mikroorganizmalar) bu durumların başında gelir. Erken doğum veya düşük doğum ağırlığı, bebeğin hayat boyu sağlık güçlükleri yaşamasına neden olabilir. Bebeğin doğum sırasındaki pozisyonunun normalden farklı olması, göbek bağının bebeğin boynuna dolanması veya oksijen eksikliği (anoksiya) de potansiyel engelliliğe yol açan faktörlerdendir. Doğum sırasında bebeğe uygulanan anormal basınç veya zorunlu doğumlar da risk taşır. Bazı doğum müdahale araçları (forseps, çengel, vakum gibi) kullanılırken bebeğe zarar verme riski de bulunur (Ataman, 2003; Aral ve Gürsoy, 2009). Tüm bu koşullar, doğum sırasında engellilik faktörleri olarak kabul edilir ve her doğum sürecinde etkili bir şekilde yönetilmeli ve izlenmelidir.

Doğum sonrası faktörler ise, bebeklikten yaşamın son dönemlerine kadar karşılaşılan olumsuz fiziksel, çevresel ve sosyo-kültürel unsurlardır. Kazalar, yanıltıcı teşhis ve yanlış tedavi yöntemleri, her çeşit işkence, beslenme bozuklukları, sosyal şiddet, terör eylemleri ve doğal afetler bu türden faktörler arasında sayılabilir (Mağden, 1986; Güven, 2003).

Engellilik durumları oldukça karmaşık ve çeşitlidir. Bu durum, özellikle birden fazla eksikliği olan ve sosyo-ekonomik yardım ile sosyal hizmetlere ihtiyaç duyan bireylerin engellilik durumlarını tanımlamayı ve gruplandırmayı zorlaştırır. Buna rağmen, bu verilerin farkında olmak ve buna göre politikalar ve hizmetler geliştirmek, engelli bireylere sunulan destek ve hizmetlerin kalitesini artırmada önemli bir rol oynar.

2.4 Engellilerin Sınıflandırılması

Araştırma kapsamında istihdam edilen personellerin engel türleri olan zihin, görme, işitme, ortopedik ve dil konuşma engeli ile süregelen hastalıklar hakkında bilgilere yer verilmiştir.

2.4.1 Zihin Engelli

Zeka geriliği, zihinsel işlevlerde ve uyum sağlama becerilerinde (kavramsal, sosyal ve pratik) gözle görülür kısıtlılıklarla karakterize bir durumdur. Amerikan Zihinsel Gerilik Birliği (American Association On Mental Retardation, AAMR) tarafından 2002 yılında verilen bir tanımda, bu durumun 18 yaşından önce başladığı belirtilmektedir (Snell, 1993; Luckassan, 2002; Kirk vd., 2003). Uyumsal davranışlar konusunda bir yetersizlik, çocuğun yaşına veya toplumun bireylerinden beklenebilecek sosyal davranışları sergileyememesi anlamına gelmektedir. AAMR, bireyin sürekli olarak en az iki veya daha fazla alanda (iletişim, kişisel bakım, ev işleri, sosyal etkileşim, toplumsal katkı, kendini yönetme, sağlık ve güvenlik, akademik beceriler, boş zaman etkinlikleri ve iş performansı gibi) kısıtlı davranışlar sergilemesini uyum eksikliği olarak tanımlar. (Kirk vd., 2003).

Zihinsel engeli, bireylerin öğrenme yeteneklerinin derecesine göre hafif, orta, ağır ve çok ağır olmak üzere sınıflandırmak mümkündür (Kirk ve Gallagher, 1986). Türkiye’deki uygulamada, 18 Ocak 2000’de yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği’nde “Zihinsel Öğrenme Yetersizliği” terimi altında zeka geriliği gösteren bireyler şu şekilde sınıflandırılır (MEB, 2000):

1) Hafif Düzeyde Zihinsel Yetersizliği: Bireyin temel okuma-yazma ve sayma becerilerini edinmekte gecikmeler yaşamasıyla birlikte günlük yaşamlarını idame ettirme ve sosyal ilişkiler kurma yeteneklerinden engelli olmayan bireylerden farklı değildir.

2) Orta Düzeyde Zihinsel Yetersizliği: Dil ve konuşma gelişiminde gecikme, sosyal veya duygusal davranış problemleri ve temel okuma-yazma ve sayma becerilerine ulaşmada gecikme durumları yaşamaktadırlar.

3) Ağır Düzeyde Zihinsel Yetersizliği: Bireyin ciddi konuşma ve dil gelişiminde güçlük yaşaması, sosyal ya da duygusal davranış güçlükleri ve temel öz bakım becerilerini yardımsız yerine getirememektedirler.

4) Çok Ağır Düzeyde Zihinsel Yetersizliği: Bireyin, ciddi zihinsel ve diğer birden fazla yetersizlik sebebiyle doğrudan eğitim kurumlarından yararlanamaması durumu olarak ifade edilmektedir.

2.4.2 Görme Engelli

Görme yeteneğinin kısmen veya tamamen kaybı sonucunda ortaya çıkan durum, görme engeli olarak adlandırılır. Bu durum, bireyin eğitimsel başarısı ve sosyal uyumu üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir (Karatepe, 1988; Tuncer, 2003). Dünya Sağlık Örgütü'nün (World Health Organization, WHO) görme engelliliği hakkındaki sınıflandırması şöyledir: normal görme, az görme (orta, düşük, çok düşük, neredeyse kör) ve kör (Tuncer, 2003). Bu tanımlamalar, engellilik ve görme yeteneği konusunun çeşitli yönlerini anlamamızı sağlar.

Engelliler Araştırması'na (2002) göre Türkiye'de görme engelliler terimi, tam veya kısmi görme kaybı veya bozukluğu olan bireyleri tarif eder. Bu kapsamda, göz protezi kullananlar ve renk körlüğü veya gece körlüğü (tavuk karası) gibi durumları yaşayanlar da görme engelliler kategorisine dahil edilir. Görme engelli bireyler, genellikle az görenler ve körlük olmak üzere iki ana gruba ayrılır. Yasaya göre, az gören bireyler, tüm düzenlemelere rağmen görme keskinliği 20/70 ile 20/200 arasında olan bireyler olarak belirlenmiştir. Özyürek (1998), bir nesneyi normal görme yeteneği olan bir birey 200 foot uzaklıktan görürken, az gören birey aynı nesneyi ancak 70 foot ile 20 foot arasında bir mesafeden görebilir olarak ifade etmiştir. Körlük ise, yasal olarak tüm düzenlemelere rağmen normal görme yeteneğinin 1/10'una, yani 20/200 görme keskinliğine veya daha düşüğe sahip olan ya da 160 derece olan normal görme alanını ancak 20 dereceye kadar kullanabilen bireyleri kapsar. Neredeyse hiç görme yeteneği olmayan veya nesneleri sadece genel hatlarıyla veya bir kısmi olarak algılayabilen bireyler de kör olarak kabul edilir (Özyürek, 1998).

2.4.3 İşitme Engelli

İşitme engelli, ölçüsüne bakılmaksızın işitme yetisinin kısmi veya tamamen zarar gördüğü, bu durumun bireyin konuşmayı öğrenme, dil kullanma, iletişim kurma yetilerini ve eğitimsel performansını ve sosyal uyumunu olumsuz etkilediği durumlar

için kullanılan bir tanımlamadır (Kirk ve Gallagher, 1986; Karatepe, 1988). İşitme engelli bireyler, tek veya çift taraflı, tam veya kısmi işitme kaybı yaşayan bireylerdir (Türkiye Engelliler Araştırması, 2002). İşitme kaybı dış, orta, iç kulak, işitme siniri ya da merkezi işitme sisteminde meydana gelen güçlüklerle ilgili olarak ortaya çıkmaktadır (Belgin, 2011; İnal ve Müjdecı, 2015).

Normal işitme yeteneğine sahip bir birey, genellikle işitme engeli olmadan konuşmayı anlar. Fazla gürültü olmadığında, özel bir cihaz veya teknik olmaksızın konuşmaları anlayabilirler. Ancak işitme engelliliği olan bireyler, bazı sesleri yakalasa da, yeterli işitme seviyesine sahip olmamaları nedeniyle konuşmayı tam olarak anlamayabilirler. Ayrıca, ciddi işitme kayıplarında, işitme cihazını kullanmalarına rağmen, sadece işitme yoluyla konuşmayı anlamak zor olabilir. Bu bireyler konuşmayı anlayabilmek için dudak okuma yöntemine de başvurabilirler (Tüfekçioğlu, 1998).

İşitme engellilik, hafıften çok ileri seviyelere kadar geniş bir işitme yetersizliği yelpazesini kapsar. İşitme kaybının genel bir sınıflandırılması; (1) 0-15 dB: Normal İşitme, (2) 15-25 dB: Çok Hafif İşitme Kaybı, (3) 25-40 dB: Hafif İşitme Kaybı, (4) 40-65 dB: Orta İşitme Kaybı, (5) 65-95 dB: İleri İşitme Kaybı ve (6) 95 dB ve üzeri: Çok İleri İşitme Kaybı biçimindedir (Akçamete, 2003). Bu sınıflandırmaların amacı, bir bireyin işitme engeli derecesini belirlemekte ve en uygun destek stratejilerini ve çözüm yollarını oluşturmakta yardımcı olmaktır.

2.4.4 Ortopedik Engelli

Bir organını veya bir organın fonksiyonunu çeşitli nedenlerle kaybetmiş olan, ya da kas, eklemlerinde veya kemiklerinde anormallikler bulunan bireyler ortopedik engellilik durumu yaşarlar. Ortopedik engellilik, bireyin iskelet, kas ve eklemleri ile ilgili hastalıklar, bozukluklar ve yetersizlikler sonucu eğitim ve sosyal uyum yeteneklerinin olumsuz şekilde etkilenmesi durumunu kapsar (Karatepe, 1988; Kobal, 2003). Ortopedik engellilik, hastalıklar, kazalar veya genetik güçlükler sonucu kasların, iskelet sistemlerinin ve eklemlerin işlevlerini düzgün biçimde yerine getirememesi nedeniyle oluşan hareketle ilgili kısıtlılıkları, yetenek kayıplarını veya işlevsellik eksikliklerini ifade eder (MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğı, 2006).

Bu kapsamda el, kol, ayak, bacak, parmak ve omurga rahatsızlıkları, uzuvlarda kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılıkları, şekil bozuklukları, kas zayıflığı, kemik hastalıkları, felç durumları, Serebral Palsi veya Spina Bifida gibi durumlar örnek gösterilebilir (Türkiye Engelliler Araştırması, 2002).

2.4.5 Dil ve Konuşma Engeli

Konuşma ve ifadede yaşanan güçlükler olarak ifade edilmektedir. Türkiye Engelliler Araştırması (2002) kapsamında dil ve konuşma engelli bireyler, konuşmada herhangi bir sebeple oluşan aksaklıklar veya eksiklikler ve ses bozuklukları yaşayan bireyler olarak tanımlanmıştır. Bu durum, konuşma hızında, akıcılıkta veya ifadede oluşan bozuklukları içerir. Buna ek olarak, işitmesine rağmen konuşamayanlar, gırtlakçı çıkarılmış olanlar, konuşabilmek için çeşitli aletler kullanan bireyler, kekemeler, afazisi olanlar ve dil, dudak, damak, çene yapısında bozukluk yaşayanlar da dil ve konuşma engelli olarak kabul edilir. Konuşma ve dil gelişimini etkileyebilecek potansiyel problemler arasında zihinsel, fiziksel ve psikolojik engellilikler, tekrar edici ve uzun süreli hastalıklar, otizm ve uyarı eksikliği gibi faktörler bulunabilir. Bu tanımlamalar ve belirlemeler, hem bireylerin yaşadıkları zorlukları adlandırmakta hem de en uygun destek ve araçların belirlenmesine yardımcı olmakta önemlidir. Her bireyin durumu benzersiz olduğu için, destek hizmetlerinin ve stratejilerinin de bireyselleştirilmesi önemlidir.

2.4.6 Süreğen Hastalıklar

Süreğen hastalıklar, genellikle tıbbi bakım ve sürekli tedavi gerektiren ve bireyin günlük aktivitelere katılımını kısıtlayan durumları ifade eder. Bu hastalıklar arasında metabolik ve endokrin hastalıklar, sindirim, solunum ve sinir sistemi hastalıkları, kanser, kan ve kalp-damar hastalıkları ile İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü (Human Immunodeficiency Virus, HIV) yer alabilir (Türkiye Engelliler Araştırması, 2002). Zaman içinde süreğen hastalıklar, engellilik kategorisine dahil edilmeye başlanmıştır. Bunun en temel nedeni, engelliliğin kısa veya uzun süreli sağlık güçlüklerinden kaynaklanabilmesidir (Çınarlı, 2008). Ancak, bu durumdan memnun olmayanlar da

vardır. Çünkü engelli bireylere tanınan imkânlar, hastalık sınıfında sayılacak bireyler tarafından da kullanılabilir.

Toplum genellikle engelli olmayı, görünür ve fark edilebilir bir durum olarak algılar ve bu yüzden süregelen hastalıkların engellilik kategorisine dahil edilmesi çeşitli tartışmalara yol açar. Yine de 30 Mart 2013 tarihli “Engellilik Ölçütü, Sınıflandırması ve Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik” toplumdaki bu genel algının dışına çıkarak, engelli bireyi, bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi ve bu sebeple koruma, bakım, danışmanlık, rehabilitasyon ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan birey olarak tanımlar. Dolayısıyla, çalışma kapasitesine, sosyal yaşamına ve yaşam fonksiyonlarına etkileri olan süregelen bir hastalığı olan birey, WHO ve hukuksal tanımlamalara göre, zihinsel, ortopedik, görme ve işitme yeteneklerinde engeli olan bireyler gibi engelli olarak kabul edilebilir (Çınarlı, 2008). Bu durum, engellilik anlayışımızı ve aynı zamanda süregelen hastalıkların toplum içindeki algısını da genişletmektedir.

2.5 Engellilikle İlgili Temel Model ve Yaklaşımlar

Yüzyıllar boyunca insan haklarındaki ilerlemeler, engellilik kavramının anlamını ve bu konudaki yaklaşımları yeniden şekillendirmiştir. Bugün ise engellilikle ilgili yaygın şekilde benimsenen ve zaman içinde birbirinin devamı niteliğinde gelişen çeşitli modeller bulunmaktadır (Ayata, 2016). Zamanla toplumsal düşünce yapısında engellilik hakkındaki algılar ve tanımlar evrilmiştir. Her dönemdeki yenilikler insan hakları açısından büyük bir tetikleyicidir (Çolak, 2016). Eskiden engellilikle ilgili meydana gelen güçlüklerin bireyin kendi koşullarından kaynaklandığına inanılırken, zaman içinde bu düşünce yerini daha farklı bir görüşe bırakmıştır. Yeni model, karşılaşılan güçlüklerin bireyin ötesindeki çevresel faktörler ve toplumsal yapılarla ilişkili olduğunu öne sürmekte ve engellilik meselesini kolektif bir mesele olarak kabul etmektedir. Bu düşünce yapısının yerleşmesiyle devletler ve toplumlar tarafından benimsenen sosyal politikalar yeni perspektife uygun olarak şekillendirilmeye başlamıştır (Yıldırım, 2011). Bu çerçevede Geleneksel (Ahlaki) Model, Medikal (Tıbbi) Model, Sosyal Model (İnsan Hakları Yaklaşımı) ve Biyopsikososyal Yaklaşım sırasıyla incelenecektir.

2.5.1 Geleneksel Model

En eski ve günümüzde giderek terk edilen yaklaşımlardan biri olan geleneksel model ahlaki model olarak da adlandırılabilmeyle birlikte engellilik, sıklıkla toplumsal tabular, dini inançlar ve batıl inançlarla ilişkilendirilmiştir (Tınar, 2018). Bu modelin ışığında, engelliliğe dair var olan negatif algılar, günahlar ve utanç gibi olumsuz duygularla yoğrulmuş ve bazen bu durumlar bireylerin geçmiş yaşamındaki davranışların sonucu olarak bile görülmüştür (Arıkan, 2022). Reenkarnasyon inancına göre, engellilik önceki hayatlarda yapılan hataların bir yansıması olabilirdi (Tezcan, 2009).

Kapitalist düzen öncesinde ise genellikle feodal toplum yapısına rastlamak mümkündür. Toprak sahipliğine dayalı üretim ilişkilerinde, engelli bireyler genellikle aile birimleri içinde yaşayarak topluluk ekonomisine katkıda bulunmaktaydılar. Feodal ekonominin kendi kendine yeterlilik prensibi, o dönemlerde her bireyin ev içi iş dağılımında bir rol alması gerekliliğini doğurmuştur. Bu durum engelli bireylerin de topluluk içinde aktif roller üstlenmelerini sağlamıştır. “Çaresizlik” henüz bir kavram olarak düşünülmediği için, engellilik o zamanlar daha şimdikine göre farklı bir anlam taşıyordu (Okur ve Erdugan, 2010). Feodal toplumun maddi şartları, ailenin her üyesinin yeteneğine bir iş yapabilme için özgürlük sunmuştur. Söz konusu bu durum, engellilik anlayışının ve engelli bireylerin toplumdaki konumunun mutlak ve değişmez olmadığı, aksine zamanla ve koşullara bağlı olarak dönüşebilir olduğu fikrini pekiştirmiştir (Aköğretmen, 2023).

Geleneksel model, kötülük ve iyilik arasındaki sürekli çatışmayı temel alır ve talihsiz olayları kötülüğün bir yansıması olarak görmektedir. Bu iyilik ve kötülük arasındaki rekabette insanlardaki kötülük, cadıların eylemleri ya da şeytani güçlerin dünyadaki yayılışını temsil etmiştir. Ahlaki model zaman zaman engelliliği bir ceza olarak kodlanmasına karşın, her durumda bu böyle değildir; engelin özel insanlara verilmiş bir meydan okuma ya da olumlu bir lütuf olarak görüldüğü dönemler de olmuştur (Tolga, 2015).

Ortaçağ Avrupası'nın ağır basan geleneksel modeli, bugün ise bilimsel gelişmelerin ve sosyal kuramların kontrolünde kendi yerini ilerici yaklaşımlara bırakmıştır (Purutçuoğlu, 2022). Engellilik artık kader ya da ilahi bir müdahale olarak görülmemekte, tıbbi ve sosyal modeller ise engelliliği, bireyin fiziksel ya da zihinsel sınırlılıklarının ötesinde, toplumsal engeller ve çevrenin onlara olan adaptasyon kapasitesi açısından değerlendirmektedir. İstihdam piyasası, bu çağdaş modellerin ışığında şekillenmekte ve kurumlar engelli bireylerin iş gücü piyasasına entegrasyonu için politikalarını bu yeni anlayış çerçevesinde şekillendirmektedir. Engellilik artık yalnızca bireylerin karşılaştığı bir durum olmaktan çıkmış, toplumun bütününe katılımcı ve destekleyici tutumuyla ele alınması gereken bir konu haline gelmiştir.

2.5.2 Medikal (Tıbbi) Model

Tarihte engellilik, genellikle bireylerin doğal yeteneklerinden yoksun, bağımsız bir yaşam sürdüremeyen ve sürekli bakıma ihtiyaç duyan bir durum olarak kategorize edilmiştir. Bu bakış açısı bir zamanlar “medikal model” olarak bilinen bir perspektifi doğurmuştur; bu modelde engellilik, bireysel bir eksiklik veya hastalık olarak tanımlanır (Özgökçeler ve Alper, 2010). Engellilik meselesine yönelik modern anlayışla geliştirilen bu ilk kavramsallaştırma, rahatsızlığın anlaşılması ve tedavisi için bilimsel ve mantıklı bir metodoloji getirmiştir (Berkün, 2013).

Tıbbi bir problem olarak görülen engellilik bu yaklaşımda, biyolojik problemler çerçevesinde ele alınmaktadır (Topçuoğlu, 2014). Bu modelde, engelli bireylerin yaşamakta olduğu sınırlılıklar bireyin kendi kişisel özelliklerinden kaynaklandığı düşünülür. Medikal model, tanı, tedavi ve hastalık yönetimi programlarının gelişimine ve güçlenmesine katkıda bulunmuş; koruma ve önleme stratejileriyle birçok doğuştan veya sonradan kazanılan engelliliğin azalmasına yardımcı olmuştur (Alvar, 2014). Bununla birlikte, bu yaklaşımın uygulamaları genellikle engelli insanların yaşam kalitelerini yükseltme beklentisini karşılayamamıştır (Özgökçeler ve Alper, 2010). Son yıllarda dünya genelinde, engelliliği yaratan veya engelliliğin etkilerini artıran sosyal ve çevresel faktörlere odaklanan sosyal modele yönelim gözlemlenmektedir. Bu yeni yaklaşım, engelliliği yalnızca bireysel tıbbi bir durumdan ziyade, toplumsal

düzenlemelerin ve altyapının eksiklikleriyle ilgili bir konu olarak ele alan geniş bir perspektife dayanır (Güngör ve Güneş, 2012).

2.5.3 Sosyal Model (İnsan Hakları Modeli)

Sosyal model aynı zamanda İnsan Hakları Modeli olarak da bilinmektedir. Engellilik kavramı, tarihsel süreçte farklı bakış açılarından ele alınmıştır. Önceleri bu durum, bireyin fiziksel yetersizlikleri temelinde değerlendirilen medikal bir konu olarak görülüyordu (Yardımcı, 2015). Ancak zaman içinde, sosyal perspektife doğru bir kayma başladı. Oliver'in 1990'da ve Jaeger ile Bowman'ın 2005 yılında yaptıkları çalışmalar, engellilik meselesinin sadece bireysel bir durum olmaktan çıkıp, toplumsal bir güçlük olarak anlaşılmaya başladığını belirtmiştir. Özellikle 1950 ve 1960'lı yıllarda ABD ve İngiltere gibi ülkelerde baş gösteren değişim rüzgârları, engelli insanların haklarının savunulmasına yönelik hareketlere doğru evrildi. Söz konusu sosyal model, engellilik meselesine yeni bir bakış açısı getirdi ve engelli bireylerin yaşadıkları güçlükler için toplum dinamiklerini ve yapısal engelleri incelemeye başladı. Bu, engelli insanlara yönelik politikalarda önemli bir evrime işaret ediyordu (Özgökçeler ve Alper, 2010).

Sosyal modelin geliştirilmesi, engelliliği daha önce görüldüğü gibi bir ilahi ceza, biyolojik noksanlık ya da ahlaki hata olarak görmekten ziyade sosyal, kültürel ve çevresel engeller açısından değerlendirmeye başlamıştır (Shakespeare, 2006). Buna göre, engel oluşturan durum engelli bireylerin bedensel koşulları değil, onların karşılaştıkları toplumsal kısıtlamalardır (Shakespeare ve Watson, 1997). 1970'lerin sonlarına doğru güçlenen refah devleti anlayışı ile devletin vatandaşlarına karşı yükümlülükleri artarken, sosyal haklar da çeşitli grupların özel ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmeye başlandı. Yaşanan gelişmeler, engelliliği bir bireysel meseleden ziyade toplumsal bir güçlük olarak ele alınmasını teşvik etti. İşte bu noktada sosyal dışlanma ve eşit fırsat temaları da tartışma konuları arasına girdi. Sosyal model, sosyal politikaların engellilerin gereksinimleri doğrultusunda şekillendirilmesi gerektiği yönünde bir işaretçi oldu (Topçuğlu, 2014). Sosyal modelin vurgusu, medikal modele zıt olarak, engellilik meselesinin aslında toplumun engelli bireylere uyguladığı baskı ve engellerin bir sonucu olduğunu savunmaktadır (Arıkan, 2002). Bu

çerçevede, engellilik üzerine politikaların ve toplumsal yaklaşımların yeniden düşünülmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.

2.5.4 Biyopsikososyal Yaklaşım

Engellilikle ilgili kapsamlı bir anlayış benimseyen WHO, bu konuda biyolojik, psikolojik ve sosyal faktörleri bütüncül bir şekilde ele alan biyo-psiko-sosyal yaklaşımı öne çıkarmaktadır (WHO, 2011). Bu yaklaşımı, Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflandırması (International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF) ile uyumludur. ICF, engelliliğin yalnızca fizyolojik olguların ötesine geçen karmaşık bir olgu olduğunu tanıır ve bir bireyin sağlık durumunu çeşitli sosyal ve politik boyutlarla değerlendirir (Shekespeare, 2006).

Engelliliğin daha bütünlüklü ve çok katmanlı bir perspektifle anlaşılmasını savunan bu model, tıbbi modele alternatif olarak geliştirilmiştir ve çok disiplinli bir biyo-psiko-sosyal lensle bakar. Bu sayede, hukuki mevzuat da engellilikten etkilenen her tür durumu kapsayacak biçimde düzenlenir (Güngör ve Güneş, 2012). Avrupa Birliği'nin tam üyelik sürecindeki ilerlemeler, engelli insanlar, aileleri ve sivil toplum örgütlerinin de desteğiyle sosyal bir devlet anlayışına uygun olacak biçimde yeni yasal düzenlemeleri şekillendirmekte etkili olmuştur.

Biyolojik durumlar (sağlık koşulları), psikolojik faktörler ve toplumsal çerçeve - biyo-psiko-sosyal yaklaşımın temel bileşenleridir. Engelli bireylerin tekil özellikleri ve karşılaştıkları zorluklar bu modelde özenle incelenir. Böylece, model agresif yaklaşımlardan kaçınırken veya insanları sabit kategorilere koymadan, her birinin özgünlüğünü ve bununla birlikte karşılaştıkları mevcut engelleri ve kısıtlamaları dile getirir (Association, 2018). Zaman içerisinde, engelli insanlarla çalışma konusunda uzmanlaşmış profesyoneller de bu modeli, kapsayıcılığı ve insani yaklaşımı nedeniyle tercih etmekte ve “en uygun” ve “en insan odaklı” model olarak benimsemektedirler.

Dünya genelinde ve özellikle bizim coğrafyamızda engelliliğe ilişkin yaklaşımlar tarih boyunca çeşitli evrelerden geçerek bugünkü haline ulaşmıştır. İlk Çağ'da engellilik, tanrının topluma ve ailelere verdiği olumsuz bir mesaj olarak algılanmaktaydı. Bu dönemde engelliler diri diri mezarlara gömülme veya kendi başlarına ölüme terk

edilme gibi zalim uygulamalara maruz kalmaktaydı (Demirci, 2005). Orta Çağ'a gelindiğinde ise daha korumacı bir yaklaşım benimsenmiş, engelliler bakımevleri ve akıl hastaneleri gibi kurumlarda barındırılmış ve çevrelerinden ve hayır kurumlarından gelen yardımlarla yaşamlarını sürdürmeye çalışmışlardır. Ayrıca, dilencilik gibi mesleklerle hayatta kalabilmelerinin önü açılmıştır (Demirci, 2005).

Rönesans döneminde, Antik Yunan kültürü ve felsefesinin yeniden canlanmasıyla birlikte insan merkeze alınmaya başlanmış ve engelliliğin nasıl tedavi edilebileceğine odaklanılmıştır. Bu dönemde, engellilerin eğitilebilmesi için uygun yöntemlerin aranmasına başlanmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte üretime dayalı bir ekonomik düzen kurulmuş, engelliler ise bu süreçte ekonominin çarklarını döndüremeyecek sınıfta görülmüşlerdir. Ancak bu dönemde engellilerin eğitimi alanında önemli gelişmeler de yaşanmış, sağır ve körler gibi farklı engel grupları için yatılı okullar açılmıştır (Braddock ve Parish, 2011).

19. yüzyılda hız kazanan ve 20. yüzyılda Nazi Almanyası ile doruk noktasına ulaşan soy ıslahı uygulamaları nedeniyle birçok engelli, öjeniye maruz kalmıştır (Sağiroğlu, 2020). 20. yüzyılın ilk yarısında yaşanan iki büyük savaş sonucunda birçok asker ve sivil sakat kalmış, devletler bu bireylerin topluma entegrasyonu üzerine politikalar geliştirmek zorunda kalmıştır. Bu noktada, yaşam koşullarından memnun olmayan engelliler örgütlenmeye başlamış ve 1960'lı yıllarda ayrımcılığa maruz kalan diğer grupların da etkisiyle İngiltere ve ABD merkezli bir hareket ortaya çıkmıştır (Meşe, 2014). 1980'li yıllardan itibaren ise bu hareket, engelliliğin yeti yitimlerinden ziyade çevresel düzenlemelerden kaynaklandığını savunan sosyal modele dönüşmüştür (Shakespeare, 2011).

2.6 Engellilerin İş Yaşamı ile İlgili Yasal Düzenlemeler

Engellilik konusunun ele alınması ve anlaşılması, tarihsel süreçler ve modern yasal düzenlemelerin ışığında, sadece bireysel bir durum ya da tıbbi bir güçlük olarak değil, geniş bir sosyo-politik ve haklar temelli çerçevede değerlendirilmelidir. Bilhassa engelli bireylerin medeni hakları, istihdam olanakları ve toplumsal değişim talepleri,

bu gelişimin merkezinde durarak, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde hâlâ etkin bir şekilde devam etmektedir.

2.6.1 Ulusal Alandaki Hukuki Düzenlemeler

Türkiye’de engelli bireylerin hakları ve istihdamı konusunda yasal düzenlemeler Cumhuriyet Dönemi’ne kadar eksik kalmıştır. Osmanlı Dönemi’nde engelli bireylere ve diğer dezavantajlı gruplara hitaben olumlu tavrın yanı sıra, engellilerin bakımı ve uygun iş ortamları gibi bazı hizmetler sağlansa da, net bir hukuki bağlam ve toplumsal tutum belirlenmemiştir. Engellilik konusu, mevzuatımızda kapsamlı bir şekilde ancak Cumhuriyet sonrası dönemde yer bulmuştur. Batı’daki engellilik hareketleri ve engelli bireylerin haklarını savunma çabalarının sonucunda oluşan sosyal model, hukuki altyapının şekillenmesinde önemli bir faktör olmuştur. Ancak, bu modelin Türkiye’deki hakları ve istihdam konusundaki yasal düzenlemelerin oluşturulmasına etkisi, Batı’dan daha sonraya rastlamaktadır (Çitil ve Üçüncü, 2018). Dolayısıyla, engelli bireylerin hakları ve istihdamına yönelik yasalarımız nispeten yeni kabul edilebilir. Cenevre Sözleşmesi 1923’te imzalanan, engelli bireyler için uygulanacak politikaların uluslararası düzeyde olmasını sağlayan önemli bir adımdır (Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı ÖZİDA, 1999).

Türkiye Cumhuriyeti’nin 1921 ve 1924 anayasalarında engelli haklarına ait bir madde bulunmamaktadır. Çok partili hayatın kurulması ile kabul edilen 1961 anayasasında genel olarak temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasına odaklanılmıştır, ancak engellilere özel bir vurgu yapılmamıştır. Askeri darbenin ardından kabul edilen 1982 Anayasası’nda doğrudan engellilikle ilgili geniş kapsamlı düzenlemeler bulunmasa da, “Kanun Önünde Eşitlik” ve “Çalışma Hakkı ve Ödevler” başlıklarında engellilikle bağlantılı haklara göndermeler yapılmıştır. Anayasanın 50. maddesi, “Çocuklar, kadınlar ve bedensel ve ruhsal engelli bireyler çalışma koşulları açısından özel korunma hakkına sahiptir” diye belirtirken, 61. madde devlete engellilerin korumasını ve toplumsal entegrasyonunun sağlanması yükümlülüğünü atfeder.

Birleşmiş Milletler tarafından 1981 yılı “Uluslararası Engelliler Yılı” olarak ilan edilmiştir. Takip eden 1982 yılında “Engelliler İçin Dünya Eylem Programı”

benimsenmiştir. Söz konusu program doğrultusunda belirlenen amaçlar arasında engelli bireylere hizmet veren ve bu hizmetlerden sorumlu bir kurum oluşturulması yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de 1981’de “Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu” kurulmuştur. Söz konusu bu kurul 1997 yılında Özürlüler İdaresi Başkanlığı’na kadar görev yapmıştır. Özürlüler İdaresi Başkanlığı’nın (BÖİB) 1997 yılında, kurulmasına kadar çalışmalarını sürdürmüştür. Söz konusu gelişmeleri takiben 1997 yılında 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Başbakanlığa bağlı olarak oluşturulmuştur. Kuruluşun görevleri arasında, engelli bireylerin problemlerini tespit etmek ve çözümler üretmek, ulusal engellilik politikalarını oluşturmak ve bu politikalarındaki hizmetlerin etkinliğini ve sürekliliğini izlemek yer almaktadır.

Engelli istihdamına yönelik 2003’te yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu, engellilerin istihdamını yeniden şekillendirmiştir. Bu kanun kapsamında engelli istihdamını teşvik etmek ve desteklemek amacıyla bazı düzenlemeler yapılmıştır. Kanunla engellilerin istihdam edilmeleri, işe alınmaları, terfi etmeleri ve işten çıkarılmaları konusunda ayrımcılığın önlenmesi amaçlanmıştır.

İş Kanunu’nun 30. maddesi 2008’de 5763 sayılı kanunla yeniden düzenlenmiştir. Burada işverenlere belirli bir sayının üzerinde işçi çalıştıran kuruluşların belirlenen bir yüzde oranında engelli çalışan istihdam etme zorunluluğu getirilmiştir. Uzun süren taleplerin ardından 2005 yılında 5378 sayılı “Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” kabul edilmiştir. Kanun, engelli bireylerin istihdamıyla ilgili genel ilkeleri oluşturan bir rehber niteliğindedir. Son olarak, 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın oluşturulmasıyla, Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü birleşerek “Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü” adını almıştır. Bu da bütüncül hizmet sunumu açısından önemli bir adımdır.

2.6.2 Uluslararası Alandaki Hukuki Düzenlemeler

Uluslararası alandaki hukuki düzenlemeleri Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, ILO) ve Avrupa Konseyi olarak ele almak mümkündür.

2.6.2.1 ILO

ILO 1919'da kurulmuş olup, Birleşmiş Milletler'in ilk uzmanlık kuruluşu olmuştur ve 1946 yılında bu statüye kavuşmuştur. Bu örgüt, iş yaşamında insan onuruna uygun çalışma koşullarını teşvik etme, çalışma standartları ve çalışan haklarının genişletilmesi, sosyal koruma imkanlarının artırılması ve iş yaşamında diyalogun geliştirilmesi gibi hayati amaçlar belirlemiştir.

ILO'nun yaptığı bu çalışmalar, engelli bireyleri de içermektedir ve hazırladığı standartlar, verdiği haklar ve sunduğu sosyal korumalarla engelli bireylerin haklarına da vurgu yapmıştır. 1923'te yapılan ILO tavsiye kararına bakıldığında, hükümetlerin kendilerini engelli bireylerin iş gücüne adaptasyonuna adanmasını öngören yükümlülüklerin ele alındığı görülmektedir (Uşan,1997).

ILO'nun 1955 tarihli 99 sayılı tavsiye kararında ise, engelli bireyler için mesleki rehabilitasyon, mesleki rehberlik ve eğitim hizmetlerinin sunulması ve bunların uygulanmasının önemi vurgulanmıştır. Karar, devletlerin engelli bireyler için uygun işler sahada ve bu işlerde sürekliliğin sağlandığına, ayrıca korumalı istihdamın düzenlediğine dikkat çekmektedir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 1981 yılını "Uluslararası Engelliler Yılı" ilan etmiş ve bu yılın mottosunu "Tam Katılım ve Eşitlik" olarak belirlenmiştir. Bu, engellilerin toplumun ve iş gücünün tam bir parçası olmalarını ve toplumda eşit olarak kabul edilmelerini amaçlamaktadır.

ILO'nun tavsiye kararları ve uygulamalarının etkisi sonucunda, Sakatlar Yılı'nın da yardımıyla engellilerin topluma tam katılımı ve toplumsal eşitliği sağlamak üzere bir temel oluşturulmuştur. Bu temelde, belirlenen tekliflerin bir sözleşme aracılığıyla bağlayıcı hale getirilmesine karar verilmiştir. Böylece, ILO 1983'te "159 Sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelliler) Sözleşmesi"ni kabul etmiştir ve

Türkiye bu sözleşmeyi 1999 yılında onaylamıştır. Sözleşme, her üyenin mesleki rehabilitasyon hizmetlerini aktif bir şekilde kullanmasını ve engelli bireylerin iş bulabilmesi, işe devam edebilmesi ve işlerinde ilerleme sağlamasını amaçlamaktadır. Bu şekilde, engellilerin topluma entegrasyonu ve bu entegrasyonun geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

2.6.2.2 Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi tarafından 1965'te hayata geçirilen “Avrupa Sosyal Şartı”, İnsan Hakları Sözleşmesi'nin bir devamıdır. Avrupa Sosyal Şart'ının iki versiyonu vardır ve ikincisi “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı” adıyla 1999'da yürürlüğe girmiştir. Her iki versiyonda da engelli bireylerle ve özellikle onların iş ve mesleki eğitim haklarıyla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır.

Avrupa Sosyal Şart'ının iş hakkını ele alan bölümünde, engelli bireylerin de dahil olduğu tüm bireylere, onların becerilerine bağlı olarak istihdam olanağı bulabilmesi ve mesleklerini geliştirebilmesi için gerekli hizmetlerin sağlanması ve bu hizmetlerin ücretsiz olarak sunulması gerektiği vurgulanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nın 15. maddesinde ise engelli bireylerin mesleki eğitim alabilmesi, meslek edinme ve topluma yeniden entegrasyon hakkına dikkat çekilmektedir. Bu madde, engelli bireylere eğitim imkanlarının sağlanması, uygun iş bulma hizmetlerinin genişletilmesi, engelli bireylerin istihdamını teşvik eden programların oluşturulması ve korumalı iş yerlerinin kurulmasıyla ilgili düzenlemeleri içermektedir. Türkiye, bu “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”nı bazı maddelerine not düşerek kabul etmiş olup, bu kabul 2007 yılında gerçekleşmiştir.

2.6.3 Gelişmiş Bazı Ülkelerde Engelliler İçin Yürütülen İstihdam Faaliyetleri

Sosyal devlet anlayışına sahip olan ülkeler, sadece engelli olmayan bireyler değil, aynı zamanda engelli vatandaşların da istihdam haklarından yararlanabilmeleri için ciddi tedbirler almışlardır. Bu ülkeler, hem işgücü eğitimi alanlarını genişletme konusunda hem de istihdam konusunda sistematik ve etkili faaliyetler yürütme ilkesini benimsemişlerdir. Bu tarz gelişmiş bazı ülkelerin model olarak incelemek ve özellikle

engelli bireyler için sunulan fırsatları ve imkanları açıklamak, bu alandaki iyileştirmeler ve başarılar konusunda anlayış kazandırıcı olabilir.

2.6.3.1 Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), engelli vatandaşların istihdam edilmelerini teşvik etmek amacıyla 1955 yılında başkanlığa bağlı bir komite kurulmuştur. Bu komite, 600 bireyden oluşmaktadır. Farklı engelli kategorileri için alt birimlere sahiptir. İşverenlere eğitim, rehabilitasyon, rehberlik, tıbbi bakım ve sosyal rehberlik gibi uzmanları temin eden ve faaliyetlerini denetleyen bir ekip olarak görev yapmaktadır.

Komite, özellikle zihinsel engellilere odaklanarak envanterler tutmakta, detaylı bilgiler elde ederek veri bankası oluşturmakta ve işgücü eğitim faaliyetlerini sistemli, planlı ve tüm eyaletleri kapsayacak şekilde sürdürmektedir. Telekonferanslar aracılığıyla sadece belirli merkezlerde değil, 50 eyalette faaliyet göstermekte ve hem halkın bilinçlendirilmesine hem de zihinsel engellilerin topluma kazandırılmasına yönelik düzenli eğitim ve öğretim faaliyetleri düzenlemektedir (Harris vd., 2012). Ayrıca, ABD'de faaliyet gösteren "Psikolojik Engellilere Yapılan Ayrımcılığa Karşı Koalisyon (The Coalition Against the Discrimination with Psychiatric Disabilities-CADPPD)" adlı kurum, zihinsel engellilere yönelik olumsuz imajları değiştirmek için etkili faaliyetler yürütmektedir. Massachusetts Bölgesi'nde faaliyet gösteren "Zihinsel Engelliler Bölümü (Department of Mental Retardation)" ise 31 bin bireyi işe yerleştirme, ulaşım hizmetleri, rehabilitasyon ve tedavi gibi konularda hizmet sunmaktadır. Devlet destekli olarak çalışan bu kurum, 265 şubesiyle geniş bir kitleye hitap etmektedir. Tüm bu hizmetlerin yanı sıra, birçok özel ve kamu kuruluşu, engelli vatandaşlara, engelli olmayan bireylere tanınan hakların ve statünün aynısının tanınması ve uygulanması için mücadele vermektedir (Times, 2023).

2.6.3.2 Almanya

Almanya'da, zihinsel engellilerin iş yaşamına entegre edilmesini amaçlayan iş eğitimi merkezleri ve rehabilitasyon enstitülerinde çeşitli eğitim kursları düzenlenmektedir. Bu kurslar, katılımcılara bulundukları bölgelerdeki iş fırsatları ve istihdam alanları

hakkında bilgi vererek zihinsel engellilerin iş yaşamına entegrasyonunu amaçlamaktadır (Kok, 2004).

Rehabilitasyon merkezleri, katılımcılara tıbbi tedavi, iş yaşamına hazırlık, oryantasyon ve motivasyon gibi psikolojik eğitim faaliyetleri sunarken; iş eğitimi merkezleri, mesleki bilgi ve beceriler kazandırmayı amaçlamaktadır. Katılımcılar, eğitim atölyelerinde bilgi ve becerilerini uygulayarak iş hayatına adım atarlar. Bu süreçte, sosyal davranışlar gibi görgü kuralları da öğretilmektedir.

Almanya’da zihinsel engellilere yönelik diğer faaliyetler arasında fiziksel, ruhsal ve sosyal istikrar sağlama, motivasyon ve kendine güven kazandırma, gerçekleri kabul etme ve duruma uygun hareket etme gibi faaliyetler bulunur. Ayrıca, bireylerin yeteneklerine uygun iş ve meslek seçimlerine yardımcı olunur. Bu kurslar genellikle iş eğitimi merkezlerinde 12 ile 15 ay arasında düzenlenir ve en az 18 yaşındaki bireyler kabul edilir (ILO, 2023).

2.6.3.3 Hong Kong

Hong Kong’ta faaliyet gösteren ‘Hong Kong Akıl ve Ruh Sağlığı Kurumu (The Mental Health Association of Hong Kong)’, zihinsel engellileri zeka seviyelerine göre sınıflandırarak çeşitli eğitim programlarına tabi tutmaktadır (Chan ve To, 2009). Kurumun temel misyonu, devam eden zihinsel engellilere sağlıklı bir yaşam, artan özgüven, içsel huzur, bakım kurallarını öğrenme, bağımsız yaşama alışma ve eşit istihdam fırsatları sunmaktır. Bu doğrultuda kurumun öncelikleri şunlardır: (1) Müdahimlere ekonomik bağımsızlık kazandırmak için gerekli olan eğitim ve destekleri sağlamak, (2) Sosyal entegrasyon ve rehabilitasyon faaliyetleri sunmak, (3) Bağımsız yaşam becerilerini geliştirmek için eğitim ve kaynakları seferber etmek, (4) Katılımcılara çeşitli beceri faaliyetleriyle özgüven kazandırmak, (5) Sosyal normlara uyum sağlamalarına destek olmak (Wong vd., 2011).

Kurumun istihdam odaklı faaliyetleri arasında kişisel eğitim programları, grup eğitimleri, oyun ve vaka analizleri, günlük ve mesleki beceri kazandırma faaliyetleri, toplum içinde adaptasyon çalışmaları, destek hizmetleri ve günlük bakım faaliyetleri bulunmaktadır. Kurum, 15 yaş ve üstü, hafif ve orta düzeyde zihinsel engelli bireyleri

kabul etmekte ve bu bireylere temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri adına destek olmaktadır. Hizmetler, sürekli bir şekilde sürdürülmekte ve geniş toplum kesimleri tarafından olumlu bir şekilde karşılanmaktadır. Zihinsel engelli bireylere karşı toplumda herhangi bir dışlama davranışı engellenmiş ve bu durum, sosyal devlet anlayışının temel bir gerekliliği olarak benimsenmiştir (Mhahk, 2023).

2.7 Engellilerin İstihdamına Yönelik Kamusal Politikalar

Engelli vatandaşların istihdamına olanak tanımak ve teşvik etmek amacıyla, devletler çeşitli yasal düzenlemeler yapmaktadırlar. Engelli bireylerin iş gücüne katılımlarını kolaylaştırmak, hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerin gündemlerinde yer alan bir konudur. Bu durum, İnsan Kaynakları Yönetimi perspektifinden engellilere olan yaklaşımın anlaşılması açısından da önem taşımaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 17. Madde ile herkesin yaşama, maddi ve manevi bütünlüğünü koruma ve iyileştirme hakkını garanti altına alır. 49. Madde ise çalışmanın her bireyin hem hakkı hem de sorumluluğu olduğunu belirtir. Bu iki madde bir arada değerlendirildiğinde engelli vatandaşların da çalışma hakkının anayasal bir teminatı olduğu görülmektedir (şışman, 2011). Engelli bireylerin iş yaşamına etkili bir şekilde entegre olmalarını sağlamak, sosyal devletin temel görevlerinden biridir ve bu amaçla özel istihdam stratejileri geliştirilmiştir.

Engelli bireylerin iş yaşamına katılımlarını kolaylaştırmak üzere bazı politikalar geliştirilmiştir. Bu bağlamda ülkemizde engellilerin iş yaşamına katılması ile ilgili alanyazında aktif ve pasif istihdam politikalarına yer verildiği görülmektedir (Işığıok, 2011).

2.7.1 Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, işsiz bireylerin işgücü piyasasında iş bulmalarını ve bir işe yerleştirilmelerini kolaylaştırmayı amaçlayan bir dizi programı içerir. Bu politikalar genellikle işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı amaçlar ve işgücü piyasasında etkili bir şekilde yer almalarını destekler. Bu tür politikaların temel amacı, işsizlikle mücadele ederek ekonomik büyümeyi teşvik etmektir (Kapar, 2011). Aktif

istihdam politikaları iş ve meslek danışmanlığı, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programı, girişimcilik eğitim programı ve toplum yararına program başlıkları altında incelenmiştir.

2.7.1.1 İş ve meslek danışmanlığı

İş ve meslek danışmanlığı, İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) bünyesinde faaliyet gösteren Danışmanlık ve İşe Yerleştirme servisi tarafından sunulan bir hizmettir. Bu hizmet, iş ve meslek danışmanları (İMD) tarafından verilmekte olup, çeşitli hedef kitlelere yönelik kapsamlı bir destek sağlamaktadır (İşkur, 2024). İş ve meslek danışmanlığı, bireylerin iş ve meslek seçme süreçlerinde, meslek eğitimine başlamak üzere olan gençlerden, ilk defa iş yaşamına adım atacaklara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alanlara, meslek değiştirmek isteyenlere ve mesleklerinde ilerlemek isteyen yetişkinlere hitap etmektedir. Bu hizmet, bireylerin meslek ve iş seçiminde bilinçlenmelerine, işyerleri, meslekler ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini tanımalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (İşkur, 2022). İş danışmanlığı kapsamında, iş arayan bireylere çeşitli konularda eğitimler verilmekte ve iş arama becerileri geliştirme eğitimleri düzenlenmektedir. Meslek seçimi aşamasındaki bireylere ise danışmanlık hizmeti sunularak, kendi özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelikleri karşılaştırarak tercihlerini oluşturmalarına yardımcı olunmaktadır.

2.7.1.2 Mesleki eğitim kursları

01.07.2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 13. maddesinde:

“Engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli tedbirler alınır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan iş ve meslek analizleri doğrultusunda engelliler için Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mesleki rehabilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirilir. Engellilerin mesleki rehabilitasyon ve rehabilitasyon hizmetleri, kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler ve diğer gerçek veya tüzel kişiler tarafından da gerçekleştirilebilir.” denilmektedir (Engelliler Hakkında Kanun, 2005).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu maddeye göre iş ve işlemlerle ilgilenen kurum olarak İŞKUR’u yetkilendirmiştir. İŞKUR, her yıl başlamadan önce yıllık kurs planını oluşturur ve gerçekleştireceği eğitimleri Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB)

eğitim modüllerine göre düzenler. Ayrıca, MEB onayı ve İŞKUR desteği alan sivil toplum kuruluşları (STK), belediyeler ve diğer tüzel kişiler de mesleki rehabilitasyon ve habilitasyon hizmetlerini sağlayabilirler.

İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursları, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm meslekleri kapsayabilir. Eğer bir kurs istihdam garantili olarak planlanmışsa, katılan bireylerin en az yarısı en az yüz yirmi gün süreyle kurs yüklenicisi tarafından istihdam edilir (İşkur yönetmeliği, 2008). Kurslar genellikle en fazla 160 gün sürer ve bu süre boyunca katılımcılara çeşitli destekler sağlanır, bu destekler arasında katılımcı zaruri gideri, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası prim giderleri bulunmaktadır. Özellikle sanayi sektöründe düzenlenen kurslarda, kadın katılımcıların 2-5 yaş arası çocuklarına aylık bakım desteği de sağlanır. Ayrıca, MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü aracılığıyla çıraklık eğitimi verilir ve özellikle engelli bireyleri iş yaşamına hazırlamak amacıyla özel meslek kursları düzenlenir. Bu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında yapılan önemli bir yenilik olarak öne çıkar.

2.7.1.3 İşbaşı eğitim programı

İŞKUR bünyesinde uygulanan işbaşı eğitim programı, işsizlerin, bu kapsamda engelli bireyler de dahil olmak üzere, mesleki gelişimlerini desteklemek, pratik deneyim kazanmalarını sağlamak ve iş ortamına uyum sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiş bir tür staj programıdır. Bu programlar, destek alacak işyerlerinin sektörleri temel alınarak belirlenen sürelerde, genellikle 3 ila 9 ay arasında değişebilen bir süre içinde gerçekleştirilir. Program süresi, haftalık en fazla 45 saatle sınırlıdır (Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2022). Programa katılabilmek için bireylerin isteğe bağlı sigorta primlerini ödüyor olmaları, sosyal yardım alıyor olmaları, engelli maaşı, dul ve yetim aylığı gibi durumların programın önünde bir engel teşkil etmemesi önemlidir.

Program süresince katılımcılara çeşitli destekler sağlanır. Bu destekler arasında katılımcı zaruri gideri, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası prim giderleri ödemesi bulunmaktadır. İŞKUR'un işbaşı eğitim programı,

işsiz bireylerin meslek yaşamına daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamak ve işgücü piyasasına daha donanımlı bir şekilde entegre olmalarını amaçlar. Programın uygulanmasında esneklik, bireylerin ihtiyaçlarına uygunluk ve iş dünyasıyla işbirliği ön planda tutulur.

2.7.1.4 Girişimcilik eğitim programı

Girişimcilik eğitim programları, İŞKUR'un kayıtlı bireylerine kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine destek olmak amacıyla özel olarak düzenlenen programlardır. Bu programlar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile İŞKUR arasındaki işbirliği protokolü kapsamında gerçekleştirilir ve temel seviye girişimcilik eğitimi sunar. Programın tamamlanmasının ardından katılımcılara Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Katılım Belgesi verilir ve bu belge, KOSGEB Yeni Girişimci Desteği başvurularında gereklidir.

Temel seviye girişimcilik eğitimi, sınıf içi eğitim ve atölye çalışmalarını içeren en az 32 saatlik bir programa dayanır. Programa katılabilmek için bireylerin isteğe bağlı sigorta primlerini ödüyor olmaları, sosyal yardım alıyor olmaları, engelli maaşı ile dul ve yetim aylığı alıyor olmaları gibi durumlar engel teşkil etmez. Program süresince katılımcılara katılımcı zaruri gideri, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası prim giderleri ödemesi yapılır. Programın tamamlanmasının ardından elde edilecek olan belge, KOSGEB Girişimcilik Desteği başvuruları için gereken Girişimcilik Belgesi'ni almak için kullanılabilir.

Destekler, projelerin toplam proje miktarlarına bağlı olarak belirlenir ve bulundukları bölgelere göre yüzde altmış ya da yüzde yetmiş oranında sağlanır. Ancak destek talebinde bulunan girişimciler arasında kadın girişimci, gazi, birinci derecede şehit yakını veya engelli bireyler varsa, destek oranına yüzde yirmilik bir ekleme yapılır. Bu şekilde, özellikle dezavantajlı gruplara destek sağlanarak girişimcilik potansiyelinin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

2.7.1.5 Toplum yararına programlar

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'ne dayalı olarak hazırlanan Toplum Yararına Program Genelgesi'nin 3. maddesinde belirtilen amaç, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya bölgelerde, toplum yararına bir iş veya hizmetin doğrudan veya yüklenici eliyle gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çeken bireylerin çalışma alışkanlığı ve disiplininin uzaklaşmalarını önlemek, işgücü piyasasına uyumlarını sağlamak ve geçici gelir desteği sunmaktır (TYP Genelgesi, 2013). Bu tanımlama, özellikle iş bulma konusunda zorluk yaşayan engelli bireyleri de kapsamaktadır.

Toplum Yararına Program, genellikle kamu kurumlarıyla iş birliği içinde olup, katılımcılara geçici bir iş alanı yaratır ve gelir imkanı sunar. Program, maksimum 9 aya kadar sürebilir ve katılımcılar, yukarıda belirtilen konularda çeşitli görevlerde istihdam edilirler. Bu süreçte, özellikle iş bulma konusunda zorluk yaşayan engelli bireylerin istihdam edilmesi ve topluma katkıda bulunmaları amaçlanır.

2.7.2 Pasif İstihdam Politikaları

Pasif emek piyasası politikaları, genellikle işsizlikle ortaya çıkan toplumsal güçlüklerle ve işsizlere ekonomik güvence sağlama amacını taşıyan uygulamalardır. Bu politikalar, istihdamı arttırmaya veya yeni iş alanları oluşturmaya yönelik bir içerik taşımaz (Korkmaz, 2013). Pasif istihdam politikalarının temel amacı, işsizliğin neden olduğu bireysel ve toplumsal zararları en aza indirmek ve istihdam dışında kalan bireylere maddi destek sağlamaktır. Bu tür politikalar, işsizlikle karşılaşan bireylere geçici ekonomik güvence sunarak temel ihtiyaçlarını karşılamalarına olanak tanır. Ayrıca, işsiz kalan bireylerin mali kayıplarını minimize etmek ve işsizlik döneminde yaşanan ekonomik sıkıntıları hafifletmek amacıyla tasarlanmıştır (ÇSGB, 2013). Bu politikalar, işsiz bireylere belirli bir süre boyunca maddi destek sağlamak ve bu süre zarfında iş bulmaları için destekleyici bir ortam oluşturmak amacıyla uygulanır.

Genel olarak pasif istihdam politikalarının amaçları şunları içerir: İşsizlere geçici ekonomik destek sağlamak, işsizlik döneminde ortaya çıkabilecek mali zorlukları hafifletmek ve işsizlerin yeniden istihdama dâhil olma sürecinde destek sunmak

(Korkmaz, 2013). Pasif istihdam politikaları, işsiz bireylerin ekonomik zorluklarına karşı bir güvence mekanizması sağlamakla birlikte, işgücü piyasasını aktif olarak genişletmeye veya işsizliği azaltmaya yönelik stratejik bir etki taşımaz. Pasif istihdam politikaları işsizlik sigortası, iş kaybı tazminatı, ücret garanti fonu, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı başlıkları altında incelenmiştir.

2.7.2.1 İşsizlik sigortası

İşsizlik sigortası, Türkiye’de ilk defa 1952 yılında Türk-İş Genel Kurulu’nda gündeme getirilmiş, ancak uygulamaya geçmesi 1999 yılında 4447 sayılı Sosyal Güvenlik Reform Yasası’nın kabul edilmesiyle mümkün olmuştur. İlk prim tahsilatı 2000 yılında gerçekleştirilmiş, işsizlik ödeneği ise 2002 yılında başlatılmıştır. Bu adım, 102 sayılı ILO sözleşmesine göre sosyal güvenlik sistemindeki 9 sigorta dalından 8’inin uygulamaya geçtiği anlamına gelmektedir (Göçmen, 2012). İşsizlik sigortası primleri, ülkedeki tüm çalışan bireyler tarafından ödenir ve %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 Devlet payı olmak üzere üç ana bileşenden oluşur.

İşsizlik sigortasından faydalanmak için bireyin işsiz kalmış olması, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün içinde sürekli prim ödemiş olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir. Hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonraki ilk 30 gün içinde başvurmayan bireyler, hak sahipliği süresinden faydalanma hakkını kaybederler. Bu süre, son üç yıl içinde ödenen prim gün sayısına bağlı olarak 180 ila 300 gün arasında değişir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

İşsizlik maaşı, sigortalı bireyin son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkı olarak belirlenir ve aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez. İşsizlik maaşı başvurusunda bulunduğu, İŞKUR içindeki profil güncellenir ve işsiz birey, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanabilir. İşsizlik maaşı almaya hak kazanan birey, ödenek almanın yanı sıra genel sağlık sigortası primleri, yeni iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitim hizmetlerinden de yararlanabilir.

2.7.2.2 İş kaybı tazminatı

Türkiye’de uygulanan pasif istihdam politikası araçlarından biri olan “İş Kaybı Tazminatı” uygulaması, 1994 yılında çıkarılan “Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesi”yle ilgili 4046 sayılı yasa temelinde ortaya çıkmıştır. Bu uygulama, devlete ait işletmelerde çalışan ve özelleştirme nedeniyle işten çıkartılan, işletmelerin küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi sonucu iş kaybı yaşayan sigortalı işçilere yönelik bir tür tazminat ödemesidir.

İş kaybı tazminatı, özelleştirme fonu tarafından karşılanan bir ödeme türüdür. Bu tazminat, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışan işçilere, özelleştirme, küçültme, faaliyet durdurma, kapatma veya tasfiye gibi nedenlerle hizmet akdinin sona ermesi durumunda verilir. Bu tazminatın temel amacı, hizmet akdinin fesih tarihindeki günlük net asgari ücretin belirli bir katını sağlayarak iş kaybına uğrayan işçilere belirli bir süre gelir ve sosyal güvenlik devamlılığı sağlamaktır.

İş kaybı tazminatı, hizmet akdinin fesih tarihindeki günlük net asgari ücretin iki katı olarak ödenir. Ancak, ilgili kanunlar tarafından belirlenen engelli personellere (1., 2. ve 3. derece), günlük net asgari ücretin dört katı iş kaybı tazminatı ödenmektedir. Bu şekilde, iş kaybına uğrayan işçilere maddi destek sağlanarak, geçici bir gelir güvencesi ve sosyal güvenlik devamlılığı temin edilmeye çalışılmaktadır.

2.7.2.3 Ücret garanti fonu

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 1. Maddesi uyarınca;

“Sigortalı sayılan bireyleri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur” (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

Bu maddeye dayanılarak oluşturulan ücret garanti fonu bir pasif istihdam aracıdır. Ücret Garanti Fonu, bir ülkedeki çalışanların ücret alacaklarının, işverenleri tarafından

ödenmemesi durumunda devreye giren bir tür sosyal güvenlik mekanizmasıdır. Bu fonlar genellikle devlet tarafından oluşturulur ve işçilere ücretlerinin ödenmemesi, işverenin iflas etmesi veya benzeri durumlar karşısında maddi destek sağlamak amacıyla kullanılır. Ücret Garanti Fonları, işçilerin haklarını korumak ve maaşlarını alabilmelerini sağlamak için oluşturulmuş bir güvenlik ağı olarak işlev görür. Bu fonlar genellikle işverenlerin düzenli olarak bu fona katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla finanse edilirler. Ücret Garanti Fonları, işçilerin ücret alacaklarını güvence altına alarak ekonomik istikrarı sağlamak ve işçilerin yaşam standartlarını korumak amacıyla önemli bir rol oynarlar. Ancak, fonun detayları ve işleyişi ülkeden ülkeye değişebilir.

2.7.2.4 İşsizlik ödeneği

İşsizlik yardımı, sosyal yardımların bir alt kategorisi olarak değerlendirilebilir. Bu program, işsizlik sigortası kapsamı dışında olan, işsizlik sigortasından yararlanma şartlarını karşılayamayan veya işsizlik ödenekleri alamayan bireylere veya yoksul ailelere yönelik bir sosyal devlet politikası olarak uygulanmaktadır (Varçın, 2004). İşsizlik yardımı, çalışanın veya işverenin prim ödeme şartlarına bakılmaksızın devlet tarafından finanse edilir.

Ülkemizde bu tür yardımların büyük bir kısmı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından sağlanmaktadır. Ayrıca, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, belediyeler, yerel yönetimler gibi çeşitli kamu kuruluşları da işsizlere ve yoksullara nakdi veya ayni yardımlar yapmaktadır (Sürücü, 2014). Ancak, bazı eleştiriler işsizlik maaşlarının ve işsizlik yardımlarının istihdam açısından olumsuz etkiler doğurabileceği yönündedir. Bu eleştiri, bu tür yardımları alan bireylerin yeni iş bulma konusunda daha seçici davranabileceği, işe girmek için ekstra çaba harcamak istemeyebileceği ve bu durumun işsizlik sürelerinin uzamasına neden olabileceği üzerine odaklanmaktadır. Bu eleştiriye karşı öneri ise, maaş miktarlarının asgari ücret bandına dayandırılması ve maaş sürelerinin azaltılmasıdır. Bu şekilde, işsizlik yardımlarının sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesi ve istihdam üzerinde olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi amaçlanmaktadır.

2.7.2.5 Kısa çalışma ödeneği

Kısa çalışma ödeneği, ekonomik, sektörel, bölgesel krizler veya zorlayıcı sebepler nedeniyle işyerlerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması durumunda, işverenlerin işçilere çalışmadıkları dönemde gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanan bir sosyal güvenlik önlemidir. Bu ödeneğin amacı, iş yerindeki geçici ekonomik sıkıntılar nedeniyle işverenlerin işçilere ücret ödeyemez duruma gelmeleri halinde, işçilere maaşlarının bir kısmını devlet tarafından karşılamaktır. Böylece işverenler, işçilerini işten çıkarmak yerine geçici bir süre için çalışma sürelerini azaltabilir veya iş yerini tamamen veya kısmen kapatabilir, ancak işçilere belirli bir gelir güvencesi sunabilirler (İşkur, 2024).

Kısa çalışma ödeneği, genellikle ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri çerçevesinde uygulanır. İşverenler, bu ödenekten yararlanmak için ilgili devlet kurumlarına başvuruda bulunurlar ve başvurularının uygun bulunması durumunda, devlet tarafından işçilere belirli bir oranda ödeme yapılır. Ödeneğin miktarı genellikle işçinin önceki maaşının bir yüzdesi olarak belirlenir. Kısa çalışma ödeneği, işsizlik riskini azaltmak, işçilerin işini kaybetmesini önlemek ve ekonomik dengeleri korumak amacıyla kullanılan bir önemli sosyal güvenlik aracıdır. Her ülkenin kendi sosyal güvenlik sistemine ve yasal düzenlemelerine göre farklılık gösterir (ÇSGB, 2013).

2.7.2.6 Kıdem tazminatı

Kıdem tazminatı, bir çalışanın işvereniyle arasındaki iş ilişkisinin sona ermesi durumunda, çalışana sağlanan bir tür maddi hak tazminatıdır. Genellikle işçinin işvereni tarafından işten çıkarılması, emeklilik veya işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması gibi durumlarda ödenir (Baysal, 2016). Kıdem tazminatı, çalışanın işyerinde geçirdiği hizmet süresine dayalı olarak belirlenir ve işçinin kazancına katkıda bulunur.

Kıdem tazminatının temel amacı, işçinin uzun süre boyunca işyerine katkı sağlamış olmasını ve işten ayrılmasının nedenine bağlı olarak yaşadığı ekonomik zorlukları hafifletmektir. Bu ödeme, işçinin işe başladığı tarihten itibaren geçen yılların sayısına ve işyerindeki toplam hizmet süresine göre hesaplanır. Her ülkede kıdem tazminatı

uygulaması farklılık gösterir ve genellikle ülkeler arasında değişen yasal düzenlemelere tabidir (Çil, 2009). Örneğin, Türkiye’de kıdem tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. İş Kanunu’na göre, işveren tarafından yapılan iş sözleşmesinin belirli şartlar altında sona erdirilmesi durumunda, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

2.7.2.7 İhbar tazminatı

İşverenler, iş akdini sonlandırmadan önce çalışanlarına belirli bir süre önceden bildirimde bulunmak ve iş arama için izin vermek zorundadır. Bu, çalışanların kanuni bir hakkıdır ve bildirim süreleri genellikle çalışma süresine göre değişir. Örneğin, altı aya kadar süren çalışmalarda bildirim süresi iki hafta, altı aydan bir buçuk yıla kadar süren çalışmalarda dört hafta, bir buçuk yıldan üç yıla kadar süren çalışmalarda altı hafta, üç yıldan uzun süren çalışmalarda ise sekiz haftadır (İş Kanunu, 2003). Eğer işveren, kanuni sürede bildirim yapmış ve gerekli izinleri vermişse, bu durumda işverenin ihbar tazminatı ödemesine gerek kalmaz. Ancak, işveren iş akdini hemen sonlandırmak istiyorsa, yukarıdaki günleri baz alarak ihbar süresini dikkate alarak işten çıkarma işlemi gerçekleştirebilir. İhbar süreleri günlük olarak hesaplanır ve ödeme, çalışanın son brüt maaşıyla çarpılarak yapılır.

2.8 Engelli İstihdam Modelleri

Anayasanın temel maddelerinden olan yaşam hakkı ve çalışma özgürlüğü, tüm bireyler için vazgeçilmez temel haklardır. Bu haklar, 17 ve 49. maddelerde sırasıyla her bireyin yaşamını, fiziksel ve zihinsel bütünlüğünü sürdürebilme ve iş bulma ya da çalışma hakkına sahip olduğuna dair net ifadelerle güvence altına alınmıştır. Bu çerçevede, devletin sosyal yapısı, engelli bireyler dahil herkesin iş piyasasında adil bir şans elde etmesini temin etmeye yöneliktir (Şişman, 2011).

Her ne kadar engellilerin istihdam edilmesi işverenlerin insiyatifine bırakılsa da, söz konusu anayasal güvenceler ve sosyal adalet gereği devletler özel politikalar ve düzenlemeler ile bu sürecin daha etkin olmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Mevcut engelleri aşarak engelli bireylerin iş dünyasında daha etkin yer alabilmeleri için çeşitli istihdam modellerine başvurulmuştur. Örneğin; engelli bireyler için belirli bir oranda

iş ayrılmasını öngören kota sistemi, evden veya korumalı iş yerlerinden çalışmayı mümkün kılan düzenlemeler, kooperatif çalışma modelleri, ve özel sektörde engeli olan bireyleri istihdama teşvik eden politikalar bu modellerden bazılarıdır (Orhan, 2013). Ayrıca, şirketlerin kendi inisiyatifleriyle engellilere yönelik iş imkanları yaratmaları da teşvik edilmekte ve bu sayede engelli bireylerin seçkin pozisyonlarda çalışmaları desteklenmektedir.

Engelli eğitimcilerin istihdamına ilişkin yasal düzenlemeler genel kamu politikalarından bağımsız değildir. Eğitimcilerin istihdamına ilişkin politikalar ve mevzuatlar bu çerçevede ele alınmıştır.

2.8.1 Kota Yöntemi

Kota uygulaması, işverenlerin iş yerlerinde belli bir sayı ya da yüzdeye tekabül eden engelli personel istihdam etmesini zorunlu kılan bir düzenlemedir. Bu düzenleme, engelli bireylerin iş bulma sürecindeki engelleri aşmak ve eşit iş fırsatları sunmak amacıyla hayata geçirilmiştir. Engelli vatandaşların iş yaşamına dahil edilmesi noktasında, sosyal devlet ilkesinin bir yansıması olarak kabul edilen kota uygulaması, aynı zamanda devletin toplumsal hoşgörü ve dahil ediciliğini sergilemesinde önemli bir araçtır (Orhan, 2013).

Türkiye’de engellilere yönelik kota uygulaması ilk olarak 1967 yılında yürürlüğe giren bir denizcilik kanunu ile başlamış, ardından 2003 yılında çıkan 4857 sayılı İş Kanunu’nda güncellenmiş ve genişletilmiştir. Yeni düzenlemeye göre, belirli bir çalışan sayısına sahip özel sektör işverenlerinin engelli personel istihdamında %3, kamusal iş yerlerinde ise %4 kadar, ayrıca %2 oranında eski hükümlü personel çalıştırması öngörülmüştür (Şişman, 2011). Ancak yasa, engellilik kategorisi tanımını açıkça belirtmeksizin bırakmış, bu tanım ve engelli bireylerin istihdam edileceği pozisyonlar 2009 yılında yayımlanan bir yönetmelikle detaylandırılmıştır. Bu yönetmelikte engelli bireyler, fiziksel, zihinsel ya da sosyal yeteneklerinin kaybı nedeniyle günlük yaşamlarına uyum sağlamada zorlanan ve en az %40 oranında sağlık raporuyla bu durumları tespit edilen bireyler olarak tanımlanır (Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, 2009). Kota uygulaması, Türkiye’nin

özel ve kamusal alandaki engelli istihdamına büyük katkılar sağlamış olsa da, bu sistemin yararları ve olası zararları konusunda tartışmalar devam etmektedir. Özellikle işverenlerin bu yükümlülüğü cezai bir yaptırım gibi algılamaları ve bu durumun engelli bireylere karşı olumsuz bir tutum geliştirmelerine yol açabileceği endişeleri dile getirilmiştir (Ölmezoğlu, 2015).

2.8.2 Korumalı İşyerleri

Engel dereceleri ve çeşitleri nedeniyle istihdam piyasasına girmekte zorluk çeken bazı engelli bireyler söz konusudur. Bu bireylerin profesyonel beceriler kazanıp iş yaşamına dâhil olabilmeleri için, kamu ve özel sektör desteği ile donanımlı ve ekonomik destekle kurulan, onların ihtiyaçlarına özel adapte edilmiş çalışma alanları hayata geçirilmiştir. Bu özel alanlara “korumalı iş yeri” adı verilir (Kayacı, 2007). 2006 yılında yürürlüğe giren Korumalı İş Yerleri Yönetmeliği, bu tesislerin düzenlenmesi hakkında hukuki çerçeve sağlamıştır. Söz konusu iş yerleri, kamu kurumları, özel sektör firmaları veya sivil toplum organizasyonları tarafından geliştirilebilir ve bu mekânlar, daha ciddi düzeyde engelleri olan bireylerin meslek edinmelerine ve çalışma dünyasına entegrasyonunu kolaylaştırmak amacını güder (Makas, 2011).

Korumalı iş yerleri, yalnızca iş ve rehabilitasyon imkanları sunmanın ötesinde, ciddi engeli olmasına rağmen çalışabilir durumda olan insanların toplum içinde sosyal entegrasyonunu da destekler. Ayrıca, rekabetin olmadığı, korunaklı bir atmosferde çalışmak ve yeni yetenekler kazanmak için fırsatlar sunar (Çavuş ve Tekin, 2015). Engellilere yönelik işveren ön yargılarını aşmak ve onların düzenli işlerde çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla korumalı iş yerleri geliştirilmiştir. Buralarda engelli personeller, tipik bir iş hiyerarşisinde engelsiz meslektaşlarının gözetiminde görev alırlar (Arıkan, 2018).

Korumalı iş yerleri, engellilik oranı %40 ile %80 arasında değişen bireylere istihdam olanağı tanıyarak kota sistemine bir alternatif olarak öne çıkarlar ve çoğunlukla engelli bireylerden oluşan çalışan yapısıyla benzersiz avantajlar sunarlar. Engelli ve engelsiz çalışanların bir arada olmadığı bu ortamlarda uyum güçlükleri minimize edilir. Ancak,

bu durum, engelli çalışanların yalnızca kendi içlerinde sosyalleşmelerine neden olabilecek ve böylece geniş toplumsal çevre ile entegrasyonlarını sıkıntıya sokabilecek bir durumdur (Orhan, 2013). Toplumla entegrasyonu ve iş yaşamına katkıyı amaçlayan Down Kafe gibi mekânlar, bu korumalı iş yerleri kavramının somut örneklerindendir

2.8.3 Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif yaklaşımı kullanarak, engelli bireyler gerek kendi kaynaklarıyla gerekse devlet desteğiyle birlikte ortaklık temelli işletmeler oluşturabilirler. Bu model, engellilere farklı sektörlerde iş kurma ve çalışma fırsatı tanınmaktadır. İşbirliği bu çalışma modelinin temel taşıdır ve engelli işçilere kendi beceri ve yeteneklerini sergileme imkanı verir. Aynı zamanda, engelliler kendi ilgi alanlarında bağımsız işletmeler kurarak, kendi işlerini yönetme fırsatına ulaşabilirler. Toplu çalışma, ortak karar mekanizmaları ve birlikte hareket etme konusunda pozitif etkiler yaratır ve engelli bireylerin bu tarz girişimlerde hızla organize olabildikleri görülmüştür (Genç ve Çat, 2013)

2.8.4 Evden Çalışma ve Evde Tele Çalışma

İşgücü piyasasına dahil olamamış engelli bireylere, evden çalışma modeli ile katılım yolu açılmayı amaçlamaktadır. Zamanla artan teknolojik ilerleme, bilişim teknolojilerinde dönüşüme paralel olarak ilerlemiştir. Bu ilerleme, emek yoğun işlerin hafifletilmesine olanak tanımıştır ve hizmet sektöründe bilişim teknolojilerinin kullanımını genişletmiştir. Teknolojinin gelişmesi, artık işlerin uzaktan çalışılarak yönetilmesini mümkün kılmıştır, bu da çalışanlara evlerinden mesleklerini icra etme imkanını sunmuştur. Evde çalışanlar, yerine getirilmesi gereken iş görevlerini iş yerlerine gitmeden evlerinden yapmaktadırlar. Evde çalışma metodu, gelir modeli olarak sıklıkla parça başı ödeme sistemini benimser ve genelde malzemeler işveren tarafından temin edilir. Evde çalışma, evde bahşiş karşılığı bir istihdam formu olarak da adlandırılabilir. Bu şekilde çalışan engelli bireylerin yapacakları işler evlerine götürülüp getirilir ve üretim tamamlandıktan sonra, işveren ürünleri pazarlamaya hazır hale getirebilir (Berkün, 2013). Evden çalışma metodu, engelli bireylere muhasebe,

aracı satış, pazarlama ya da danışmanlık gibi çeşitli sektörlerde fırsatlar tanıyabilir. Ancak bu yöntemin başarılı olması için teknolojik gelişmelere ayak uydurmak adına düzenli mesleki eğitimler alınması önemlidir (Şen, 2018). Bu yöntemin engellere ilişkin eleştirel bir yönü, onları doğal çalışma koşullarından soyutlayarak sosyal bağlarından uzaklaştırma riskidir (Berkün, 2013).

Evde çalışma modalitelerinden bir diğeri olan evde tele çalışma, engelli bireyler için yeni istihdam fırsatları barındırır. Tele çalışma sırasında ofis dışında olmadan da iş saatleri üzerinde kontrole izin verir. Bu sebeple, engelli bireyler için iş yaşamının esnekliğini ve bunun getirdiği rahatlığı teşvik eder. Bedensel güç ya da fiziksel becerilere olan ihtiyacın azalması, engelli bireylere daha geniş bir iş yelpazesi sunar. Tele çalışma, organizasyonel stresi azalttığı için, iş verimliliğini de iyileştirebilir. Ayrıca, fiziksel çalışma alanının yetersiz olması gibi dezavantajlı durumlarla karşılaşma olasılığı düşecektir (Meşhur, 2011). Evde tele çalışanlar, işleri gerçekleştirirken telefon, e-posta gibi çeşitli iletişim kanalları üzerinden işveren ile irtibat halinde bulunurlar. Bu sistem, engellilerin fiziksel hareket kabiliyetine bağlı olmadan çalışmalarını sürdürebilmeleri açısından önemli bir opsiyondur (Berkün, 2013). İşverenlerce finansal kaygılar ve denetim sürecinin sanal ortama uyarlanmasıyla yaşanan endişeler, tele çalışmayı ekonomik tehditler arasında görmelerine yol açabilir. Bu durum, tele çalışmanın dezavantajları arasında sayılabilir (Meşhur, 2011). Tele çalışmanın organizasyonlar açısından avantajları, çalışan devir hızının azalması, engelli bireyler için iş gücü piyasasına erişimin kolaylaştırılması, iş yerinde mevcut imkânların optimizasyonu, devamsızlık oranının düşürülmesi, fazla mesai ücretlerinde tasarruf, verimlilikte artış gibi faydaları içerebilir. Ancak karşılaşılabilecek olumsuzluklar arasında, yüz yüze etkileşimin azalması, koordinasyon zorluklarının artması, bazı çalışanlar tarafından sistem kötüye kullanılması gibi faktörler bulunur. Bununla birlikte, evde tele çalışma, engelli bireylerin ulaşım maliyetlerini azaltarak onlara maddi tasarruf sağlama potansiyeline sahiptir (Doğan vd., 2015).

2.8.5 Kişisel Çalışma Yöntemi

Ülkemizde engelli bireylerin iş yaşamına katılmalarını sağlamak için en sık başvurulmuş yöntemlerden ikisi iş yerlerine uygulanan istihdam kotaları ve özel düzenlemelerle hayata geçirilen korumalı iş yerleri olarak öne çıkar. Öte yandan, kişisel girişimcilik modeli de dikkate değerdir. Bu model, engelli bireylerin kendi çabaları veya devlet destekleri sayesinde açtıkları iş yerlerini yönetmeleri üzerine kuruludur. Özellikle esnek iş saatlerinin getireceği kolaylıklar sebebiyle, bu yöntem, engelli bireyler için çekici bir alternatif haline gelebilir (Şen, 2018). Kişisel girişimcilik yoluyla kendi işlerini kuran ve hatta başkaları için iş imkânı yaratan engelli bireylerin sayısı oldukça kısıtlıdır. Kişisel girişimcilik yönteminin başarıya ulaşması için temel dinamiklerin varlığı şarttır. Bunlar arasında engelli bireylere yönelik sunulacak temel ve mesleki eğitim fırsatları ile onların ekonomik kalkınmalarını destekleyecek finansman olanakları için geliştirilecek stratejiler bulunmaktadır.

2.8.6 Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ile Memur/İşçi İstihdamı

Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmeliğin (2014) yürürlüğe girişi ile Türkiye mevzuatında, özel gereksinimli vatandaşların kamuda istihdam süreçlerini düzenleyen standartlar ve prosedürler belirlenmiştir. Söz konusu yönetmelik merkezi düzeyde yapılacak olan özel gereksinimli personel seçme sınavı, kura sistemi ve yerleştirme usulleri gibi konularda çerçeve oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu düzenlemeye göre, engelli bireyler eğitim düzeyleri ve engellilik durumları doğrultusunda bir puanlama sistemine tabii tutulurlar ve ardından, devlet dairelerinde memur veya işçi olarak görev almaları sağlanır. Bu uygulama, Türkiye’de yaşayan özel gereksinimli bireyler için devletin, onlara özel bir iş imkânı sunarak ekonomik ve sosyal yaşamındaki yerlerini pekiştiren koruyucu ve destekleyici bir yaklaşım benimsediği şeklinde yorumlanabilir. Olumlu ayrımcılık kapsamında hükümetin hayata geçirdiği bu çaba, özel gereksinimli bireylerin iş güvencesini sağlayarak, onların topluma entegrasyonunun ve ekonomik bağımsızlığının önünü açan kritik bir adım olarak görülebilir.

2.9 Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Engelli Verileri

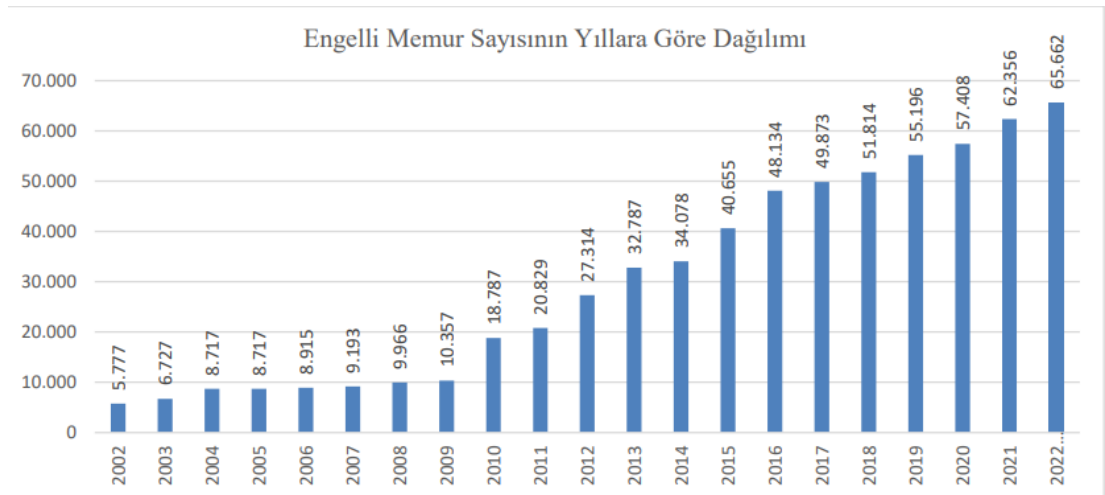
Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, Tablo 2.1’de 2023 Eylül ayına ait engelli ve genel nüfusun işgücüne katılım oranı verilmiştir.

Tablo 2.1 Engelli ve genel nüfusun işgücüne katılım oranı (Engelli ve Yaşlı Bülteni, 2023)

İşgücüne Katılım Oranı	Erkek	Kadın	Toplam
Engelli Nüfus	35,4	12,5	22,1
Genel Nüfus	71,1	35,6	53,2

Tablo 2.1 incelendiğinde, erkeklerde %71,1, kadınlarda %35,6 ve toplamda ise %53,2 seviyesindedir. Türkiye İstatistik Kurumu, 2011 yılında gerçekleştirdiği Nüfus ve Konut Araştırması’na dayalı olarak, Avrupa Birliği üye ülkeleriyle eş zamanlı olarak idari kayıtlara dayalı geniş kapsamlı bir örneklem araştırması gerçekleştirmiştir. Bu araştırmaya göre, en az bir engeli olan nüfusun işgücüne katılma oranları erkeklerde %35,4, kadınlarda %12,5 ve toplamda ise %22,1 düzeyindedir.

Kamu kurumlarında 2002 yılından itibaren engelli kotasında memur olarak istihdam edilen engelli bireylerin yıllara göre dağılımı Şekil 2.1’de yer verilmiştir (EYB, 2023).



Şekil 2.1 Engelli memur sayısının yıllara göre dağılımı (Engelli ve Yaşlı Bülteni, 2023)

Şekil 2.1 incelendiğinde 2002 yılından itibaren engelli memur sayısının genel olarak sürekli bir artış eğiliminde olduğunu görülmektedir. Verilerin başlangıç yılı olan 2002’de engelli memur sayısı 5.777 iken, bu sayı 2022 yılına gelindiğinde 65.662’ye

ulaşmıştır. Özellikle 2009-2011 yılları arasında önemli bir artış gözlemlenmiştir. 2008’de 10.357 olan sayı, 2009’da neredeyse iki katına çıkarak 18.787 olmuştur ve bu eğilim 2011 yılına kadar devam etmiştir. 2015 yılından 2016 yılına kadar da belirgin bir artış söz konusudur. 2018’den 2020’ye kadar sayının neredeyse sabit kaldığı, küçük bir artış gösterdiği gözlemlenmektedir. 2020’den sonra sayılar 65.662’de sabitlenmiştir. Şekildeki verilere dayanarak, son 20 yıl içinde engelli memur sayısının arttığını, özellikle belirli yıllarda daha yüksek artış oranlarının olduğunu, ve son yıllarda sayının daha istikrarlı bir şekilde arttığını söyleyebiliriz. Bu, engelli bireylerin kamu hizmetinde daha fazla yer almasını sağlayan politikaların etkili olduğunu göstermektedir. Kamu kurumlarında istihdam edilen engelli memurların hizmet sınıflarına göre dağılımına Tablo 2.2’de yer verilmiştir.

Tablo 2.2 Kamu kurumlarında istihdam edilen engelli memurların hizmet sınıflarına göre dağılımı (EYB, 2023)

Unvan	%
Hizmetli	29,80
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	17,32
Memur	14,77
Öğretmen	9,65
Bilgisayar İşletmeni	4,27
Hemşire	2,72
Mühendis	1,95
Sağlık Memuru	1,86
Tekniker	1,61
Teknisyen	1,36
Sağlık Teknikeri	1,16
İmam-Hatip	1,13
Uzman Tabip	1,02
Ebe	0,88
Şef	0,86
Gelir Uzmanı	0,77
Teknisyen Yardımcısı	0,69
Müezzin-Kayyım	0,64

Tablo 2.2 incelendiğinde engelli bireylerin kamuda %29,8 ile en çok hizmetli kadrolarında görevlendirildikleri görülmektedir. Bu, engelli bireyler arasında hizmetli pozisyonların yaygın olduğunu göstermektedir. Hizmetli kadrosu genellikle belirli beceri gerektirmeyen ve engellilerin istihdam edilmesine daha açık olan kadrolar olarak yer almaktadır. Engelli memurların önemli bir kısmı (%17.32) veri hazırlama ve kontrol işletmeni unvanına sahip olduğu görülmektedir. Belirli bir uzmanlık gerektiren ve teknolojiye dayalı işlerde de engelli bireylerin istihdam edilebileceğini göstermektedir. Diğer unvanlar da, daha özel beceri setlerine veya alanlara sahip engelli bireylerin istihdam edildiğini yansıtmaktadır. Bilgisayar işletmenleri, sağlık sektöründeki sağlık memurları, mühendisler ve teknikerler gibi unvanlar, belirli uzmanlık alanlarına sahip engelli bireyler görevlendirilmiştir. Öğretmen olarak istihdam edilen engelli memur yüzdesinin ise %9,65 olduğu görülmektedir. Kamu sektöründe engelli bireylerin idari ve eğitim pozisyonlarında da istihdam edildiğini göstermektedir.

Türkiye’de MEB’na bağlı devlet okullarında çalışan engelli öğretmen sayısı, 2010 yılı itibariyle düzenli olarak yapılan EKPSS ile artış göstermeye başlamıştır. 2020 yılı haziran ayına ait Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre, MEB’e bağlı devlet okullarında çalışan toplam engelli öğretmen sayısı Tablo 2.3’te belirtilmiştir. Bu tablodaki engelli öğretmen sayısının içinde, EKPSS öncesinde Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile atanmış olanlar, görev esnasında engelli durumuna gelenler ve EKPSS ile atanmış olan engelli öğretmenler bulunmaktadır.

Tablo 2.3 Kamu kurumlarında öğretmen olarak görev yapan engelli bireylerin cinsiyet bazlı dağılımı (EYB, 2023)

	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Engelli Öğretmen Sayısı	4.921	2.887	7.808

Tablo 2.3’te görüleceği üzere, 2020 yılı haziran itibariyle MEB’e bağlı devlet okullarında çalışan toplam 7.808 engelli öğretmen bulunmaktadır.

2020 yılı haziran ayı itibariyle MEB’e bağlı devlet okullarında çalışan engelli öğretmenlerin engel türlerine göre dağılımı Tablo 2.4’te verilmiştir.

Tablo 2.4 Kamu kurumlarında görev yapan engelli öğretmenlerin engel türüne göre dağılımı (EYB, 2023)

Engel Türü	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Dil ve Konuşma Engeli	12	11	23
Görme Engelli	1.105	565	1.670
İşitme Engelli	194	152	346
Ortopedik Engelli	1.393	821	2.214
Ruhsal ve Duygusal	258	157	415
Sınıflanamayan	615	299	914
Süreğen (Kronik)	1.297	856	2.153
Zihinsel Engelli	47	26	73
Genel Toplam	4.921	2.887	7.808

Tablo 2.4 incelendiğinde 2020 Haziran ayı itibariyle 2.214 ortopedik engelli, 2.153 süreğen (kronik) hastalığı olan, 1.670 görme engelli, 914 sınıflanamayan, 415 ruhsal ve duygusal bozukluğu olan, 346 işitme engelli, 73 zihinsel engelli ve 23 dil ve konuşma engeli olan öğretmenin kamu okullarında istihdam edildiği görülmektedir.

2.10 Engellilerin Karşılaştığı Güçlükler

Eğitim imkânlarının yetersizliği, fiziksel dışlanma, sosyal yaşamda eksik temsil, istihdam eksikliği ve yoksulluk, engelli bireylerin en yaygın tecrübe ettiği zorluklardan bazılarıdır. Engellilere yönelik yaygın ön yargılar ve olumsuz tutumlar, bu güçlüklerin daha da derinleşmesine neden olmaktadır (Besiri, 2009). Hasırcıoğlu (2006) işverenlerin, teşvik veya hukuki bir zorunluluk olmadığı sürece, engellileri istihdam etmek istemediklerini, bunun temelinde de işverenlerin engellilerin eğitim seviyesini yeterli bulmamaları veya onları yeterince nitelikli görmemeleri yattığını ifade etmektedir.

Engelli bireylerin iş yaşamına katılımı, istihdam olanakları ve maaşları gibi konularda, engelsiz bireylere göre daha zorlu koşullarla karşılaştıkları bilinmektedir. Bu olumsuz koşullar, genellikle yüksek eğitim seviyeleri ile aşılabilmekte ve bu sayede işgücü piyasasında daha iyi pozisyonlarda yer alabilmeleri mümkün olabilmektedir. Ancak, engelli bireylerin, engel türü ne olursa olsun, içinde bulundukları koşullar nedeniyle eğitimlerine devam etmeleri genellikle zorlu bir süreçtir.

Çeşitli çalışmalar, engelli bireylerin işgücü piyasalarında ulusal ve küresel düzeyde dezavantajlı bir konumda olduğunu ortaya koymaktadır (Ataman, 2019; Öztürk, 2019; Selçuk, 2019; Sönmez, 2019). Engelli bireylerin eğitim düzeyi arttıkça istihdam olanaklarının artabileceği gözlemlenmişse de, herhangi bir engeli bulunmayan bireylerle karşılaştırıldığında tercih edilebilirlikleri ve maaş düzeyleri açısından daha dezavantajlı bir konumda oldukları görülmektedir. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde engelli öğretmenlerin sınıf ortamında öğrencilerle etkileşim halinde olmasının, toplumda oluşan ön yargıların kırılmasına yardımcı olduğu, eğitim kurumlarının fiziki erişilebilirlik düzeylerinin artırılması, teknolojik altyapıya erişimin kolaylaştırılması, idarecilerin engelli öğretmenlere karşı önyargılı tutumlarını kırmaları ve ayrımcı uygulamalardan kaçınmaları gerektiği sonuçlarına ulaşmışlardır. Bununla beraber çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve pozitif ayrımcılık yapılması talep edilmektedir. Katılımcılar, önyargılı davranışlardan kurtulmak, mobbing ve dışlayıcı tavırların sona ermesi konusunda taleplerini dile getirmişlerdir (Kış vd., 2012; EGED, 2015; Türkan, 2019).

Yukarıda verilen bilgiler bağlamında, engelli öğretmenlerin iş yaşamında karşılaştıkları güçlüklerin çözümü için multidisipliner bir yaklaşım benimsenmelidir. Eğitim kurumları, işverenler ve toplum, engelli bireylerin eğitim ve istihdam olanaklarını artırmak için iş birliği yapmalı, gerekli düzenlemeleri ve desteği sağlamalıdır. Eğitim materyallerine erişim, teknolojik altyapının geliştirilmesi ve fiziksel erişilebilirlik gibi alanlarda yapılacak iyileştirmeler, engelli bireylerin iş yaşamında daha aktif ve verimli olabilmelerine katkı sağlayacaktır. Ayrıca, toplumda engellilere yönelik farkındalık çalışmalarının artırılması, ön yargıların ve olumsuz tutumların azaltılmasına yardımcı olacaktır. Engelli bireylerin yaşam kalitesini artırmak ve iş yaşamındaki dezavantajlarını minimize etmek için atılacak her adım, daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir toplum inşasına katkıda bulunacaktır.

2.11 İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde kamu kurumlarında istihdam edilen engelli öğretmenler ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara kronolojik sıra gözetilerek yer verilmiştir.

2.11.1 Yurtiçi Araştırmalar

Kış vd. (2012) Engelli Öğretmenlerin İş Doyumları ve Çalışma Koşulları isimli çalışmalarının amacı engelli öğretmenlerin iş doyumlarını ve çalışma koşullarını belirlemektir. Türkiye genelinde 1149 öğretmenin katıldığı araştırmaya 574 engelli ve 575 engelli olmayan öğretmen dahil edilmiştir. Veri toplama araçları olarak “Öğretmen İş Doyumu Ölçeği” (ÖİDÖ) ve “Öğretmen İş Koşullarını Belirleme Anketi” (ÖİKBA) kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumlarının engelli olup olmama, okul türü ve okulda engellilere yönelik düzenlemelerin yapılıp yapılmadığına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, okulların büyük bir kısmında engelli öğretmenlere yönelik düzenlemelerin eksik olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına dayanarak, engelli öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiği ve böylece öğretmenlerin rol ve sorumluluklarını daha etkin bir şekilde yerine getirebilecekleri sonucuna varılmıştır.

EGED, (2015) tarafından yapılan bir raporda, görme engelli öğretmenlerin görevleri sırasında karşılaştıkları güçlüklerle odaklanılmıştır. Raporda, Eğitim Bilişim Ağı (EBA)’nın ses, görüntü ve doküman gibi farklı formatlardaki dijital eğitim içeriklerinin görme engelli kullanıcılara uygun olmadığı, etkileşimli tahtaların görme engelli öğretmenler için erişilebilir olmadığı ve bu konuda düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Ayrıca, görme engelli öğretmenlerin genellikle kutlama ve anma törenlerinde görev aldığı, ancak okul idarelerinin ders verme konusunda bazı kısıtlamalara neden olan tutumlarına değinilmiştir. Raporda ayrıca, görme engelli öğretmenlerin atanmalarına rağmen sağlık kurulu raporu almakta sıkıntı yaşadıkları, bazı hastanelerin bu raporu vermekte güçlük çıkardığı ifade edilmiştir. Görme engelli öğretmenlerin okul idaresiyle yaşadıkları ön yargılar, ders saatlerinin adil olmayan bir şekilde dağıtılması, yetiştirme ve destekleme kurslarında görev alamama gibi konular da raporda yer almaktadır. Ayrıca, EBA ve bazı eğitim sitelerinin görme engelliler için yetersiz olduğu, ekran okuyucu programların bu sitelerdeki içerikleri seslendiremediği belirtilmiştir. Görme engelli öğretmenlerin öğrencilerle göz teması kurmakta zorlandıkları, fotokopi makinesini kullanmada, ödev kontrolü yapmada ve defter doldurmada zorlandıkları ifade edilmiştir.

Türkan (2019), Görme Engelli Öğretmenlerin İş Yaşamında Karşılaştığı Güçlükler ve Çözüm Önerileri araştırmaları ile görme engelli öğretmenlerin iş yaşamında karşılaştıkları güçlükleri tespit etmek ve bu güçlüklerle yönelik çözüm önerileri sunmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, İstanbul ilinde görev yapan 33 görme engelli öğretmen ile zincir örnekleme yöntemi kullanılarak yapılmış ve veriler yüz yüze görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Görüşmelerde, önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak öğretmenlere sorular yöneltilmiş ve verilen yanıtlar kayıt altına alınmıştır. Araştırma sonucunda, görme engelli öğretmenlerin iş yaşamlarında özel durumlarından kaynaklanan çeşitli güçlüklerle karşılaştıkları belirlenmiştir. Öğretim sürecinde yaşanan problemler, okul yönetimi ile yaşanan sıkıntılar, meslektaşlarla olan ilişkilerde karşılaşılan zorluklar, velilerle yaşanan güçlükler, teknolojik araçların erişilebilirliği ve okulun fiziksel erişilebilirliği, karşılaşılan güçlüklerle örnek olarak gösterilebilmektedir. Güçlükler tematik olarak sınıflandırılmış, nedenlerine ilişkin kodlar ve bu kodların ortaya çıkma sıklıkları tablolarla gösterilmiştir. Ayrıca, görme engelli öğretmenlerin iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerle ilgili görüşlerine birinci ağızdan yer verilmiştir. Son olarak, ortaya çıkan güçlüklerle yönelik çözüm önerileri sunulmuştur.

2.11.2 Yurtdışı Araştırmalar

Anderson vd.'nin (1998) Amerika'da engelli eğitimciler üzerine gerçekleştirdiği araştırma, engelli öğretmenlerin yaşadığı zorluklara, kişisel deneyimlerine, mesleğe hazırlık süreçlerine ve eğitim süreçlerine odaklanmaktadır. Bu çalışma, engelli öğretmen adaylarının mesleki hazırlık süreçleri, deneyimleri, hukuki konular ve genel olarak engelli öğretmenlere yönelik bakış açılarını içermektedir.

İlgili yurtiçi araştırmalar incelendiğinde kamuda istihdam edilen engelli öğretmenlerin iş yaşamında karşılaştığı güçlüklerle sınırlı olarak değinilmiş; yurtdışı araştırmalar incelendiğinde bir araştırmaya rastlanılmış okullarda istihdam edilen engelli öğretmenler konu edildiği görülmüştür. Eğitim örgütlerinde istihdam edilen engelli personelin iş yaşamında karşılaştığı güçlükleri konu edinen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Eğitim örgütleri diğer kamu kurumlarından insan yetiştirme sorumluluğu ile ayrılmaktadır. Araştırma eğitim örgütlerinde istihdam edilen engelli

personellerin iş yaşamında karşılaştığı güçlüklerle ele alması ile farklılaşmaktadır. Bu sebeple de araştırmanın sonuçları önem arz etmektedir.



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın araştırma deseni, katılımcıları, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlemesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Deseni

Eğitim örgütlerinde istihdam edilen engelli öğretmenlerin onların görev yaptıkları okulların yöneticilerinin iş yaşamı ile ilgili deneyimlerini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik (olgu bilimi) desen kullanılmıştır. Fenomenolojik araştırmalar, insanların yaşadıkları evrende karşılaştıkları fenomenlerle ilgili olarak algıladıkları, anladıkları ve deneyimledikleri konulara odaklanır (Çekmez vd., 2012). Fenomenolojik desen, bir grup insanın belirli bir fenomen veya kavramla ilgili yaşadığı deneyimlerin ortak anlamını araştıran bir desendir. Bu desenin amacı, belirli bir olgunun (fenomenin) derinlemesine yaşayan bireylerin deneyimlerinin temel özünü anlamaktır (Creswell, 2018). Fenomenoloji desenin temel amacı, günlük hayatta karşılaştığımız ancak tam olarak anlamını bilmediğimiz veya yabancı olduğumuz olayları, deneyimleri, algıları veya durumları araştırmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Tezcan'a göre ise bu desenin amacı, kategoriler aracılığıyla insanların nesneleri ve davranışları nasıl tanımladıklarını ortaya çıkarmaktır (Tezcan, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin ve çalışanların engelli olma olgusundan hareketle iş yaşamına ve çalışıyor olmalarına ilişkin deneyimlerini ortaya koyması bakımından araştırma olgu biliminde desenlenmiştir.

3.2 Çalışma Grubu

Araştırmada çalışma grubu Kastamonu il merkezinde bulunan engelli öğretmenlerden, ve onların yöneticilerinden oluşturulmuştur. Çalışma grubunun oluşturulmasında amaçlı örnekleme yönteminden hareket edilmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemleri, derin bilgiye sahip olduğu varsayılan durumların daha derinlemesine incelenmesine olanak tanımaktadır. Amaçlı örneklemenin olgu ve olayların keşfedilmesi ve açıklanmasında faydalı olduğu düşünülmektedir (Patton, 1987). Amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme ile katılımcılar

belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme, araştırmacının belirli bir kritere dayanarak örneklem seçtiği bir örnekleme yöntemidir. Bu kriter genellikle popülasyonun belirli bir özelliğini ifade eder. Belirli bir özelliği taşıyan bireyleri ya da nesneleri örneklemek için ölçüt örnekleme yöntemini kullanılmaktadır. Bu yöntemde, araştırmacılar popülasyonu belirli bir özellik veya nitelik bakımından tanımlarlar ve bu özelliklere sahip olanları seçerler (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Maksimum çeşitlilik örnekleme araştırmacılara farklı bakış açıları ve deneyimler sağlayarak çalışma konularını daha derinlemesine anlamalarını sağlar. Maksimum çeşitlilik ile bir örneklem oluştururken, amaç genelleme yapmak değildir. Amaç, çeşitlilik gösteren olay ve olgular arasından ortak unsurları bulmaya çalışmak ve problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır (Baltacı, 2018). Araştırma kapsamında katılımcıların engelli olmaları, eğitim örgütlerinde aktif çalışıyor olmaları ve engelli personelin çalıştığı kurumun aktif yöneticisi olma durumları göz önüne alınmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgilere Tablo 3.1’de yer verilmiştir.

Tablo 3.1 Katılımcıların (engelli öğretmenlerin) demografik özellikleri

Katılımcı (Çalışan)	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Eğitim düzeyi	Aylık gelir	Hane halkı sayısı	Hanede çalışan sayısı	Engel türü ve derecesi	Çalışılan kurum türü	Kurumdaki mevcut konum	Mesleki kıdem	Kurumda çalışma süresi
Ö1	E	43	Evli	Lisans	14.000	4	1	Ortopedik %20	İlkokul	Öğretmen	7	3
Ö2	E	43	Evli	Lisans	14000	3	1	Ortopedik %40	Lise	Öğretmen	13	1
Ö3	K	42	Evli	Lisans	14.000	4	2	Ortopedik %57	Lise	Öğretmen	17	8
Ö4	E	53	Evli	Lisans	17.000	5	1	Ortopedik %45	Lise	Müdür yardımcısı	28	3
Ö5	K	36	Evli	Y. Lisans	16.000	2	2	Ortopedik %95	Ortaokul	Öğretmen	6	2
Ö6	K	31	Bekâr	Lisans	14.000	4	2	Tip 1 Diyabet	Halk Eğitim	Öğretmen	6	3
Ö7	E	54	Evli	Ön Lisans	10.500	3	3	İşitme %40	MESEM	Usta Öğretici	30	12
Ö8	E	29	Evli	Lisans	15.000	4	1	Ortopedik %41	Lise	Öğretmen	6	4
Ö9	K	30	Bekâr	Lisans	15.000	3	3	Ortopedik %54	Ortaokul	Öğretmen	7	7
Ö10	E	30	Bekâr	Lisans	15.000	1	1	Süreğen hastalık %81	Lise	Öğretmen	6	2
Ö11	E	44	Evli	Lisans	14.000	5	2	Süreğen hastalık	Lise	Öğretmen	20	13

Tablo 3.1’de de görüldüğü üzere katılımcı engelli öğretmenlerin 7’si erkek 4’ü kadın; 8’i evli 3’ü bekâr; 9’u lisans, 1’i yüksek lisans, 1’i önlisans mezunudur. Engel türlerine göre ise 7’si ortopedik engeline, 3’ü süregen hastalığa, 1’i işitme engele, 1’i işitme engele sahiptir. Engelli katılımcıların 9’u öğretmen, 1’i usta öğretici ve 1’i müdür yardımcısıdır. Kastamonu merkez ilçesinde 10 okulda görev yapmakta olan 11 engelli öğretmen katılım göstermiştir.

Tablo 3.2 Katılımcıların (yönetici) demografik özellikleri

Katılımcı (Yönetici)	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Eğitim düzeyi	Çalışılan kurum türü	Mesleki kıdem	Kurumda çalışma süresi	Kurumdaki engelli personel sayısı
Y1	E	58	Evli	Lisans	İlkokul	30	2	1
Y2	E	42	Evli	Lisans	Lise	22	1	1
Y3	E	58	Evli	Lisans	Lise	33	25	2
Y4	E	41	Evli	Yüksek Lisans	Ortaokul	17	3	1
Y5	E	49	Evli	Lisans	Halk Eğitim	26	1	1
Y6	E	48	Evli	Lisans	MESEM	11	5 ay	1
Y7	E	53	Evli	Yüksek Lisans	Lise	29	5	1
Y8	E	54	Evli	Lisans	İlkokul	34	3	1
Y9	K	39	Evli	Lisans	Lise	21	3	1
Y10	E	50	Evli	Yüksek Lisans	Lise	23	11	1

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi engelli öğretmenlerin görev yaptıkları okulların yöneticilerinden 9’u erkek 1’i kadın, 10’u evli, 30 yıl ve üzeri 3 müdür, 20-29 yıl arası 5 müdür, 19 ve daha az 2 müdür; 5’i lisede, 2’si ilkokulda, 2’si yaygın eğitim kurumunda 1’i ortaokulda görev yapmakta olup 2 engelli öğretmeni olan 1 okul vardır.

3.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla toplanmıştır. Görüşme formları, araştırmacı tarafından önceden hazırlanan ve katılımcılara sorulacak olan soruları içermektedir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, yapılandırılmış görüşme tekniği ile karşılaştırıldığında daha esnek bir yapıya sahiptir (Türnüklü, 2000). Görüşmenin seyrine bağlı olarak, katılımcılar belirli soruları farklı soruların içinde yanıtlayabilir. Araştırmacı, soruları sormayabilir veya katılımcılardan verdikleri cevapları açmalarını, detaylandırmalarını isteyebilir. Görüşmenin gidişatına

bağlı olarak, araştırmayı yapan birey sorduğu yeni sorularla görüşmenin seyrini değiştirebilir. Bu görüşme tekniği, belli bir esneklik derecesine ve standartlık payına sahip olduğu için eğitim araştırmalarında kullanılabilecek bir yöntemdir. Eğitim araştırmaları için uygundur (Ekiz, 2003). Görüşmede sorulan sorulara verilen cevapların birbiriyle karşılaştırılabilmesi için soruların aynı formatta, aynı ifadeyle ve aynı sırayla sorulması önemlidir. Bu tekniğin tercih edilmesinin bir diğer nedeni, her katılımcı için görüşmede yer alan başlıklardaki verilerin tam olarak toplanabilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun geliştirilmesi sürecinde öncelikle alan yazın taranarak yapılan çalışmalar ve sonuçları izlenmiştir. Bulgular ışığında yarı yapılandırılmış görüşme tekniğine uygun olarak bir taslak görüşme formu geliştirilmiştir. Taslak görüşme formları uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanlar özel eğitim öğretmenlerinden ve eğitim bilimleri anabilim dalında görevli akademisyenlerden oluşmaktadır (Ek A). Uzmanlardan gelen görüş ve öneriler doğrultusunda görüşme formlarına son şekli verilmiştir (Ek B). Bunun dışında Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na başvurulmadan önce bir engelli öğretmen ve okulunda engelli öğretmen bulunan bir okul yöneticisi ile ön görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerde görüşme formunda yer alan soruların okunup anlaşılması ve yanıtlanmasında herhangi bir sorun olmadığı gözlenmiştir. Söz konusu çalışmaları takiben etik kurul başvurusu yapılmış, 17.05.2022 tarih ve 22 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır (Ek C).

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmada başlıca veri toplama aracı olan yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlandıktan sonra Kastamonu Üniversitesi Etik Kurulu'na etik izin yazısı için başvurulmuştur. Etik kurul onayı ile birlikte Kastamonu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda ve kurumlarda çalışan engelli öğretmenler ve engelli öğretmenlerin görev yaptıkları okul yöneticilerine uygulanmak için başvuru yapılmıştır. Katılımcılarla görüşme gerçekleştirmeden önce telefon ile aranarak randevu alınmıştır. Görüşmeler sırasında katılımcıların onayları ile ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Onay vermeyen katılımcılar için ise araştırmacı tarafından görüşme formları üzerine

not alınmıştır. Kişisel verilerin korunması gereği görüşme yapılan bireylerin ve kurumların isimleri araştırma içerisinde engelli öğretmenler Ö1, Ö2.....Ö11 olarak okul yöneticileri ise Y1, Y2....Y10 şeklinde kodlanarak kullanılmıştır.

Verilerin toplanması sırasında kimi okul yöneticileri kimi engelli öğretmenler görüşmeyi kabul etmemişlerdir. Okul yöneticilerinin bazıları engelli personeli ile güçlük yaşamadığını bu durumun herhangi bir araştırmaya konu olacak boyutta bir süreç olmadığını; bazıları zaten okulda istemediğini bu tarz bir araştırma ile güçlüklerin ortaya çıkabileceğini; bazıları ise okulda kimse tarafından engelli bir çalışan olduğunun bilinmediğini ve bilinmesini istemedikleri için de görüşmeyi kabul edemeyeceklerini söylemişlerdir. Görüşmeyi kabul eden 10 okul müdürü ve o okullarda görev yapan 11 engelli öğretmenden veri toplanmıştır. Okul yöneticilerinin görüşme sırasında ses kaydı alınırken daha düz ve dengeli cevaplar vermeye gayret gösterdikleri ses kaydı sonlandırıldığında görüşme ile ilgili daha samimi sohbetler gerçekleştirdikleri görülmüştür. Araştırmacı görüşme sırasında konu bütünlüğünün korunmasına tüm sorulara cevap alınmasına önem göstermiştir.

3.5 Verilerin Çözümlemesi

Görüşme sürecinde elde edilen veriler araştırmacı tarafından deşifre edilerek yazıya dönüştürülmüştür. Deşifre edilen veriler içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. İçerik analizi, nitel veri analizi sürecinde araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntem, metin, görüntü, video veya diğer medya biçimlerinde bulunan verilerin sistematik olarak incelenmesini ve anlamlı desenlerin, tema ve kategorilerin tanımlanmasını içerir (Krippendorff, 2018). İçerik analizi, genellikle araştırmacıların veya analistlerin belirli araştırma sorularını veya hipotezlerini test etmek veya belirli bir alandaki eğilimleri ve dinamikleri anlamak için kullanılır (Patton, 2015).

İçerik analizi, verilerin incelenmesi ve anlamlandırılması için çeşitli yaklaşımları içermektedir. Bunlar arasında tematik analiz, kodlama, kavramsal içerik analizi, içerik analizinin niteliksel veya niceliksel yöntemlerinin birleştirilmesi gibi teknikler bulunmaktadır (Balcı, 2015). Araştırma kapsamında elde edilen veriler deşifre

edildikten sonra kodlamalar yapılmıştır. Engelli personelin ve okul yöneticilerinin görüşleri tema, kategori ve kodlara ayrılmıştır.

3.6 Geçerlik ve Güvenilirlik

Nitel araştırmalarda, “genelleme” yerine “aktarılabirlik” kavramının benimsenmesi, araştırma sonuçlarının doğrudan benzer ortamlara genellenebilir olmaması ancak bu tür ortamlara sonuçların geçici olarak uygulanabilir olması ve test edilebilecek hipotezlerin oluşturulması anlamına gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Lincoln ve Guba (1985), güvenilirlik kavramı yerine nitel araştırmalarda tutarlılık kavramını önermektedir. Ayrıca, nitel araştırmacıların nesnellik yerine teyit edilebilirlik kavramını benimsemesi gerektiğini belirtirler. Araştırmacının elde ettiği sonuçları sürekli olarak verilerle teyit etmesi ve okuyucuya mantıklı bir açıklama sunması beklenir. Nitel araştırmalarda geçerlilik bağlamında iç geçerlilik (inandırıcılık) ve dış geçerlilik (aktarılabirlik); güvenilirlik bağlamında ise iç tutarlılık güvenilirliği (tutarlılık) ile dış güvenilirlik (doğrulanabilirlik) ölçütlerinin sağlanması amaçlandığından bu kavramlar detaylandırılmıştır.

Güvenilirlik (reliability), araştırma bulgularının tutarlılığı ve yeniden üretilebilirliği ile ilgilidir. Lincoln ve Guba (1985), güvenilirlik olmadan geçerliliğin ve dolayısıyla tutarlılık olmadan inandırıcılığın olamayacağını belirtir. Kirk ve Miller (1986) ise geçerliliği olmayan mükemmel güvenilirliğin elde edilebileceğini, ancak güvenilirliğin geçerliliğe bağlı olduğunu vurgular. Pozitivist araştırmalarda güvenilirlik, belirli bir çalışmanın aynı şartlar altında tekrar edilmesi durumunda benzer sonuçların elde edilmesini ifade eder (Shenton, 2004). Nitel araştırmalarda ise güvenilirlik, araştırmacının veri toplama sürecine titizlikle yaklaşmasını gerektirir. Lincoln ve Guba (1985), nicel araştırmalardaki güvenilirlik kavramının yerine nitel araştırmalar için tutarlılık (dependability) ve doğrulanabilirlik (confirmability) kavramlarını önermiştir.

Tutarlılık, Guba (1981) tarafından güvenilirliğin karşılığı olarak öne sürülmüştür ve güvenilirlik, kararlılık, öngörülebilirlik, doğruluk gibi kavramlarla ilişkilidir. Nitel araştırmalarda tutarlılık, belirli bir konuyla ilgili gözlemlerin ve verilerin uyumlu olma

derecesidir. LeCompte ve Goetz (1982) ile Franklin vd. (2010), tutarlılığı farklı araştırmacılar tarafından elde edilen verilerin benzer sonuçlar üretme kapasitesi olarak tanımlar. Tutarlılığın sağlanmasında adım adım tekrarlama (stepwise replication) ve kodlayıcılar arası tutarlılık (inter-rater reliability) teknikleri kullanılabilir (Lincoln ve Guba, 1985).

Doğrulanabilirlik, Lincoln ve Guba (1985) tarafından nesnellik kavramına karşılık olarak geliştirilmiştir ve araştırma bulgularının araştırmacının kişisel ön yargılarından bağımsız olarak, incelenen konunun gerçeklerini yansıtmaya düzeyini ifade eder. Nitel araştırmalarda tam anlamıyla nesnellik sağlanamasa da belirli bir düzeyde mümkün olabilir. Lincoln ve Guba (1985), doğrulanabilirliği sağlamak için araştırma sürecinin şeffaf ve açık bir şekilde raporlanmasının önemli olduğunu vurgular. Denetim izi (audit trail) ve sorgulayıcı denetim (inquiry audit) teknikleri doğrulanabilirliğin sağlanmasında kullanılabilir.

Araştırmada aktarılabilirlik ve inandırıcılığı sağlamak için katılımcıların verdikleri yanıtlara göre ek sorular yönlendirilmiş ve derinlemesine bilgi edinmeye çalışılmıştır. Katılımcıların görüşleri tema ve alt temalar olarak düzenlenmiş ve doğrudan alıntılar ile geniş betimlemelere yer verilmiştir. Araştırma bulguları mevcut alanyazın diğer çalışmalar ile örtüşen ve farklılaşan yerleri belirtilmiştir. Tutarlılık ve doğrulanabilirliği sağlamak için ise görüşmeler katılımcıların izni ile ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş ve araştırmacı tarafından notlar da alınmıştır. Notlar, ses kayıtları ve çözümlemeler saklı tutulmaktadır. Ayrıca veri analizi sırasında birden fazla uzman görüşüne başvurulmuştur. Araştırma içerisinde katılımcıların kimliklerine açık bir şekilde yer verilmemiş alıntılar ve temalar ifade edilirken kodlanmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmadan elde edilen veriler, engelli öğretmenlerin iş yaşamlarındaki deneyimleri ve görev yapmış oldukları okuldaki yöneticilerin bu çalışanlara yönelik deneyimleri olmak üzere araştırmanın amaçları doğrultusunda incelenmiştir.

4.1 Engelli Öğretmenlerin Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Atanma Süreçleri

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (2014)'e göre öğretmenlerin kamuya atanma yolları a) ilk atama, b) yeniden atama ve kurumlar arası yeniden atama, c) milli sporcuların ataması ve ç) engellilerin ataması olmak üzere dört şekilde gerçekleştirilmektedir. Engelli olmayan bireyler ilk atama, yeniden atama ve milli sporcuların atama yolları ile atanabilirken, engelli bireyler milli sporcuların ataması ve engellilerin ataması yoluyla atanabilmektedirler. Engelli bireylerin atanabilmesi için, bireyin öğretmenlik yapmaya elverişli olup olmadığını belirleyen bir sağlık raporu alması gerekmektedir. Aynı zamanda öğretmen olarak atanabilmesi için EKPSS'ye girmeleri gerekmektedir. EKPSS, genel kamu personeli seçme sınavlarından farklı olarak, engelli bireylerin ihtiyaçlarına ve durumlarına özel düzenlemeleri içermektedir. Engelli bireylere her ne kadar sınav sürecinde bir avantaj sağlanmış gibi görünse de, engelli bireylerin atanması, iş hayatına dahil olmaları konu olduğunda belirli kontenjanlar ve kadro sınırlamaları ile kısıtlamalar yaşadıkları görülmektedir. Engelli olmayan bireylerin atamasında bu tür sınırlamalar daha geniş olmakla birlikte engelli olmayan bireyler, pedagojik formasyon eğitimi ve alan bilgisi ile ölçülürken, engelli bireylerin bunların yanı sıra birde kontenjan konusundaki sınırlılıkları göz önüne alındığında engelli bireylerin sınav süreçlerinin, engelli olmayan bireylere göre görece daha kolay olduğu fakat sonrasında yaşanan sınırlamalar ile engelli bireylere iş hayatında tekrar bir kısıtlama getirildiği söylenebilir. Mesleğini icra ederken çeşitli sebeplerle bir engele yakalanmış ve artık engelli birey haline gelmiş öğretmenler göreve başladığı esnada engeli olmayan bir birey olarak KPSS ile atanmış olup engelli bir bireyin atama sürecinde yaşadığı pozitif ayrımcılık avantajından faydalanmamışlardır. Ancak EKPSS ile atanmış olan

öğretmenler, atama sürecinde pozitif ayrımcılık politikalarından yararlanmış ve böylece engelli bireylerin işe yerleştirilme süreçlerinde eşit fırsatlara sahip olma hakkından faydalanmışlardır. Ö1, Ö2, Ö3, Ö4 ve Ö11 KPSS ile atanan öğretmenler arasında yer almaktadır. Bunlardan Ö3 şunları söylemiştir:

“Kpss ile atandım. Atandığım sırada engelim yoktu.” (Ö3)

Atanma sırasında engelli olmayan Ö3, normal KPSS şartları ve prosedürleriyle değerlendirilmiş, atanmıştır ve atanma sırasında engelli bireylere özel hiçbir düzenleme uygulanmamıştır. Atandıktan sonra bir kaza sonucu engel durumu ortaya çıkmıştır. MEB'nin mevcut yönetmeliklerine göre, atanma sonrasında ortaya çıkan engel durumları için özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, kişinin iş yerinde engelli birey olarak tanınması ve engellilere sağlanan haklardan yararlanması idareye sunacağı doktor raporu ile sağlanabilmektedir. Sonradan engelli olan bireyler, engelli kamu personeli mevzuatı kapsamında haklarından yararlanabilir. Mevcut görevinde devam eden birey, engellilik durumuna göre iş yerinde uyarlamalar yapılması ve gerekli düzenlemelerin sağlanmasını talep edebilir. Kamu kurumları, engelli personelin çalışma koşullarını iyileştirmekle yükümlüdür.

Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9 ve Ö10 EKPSS ile atandıklarını ifade etmişlerdir. EKPSS ile öğretmen alımı ile KPSS ile öğretmen alımı ayrı tutulmakla birlikte engelli bireylerin atanması yönünde onlara pozitif ayrımcılık sağlanmaktadır. Ö6'nın görüşleri aşağıda verilmiştir:

“Ekpss ile atandım. Sınava 3.girişte kazandım. Bunun bir yıpranmışlığı vardı.” (Ö6)

EKPSS, engelli bireylerin belirli bir kamu görevine atanabilmesi için gerekli olan akademik bilgi, genel yetenek ve genel kültür bilgisini ölçmektedir. Sınavın doğası gereği zorluk derecesi yüksek olabilir, bu da bireylerin birden fazla kez sınava girmesine neden olabilir. Bir sınavı birkaç kez geçememek, akademik yükün yanı sıra psikolojik ve duygusal bir yıpranmışlık da getirir. Özellikle engelli bireyler için bu süreç, ek stres ve baskı yaratabilir. Sınavlara hazırlık, zaman ve maddi kaynak gerektirir. Eğitim materyalleri, kurslar, sınav başvuru ücretleri ve sınav stresinin yönetilmesi gibi faktörler de bireyler için ek bir yük olabilir. Kamu hizmetinde

çalışmak isteyen bir bireyin, sınavı geçmek için defalarca denemesi, kamu hizmetine erişimde yaşanan zorlukları ve rekabeti de yansıtmaktadır. Engelli bireyler, bu süreçte özellikle kendi engellilik durumlarına uygun işlere yerleşmek için ek çaba sarf ederler. Birden fazla sınav denemesinden sonra başarıya ulaşmak, bireyin dayanıklılığını, kararlılığını ve motivasyonunu yansıtmaktadır. Bu süreç, bireyin kamu hizmetine erişimini sağlamak için gösterdiği çabayı ve azmi de ortaya koymaktadır.

Uyum Süreçleri

Uyum, bireylerin veya grupların çevreleriyle, toplumsal normlarla veya içsel gereksinimlerle olan dengeli ilişkilerini ifade etmektedir (Korkut, 2004). Bu bağlamda da sosyal uyum, bireyin toplumsal normlara ve beklentilere uygun davranışlar sergileyerek sosyal ilişkilerde başarılı olmasını göstermektedir (Demir, 2007). İşyerinde uyum, çalışanların işyeri kültürüne, takım çalışmasına ve iş gereksinimlerine uyum sağlamasını içermektedir. Özkalp ve Kirel, (2019) işyerinde uyumu, bireylerin işlerini etkin bir şekilde yapmaları, meslektaşlarıyla iyi ilişkiler kurmaları ve işyeri kurallarına uymaları olarak ifade etmektedir. Aynı zamanda işe yeni başlayanların, işyeri kültürü ve normlarını öğrenmekte zorluk çektikleri, bu durumda yeni çalışma ortamına adapte olmalarının da güçleştiğini belirtmişlerdir. İş tanımları ve sorumlulukların belirsizliği, çalışanların görevlerini tam olarak kavrayamamaları sonucunda güvensizlik hissetmelerine yol açabilmektedir (Aytaç, 2009). Ayrıca, mevcut çalışanlarla sosyal ilişkiler kurma ve iş yerindeki sosyal dinamikleri anlama süreci, yeni başlayanlar için sıkıntılı olmakla birlikte sosyal uyum güçlüklerine neden olabilmektedir (Klein ve Polin, 2012). İşyerinde kullanılan teknolojilere ve prosedürlere uyum sağlamak da başka bir güçlük olarak ele alınabilmektedir (Sutton ve Griffin, 2004). İş-yaşam dengesi kurma ve zaman yönetimi konularında yaşanan güçlükler, yeni çalışanların iş yükü ile kişisel yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2019). Bu uyum güçlükleri, işe yeni başlayanların işyerindeki uyum süreçlerini etkileyen temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. İşe yeni başlayan veya yeni bir okula göreve başlayan engelli öğretmenlerin bir takım güçlükler ile karşılaşmaları olasıdır.

Araştırmaya katılan engelli öğretmenlerin iş yaşamına uyumları ile ilgili görüşleri değişkenlik göstermektedir. Bunlardan Ö4, Ö5, Ö6 ve Ö7 önemli bir değişiklik yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Ö5'in ifadesi şöyledir:

“Önemli bir değişiklik olmadı yeni ortamlara çabuk adapte olduğum için sıkıntı yaşamadım.” (Ö5)

Ö4, Ö5, Ö6 ve Ö7'den farklı olarak engelli öğretmenler sağlık sorunları yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ö1'in sağlık sorunlarının çalışması ile artacak türden olduğu düşünülebilir. Çünkü işe başlama ile artış gösterdiğini belirtmiştir. Buna karşılık Ö4 protez kullanımının onu sınırlandırdığını, nöbet görevlerinin zorlayıcı olduğunu söylemiştir. Yasal düzenlemeler sayesinde nöbet görevi de almadıklarını belirtmiştir. Ortopedik engele sahip bir öğretmenin yoğun iş aktivitesine gösterdiği fiziksel tepki, engelli olmayan bir öğretmene göre farklılık gösterebilmektedir. Ö1'in görüşleri de bu durumu desteklemektedir.

“İş yaşamına başlamam ile engelimde artış oldu ve daha fazla sağlık problemi yaşamaya başladım.” (Ö1)

İş yaşamına katılmak, engelli bireylerin sağlık durumlarında kötüleşmeye veya mevcut engellilik durumlarının artmasına neden olabilir. Fiziksel engellere sahip bireyler için iş ortamlarının uygun olmaması, ergonomik düzenlemelerin yetersizliği veya uzun saatler boyunca tekrarlayan fiziksel aktiviteler, engellilik durumlarının kötüleşmesine neden olabilir. Bu, iş yerindeki fiziksel ve zihinsel yüklerden kaynaklanabilir. İş yaşamının getirdiği stres, mevcut sağlık sorunlarını kötüleştirebilir ve yeni sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına yol açabilir. Ö3 bu öğretmenlerden biridir.

“Sol kol engelim olduğu için zorluk yaşamadım. Protez kullanıyorum kimi zaman ağırlık yapıyor. Eskiden okul ve yurt nöbeti görevimiz vardı. 2 kg bir ağırlık ile sürekli ayakta durmak yorucu oluyordu. Şu anda nöbet almamamız yasallaştı. Hayatım kolaylaştı bu sayede.” (Ö3).

Protezler, kaybedilen veya fonksiyonunu yitirmiş uzvun yerine geçerek, bireyin günlük işlerini yapmasını kolaylaştırır. Aynı zamanda engelli bireylerin iş yaşamına

katılımını ve bağımsız yaşamlarını sürdürmelerini destekler. Protezler her ne kadar engelin etkilerini azaltmada yardımcı olsalar da, tamamen çözüm sağlayamaz ve kendi zorluklarını beraberinde getirebilirler. Sürekli protez kullanımında ortaya çıkan rahatsızlık, yorgunluk, protezin ağırlığı, okul ve yurt nöbetlerinde uzun süre ayakta kalma ve ek stres zorluklara örnek olarak gösterilebilir. Nöbet alma zorunluluğunun kaldırılması ile birlikte protez kullanan engelli öğretmenlerin fiziksel yükünün hafifletilmesi, iş yaşamlarının daha sürdürülebilir hale getirilmesi sonuç olarak genel iş verimliliğinin artırılması beklenmektedir.

Araştırmada görüşlerine başvurulmuş engelli öğretmenler Ö2, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10 ve Ö11 ekonomik özgürlüklerine kavuştuklarını bu sayede hayatlarını kolaylaştırdıklarını ifade etmişlerdir.

“Para kazanmaya başladım. Bu sayede araba alabildim. Araba hayatıma büyük kolaylık sağladı (Ö2).”

“Maddi olarak rahatlamış oldum. Sosyal hayatım gelişmiş oldu. Zorunlu hizmetten muaf olmak da iyi bir şey (Ö8).”

Ö2 ve Ö8 görüşlerinden yola çıkarak, engelli öğretmenlerin iş yaşamına katılmalarının, ekonomik özgürlük sağladığını ve hayatlarını kolaylaştırdığını, iş yaşamının onlar için ekonomik ve sosyal alanlarda olumlu bir etki yarattığını söyleyebiliriz. Fakat ortaya çıkan olumlu etkilerin yanı sıra engelli bireylerin iş yerinde ayrımcılığa maruz kalması, ön yargılar ve yanlış anlaşılmalara ortamı çıkabilmektedir. Örnek olarak Ö6 yerleştiği ilk kurumda soruşturma geçirdiğinden bahsetmiştir:

“İlk atandığım okulda engelim sebebiyle bir soruşturma geçirdim ve şu an çalıştığım kuruma bu şekilde yerleştirildim. Bu kurumda karşılaştığım bir güçlük olmadı.” (Ö6)

Ö6'nın atandığı ilk kurumda soruşturma geçirmesi, engelli bireylerin karşılaşılabileceği zorluklara işaret etmektedir. Engelli bireylerin iş yerinde ayrımcılığa maruz kalması, ön yargılar veya yanlış anlamalardan kaynaklanabilir. Engeli nedeniyle bir bireyin işini gerektiği gibi yapamadığına dair yanlış algılar, haksız soruşturmalara yol açabilir. Soruşturma süreci, bireyin moralini ve öz güvenini olumsuz etkileyebilir. Haksız yere

soruşturulmak, bireyin iş yerinde kendisini değerli hissetmesini zorlaştırabilir ve motivasyonunu düşürebilir. Ancak, bu durumun geçici olduğu ve şu anki kurumunda herhangi bir güçlük yaşamadığı belirtilmiştir. Yeni kurum, engelli bireylerin ihtiyaçlarını anlayan ve destekleyen bir ortam olmakla birlikte, yönetim ve çalışma arkadaşlarının anlayışlı ve destekleyici olması, engelli bireyin iş yaşamında karşılaştığı zorlukları hafiflettiği söylenebilir. Ö6'nın yaşadıkları göz önüne alınarak uygun destek ve ortam sağlandığında engelli öğretmenlerin başarılı olabileceği görülmüştür.

Heyecan ve Tedirginlik

İlk iş günü deneyimlerine bakıldığında, katılımcıların yaşadıkları duygular farklılık göstermektedir. Bunların bir kısmı olumsuz duygu ve algıları içerirken bir kısmı da olumlu duygu ve algıları içermektedir. Engelli öğretmenlerin bazılarının ilk günlerinde tedirginlik yaşadıklarını söylemişlerdir. Ö3 ilk iş gününü şu sözlerle ifade etmiştir:

“Öğrencilerimden ve bakışlarından biraz çekindim. Benimle konuşmaya başlayan herkesin koluma baktığını düşünüyordum. Ama bu düşüncelerden zamanla sıyrıldım.”
(Ö3).

Ö3'ün ifadesi, öğrencilerin ve meslektaşların bakışlarından çekindiğini, koluna dikkat ettiklerini düşündüğünü belirtmektedir. Toplumdaki engelli bireylere yönelik ön yargılar ve yanlış algılar nedeniyle, insanların kendisini nasıl gördüğüne dair endişelerini yansıtmaktadır. Kişisel olarak deneyimlenmiş veya toplumsal olarak içselleştirilmiş ön yargılardan kaynaklandığı söylenebilir. Dışlanma veya yargılanma korkusundan kaynaklanan sosyal bir kaygı olabilmekle birlikte özellikle engelli bireylerde, fiziksel farklılıklarının diğer insanlar tarafından nasıl algılandığına dair hassasiyet olarak görülebilmektedir. Bu tür algılar, kişinin profesyonel kimliği ve öğretmen olarak yetkinliği üzerinde de etkili olabilmektedir. Öğrencilerinin ve meslektaşlarının kendisini nasıl değerlendirdiğine dair belirsizlik, öğretmenin kendine güvenini etkileyebilir. Ö3'ün yaşadığı tedirginlik, toplumdaki engelli bireylere yönelik ön yargıların ve bakışların sosyal kaygı yaratabileceğini ortaya koymaktadır. Engelli bireylerin, fiziksel farklılıklarının diğer insanlar tarafından nasıl algılandığına dair

endişeleri, iş yerindeki sosyal uyumu zorlaştırabilir. Bu durum, öğretmenin kendine olan güvenini ve iş yerindeki performansını olumsuz etkileyebilir. İlk iş gününde yaşanan tedirginlik yalnızca dış görünüş odaklı olmamakla birlikte bazen engelli öğretmenin yaşadığı idari sorun kaynaklı da olabilir. Ö6'nın yaşadığı tedirginlik, atanma sürecine dair bir soruşturmada kaynaklanmaktadır.

“Soruşturma ile geldiğim için bir tedirginliğim vardı.” (Ö6)

Bürokratik süreçler, iş güvencesi veya mesleki itibara yönelik tehditler nedeniyle öğretmen üzerinde oluşturduğu ekstra bir stres kaynağı olarak yer almaktadır. Soruşturma ile atanmış olmanın yarattığı belirsizlik ve güvensizlik duygusu, Ö6'nın iş yerinde kendini rahat hissetmesini zorlaştırmış, soruşturma süreci, kişinin mesleki itibarını ve çevresi tarafından nasıl algılandığını etkileyerek endişe hissetmesine sebebiyet vermiştir. Soruşturma nedeniyle diğer çalışanlardan farklı muamele görebileceği ya da dışlanabileceği korkusu, Ö6'nın sosyal kaygısını artırmakla birlikte kurumdaki sosyal dinamikleri ve ilişkileri olumsuz etkilemesi muhtemeldir. Ö6'nın deneyimi, soruşturma sürecinden kaynaklanan tedirginliğin, iş yerinde güvensizlik ve belirsizlik duyguları yaratabileceğini göstermektedir. Kurumsal süreçler, öğretmenin mesleki itibarını ve iş güvencesini tehdit edebilir, bu da bireyin iş tatminini ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Bir diğer endişe kaynağı ise hem engelli bir öğretmenin hem engelli olmayan bir öğretmenin yaşayacağı “yapabilir miyim?” sorusudur. Ö8 bu endişeyi memurluktan geçtiği için yaşadığını söylemiştir.

“Yapabilir miyim endişesi ile geldim. Memurluktan geçiş yaptığım için tedirgindim.”(Ö8)

Ö8'in ifadesi, öğretmenliğe geçiş yaparken performansı ile ilgili duyduğu endişeyi yansıtmaktadır. “Yapabilir miyim?” sorusu, kişinin kendi yetenekleri ve yeni görevlerindeki başarısıyla ilgili güvensizliğini göstermektedir. Bu tür endişeler, özellikle yeni bir iş ortamına uyum sürecinde yaygın olarak karşılaşılmaktadır. Ö8, memurluktan öğretmenliğe geçiş yapmıştır. Bu tür bir rol değişikliği, yeni beceriler öğrenme, farklı sorumlulukları üstlenme ve yeni bir iş kültürüne uyum gerektirdiği için endişe yaratabilir. Bu durum, kişinin kendisinden beklenen performansı sergileyip

sergileyemeyeceğine dair endişeler doğurabilir. Öğretmenlik, memurluktan farklı olarak daha fazla iletişim, liderlik ve sınıf yönetimi becerileri gerektirir. Bu durum Ö8'in yeni görevlerine uyum sağlama sürecinde karşılaşabileceği farklı zorlukları içermektedir. Ö8'in yaşadığı endişeler, rol değişikliği sırasında ortaya çıkan belirsizliklerin ve performans beklentilerinin, birey üzerinde baskı yaratabileceğini göstermektedir. Yeni bir işe uyum sürecinde, kişinin kendi yeteneklerine dair şüpheleri, iş yerine uyum sağlama sürecini zorlaştırabilir.

Engelli öğretmenlerin ilk iş günü deneyimleri, yalnızca olumsuz duygularla değil, aynı zamanda olumlu duygularla da karakterize edilebilir. Ö4, Ö5, Ö10 ve Ö11'in ifadeleri, bu olumlu duyguların ve deneyimlerin farklı boyutlarını ortaya koymaktadır. Engelli öğretmenler ilk iş günü deneyimlerini mutluluk verici, heyecanlı gibi olumlu duygular ile ifade etmişlerdir.

“Ailem ve çevrem tarafından sevinçle karşılandım.” (Ö4)

Ö4, ailesi ve çevresi tarafından sevinçle karşılandığını belirterek, güçlü bir destek ağına sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, bireyin kendine olan güvenini artırabilir ve iş yerine uyum sürecini kolaylaştırabilir. Aile ve çevrenin olumlu tepkileri, öğretmenin motivasyonunu artırarak mesleki tatminini güçlendirebilir.

Uzaktan eğitim süreci, öğretmenin fiziksel engellerini daha az belirgin hale getirerek, öğrenciler ve meslektaşlar tarafından daha hızlı kabul edilmesine yol açabilir. Ö5'in ifadeleri görüşü destekler niteliktedir.

“Pandemi zamanı idi. Yüz yüze eğitim yoktu. Yabancı uyruklu olduğum için merakla yaklaştılar. Çok çabuk kabul edildiğimi düşünüyorum.” (Ö5)

Yüz yüze eğitimin olmadığı bir dönemde işe başlamak, yeni iş ortamına uyumu kolaylaştırmış olabilir. Ö5, yabancı uyruklu olması nedeniyle meslektaşları ve öğrenciler tarafından merakla karşılandığını ve hızlı bir şekilde kabul edildiğini belirtmiştir. Bu durum, iş yerindeki kültürel çeşitliliğin ve kapsayıcılığın olumlu etkilerini yansıtmaktadır. Kültürel çeşitlilik, iş yerinde yenilikçi düşünceleri teşvik

edebilir ve topluluk bağlarını güçlendirebilir. Heyecan verici bir başlangıç, kişinin iş yerine daha çabuk uyum sağlamasını ve performansını olumlu yönde etkileyebilir.

“Heyecan vericiydi” (Ö10)

İşe başlama sürecinde yaşanan heyecan, bireyin işine olan bağlılığını ve motivasyonunu artırabilir. Heyecan aynı zamanda kişinin yeni işindeki beklentilerini ve hedeflerini de yansıtabilir. Bu tür pozitif duygular, öğretmenin mesleki gelişimini ve iş yerinde başarıya ulaşma arzusunu desteklemektedir.

Ö4, Ö5, Ö10 ve Ö11’in ifadeleri, engelli öğretmenlerin iş hayatına olumlu duygularla başlayabildiklerini ve çeşitli destek mekanizmalarının, sosyal kabulün ve iş yerindeki olumlu atmosferin bu süreçte önemli rol oynadığını göstermektedir. Sosyal destek, merak ve kabul, heyecan ve rahatlık gibi faktörler, bireylerin iş yerindeki uyum sürecini kolaylaştırarak, onların profesyonel gelişimlerine katkıda bulunabilir. Bu bulgular, iş yerinde kapsayıcılığın ve destekleyici politikaların önemini vurgulamakta ve olumlu iş deneyimlerinin engelli öğretmenler üzerindeki etkisini açığa çıkarmaktadır. Ö3, Ö6 ve Ö8’in deneyimlerinden elde edilen bulgular, engelli öğretmenlerin ilk iş günlerinde karşılaştıkları olumsuz duyguların, sosyal ve kurumsal faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Bu duygular, iş yerine uyum sürecini olumsuz yönde etkileyebilir ve bireylerin iş tatmini ile motivasyonunu azaltabilir.

Görev ve Sorumluluklar

İş tanımı, “Bir görevde yapılması gereken işler, sorumluluklar ve yetkiler ile bu görevde gerekli olan bilgi, beceri ve yeteneklerin tanımlandığı doküman” olarak belirtilir (TDK, 2024). Vural (2014) göre iş tanımı, bir pozisyondaki görevlerin ve sorumlulukların detaylandırılması ve bu pozisyonda çalışan kişiden beklenen performans standartlarının belirlenmesi sürecidir. İş tanımının işin içeriği ve kapsamı hakkında bilgi sağlaması ve işe alım, eğitim ve performans değerlendirmesi gibi insan kaynakları fonksiyonlarına rehberlik etmesi beklenir. Çalışanın ne yapacağını, nasıl yapacağını, hangi araçları kullanacağını ve kime rapor vereceğini iş tanımı belirlemektedir.

Öğretmenlik, TDK (2024) tarafından “bilim, sanat, teknik ve benzeri konularda, bilgi ve becerileri öğrencilere aktaran, onların zihinsel, duygusal ve sosyal gelişimlerine katkı sağlayan kişi” olarak tanımlanır. Öğrencilere sadece bilgi vermekle kalmayıp, onların geniş kapsamlı gelişimlerini destekleyen bir rehber rolü oynadığını vurgulayan bir tanımdır. Öğretmenlik, “öğrencilerin eğitim-öğretim süreçlerini planlayan, yönlendiren, değerlendiren ve rehberlik eden profesyonel bir meslektir” (MEB, 2014). Öğretmenlerin eğitim sürecindeki stratejik ve rehberlik edici rollerini açıkça ifade etmektedir. Öğretmenlik mesleği, sadece bilgi aktarmakla sınırlı olmayan, aynı zamanda öğrencilerin zihinsel, duygusal ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunan, onların öğrenme süreçlerini yönlendiren, rehberlik eden ve öğrenme materyallerini hazırlayan bir meslek olarak tanımlanır. Öğretmenler, eğitim süreçlerinde stratejik roller üstlenir ve öğrencilerin bireysel gelişimlerini desteklerler. Bu roller, öğretmenlerin eğitici, rehber ve değerlendirici pozisyonlarını kapsar ve öğretmenlik mesleğinin çok yönlülüğünü ve önemini ortaya koyar.

Katılımcılardan Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10 ve Ö11 öğretmenlik görevlerini yaptıklarını belirtmişlerdir. Buna ek olarak, Ö4 müdür yardımcısı olarak görev yaptığını, Ö7 ise usta öğreticilik rolü ile birlikte bürodaki işleri gerçekleştirdiğini ifade etmiştir. Engelli öğretmenlerden, Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6 ve Ö8 yöneticileri tarafından öğretmenlik mesleğinin gereği dışında bir iş istenmediğini ifade etmişlerdir. Ö4 öğretmenlik mesleğinin yanı sıra okul müdür yardımcılığını üstlendiğini belirterek şunları söylemiştir:

“Müdür yardımcılığı okuldaki birçok işe koşmayı gerektiriyor. Bir gün kazan dairesinde bir gün çatıda geçiyor. Görevimizle birlikte gelen gönül işleri diyebilirim. Ben mutluyum zorlandığım bir durum yok.” (Ö4)

Engelli bir öğretmenin müdür yardımcısı olarak görev yapması, iş tanımının ne kadar çeşitli ve esnek olabileceğini göstermektedir. Bu esneklik müdür yardımcısının iş tanımının geniş ve dinamik olduğunu yansıtmaktadır. İdari pozisyon, birçok farklı görev ve sorumluluk içermektedir. Engelli öğretmen, fiziksel zorluklara rağmen işinde mutlu olduğunu belirtmektedir; bu, onun işine olan bağlılığını ve memnuniyetini ifade etmektedir. “Görevimizle birlikte gelen gönül işleri diyebilirim” ifadesi, iş tanımının

resmi sorumlulukların ötesine geçtiğini ve gönüllü olarak ek görevler üstlenildiğini gösterir. Üstlenilen görevler, müdür yardımcısının okuldaki öğrenciler, öğretmenler ve diğer personel ile ilişkilerini geliştirmeye yönelik ekstra çabaları da içermektedir. Engelli öğretmenin gönüllü işleri benimsemesi, onun topluluğa katkıda bulunma arzusunu ve sorumluluklarına dair derin bir bağlılık hissettiğini ortaya koymaktadır. Engelli öğretmen, işinde mutlu olduğunu ve zorlandığı bir durum olmadığını ifade etmektedir. Bu ifadeler, onun çalışma ortamında kendini rahat hissettiğini ve mevcut engellerine rağmen işinde başarılı olduğunu gösterir. İş tanımının resmi olarak belirlendiği sorumluluklar ve ek olarak gönüllü işler, öğretmenin iş tatminini arttırdığı görülmektedir.

Ö8 ve Ö11’de okulda bilgisayar işlerinde yardımcı olduklarını, yapılan işlerin engellerine uygun olduğunu ve severek yaptıklarını ifade etmişlerdir. Özellikle Ö4’ün deneyimi, ek görevlerin sadece mesleki gelişime katkı sağlamakla kalmayıp aynı zamanda kişisel tatmin sağlayabileceğini göstermektedir. Ö4 ek görevlerin üstlenilmesinin mesleki gelişimine katkıda bulunan ve kişisel tatmin sağlayan bir deneyim olarak gördüğü, engelli öğretmenlerin kariyer tatmini ve memnuniyeti açısından olumlu bir etkisi olabileceğini göstermektedir. Öğretmenlik mesleğinin dışında farklı görevler üstlenmek, engelli öğretmenlerin kendilerini mesleklerinde daha değerli ve tatmin edici hissetmelerine olanak tanır. Ö8 ve Ö11’in de belirttiği gibi, engelli öğretmenlerin yapacakları ek işlerin engellerine uygun olması ve onların severek yapması da son derece önemlidir. Bu durum, engelli bireylerin iş yaşamında sadece mevcut yeteneklerini değil, aynı zamanda ilgi ve motivasyonlarını da dikkate alarak uygun görevlerde istihdam edilmesinin önemini vurgulamaktadır. Bahsi geçen örnekler, iş yaşamında engelli bireylerin potansiyellerini tam olarak kullanabilecekleri ve kariyerlerinde başarıyla ilerleyebilecekleri bir ortamın önemini göstermektedir. Ayrıca, işverenlerin engelli çalışanların yeteneklerini ve becerilerini değerlendirerek onlara uygun görevler sağlamalarının, işyerindeki çeşitliliği artırmanın yanı sıra toplumsal bir sorumluluk olduğunu da hatırlatmaktadır.

Ulaşım

İş ortamı, bireyin işini veya görevlerini yerine getirdiği fiziksel ve psikolojik koşulları ifade etmektedir. Bu kavram, iş yerindeki yerleşim düzeni, kullanılan ekipman, çalışan ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, iş kültürü ve diğer birçok faktörü içermektedir. İş ortamı, çalışanların verimliliği, memnuniyeti ve genel sağlığı üzerinde önemli etkilere sahiptir (Çiçek, 2018). Organizasyonun değerleri, normları ve davranış kalıpları, iş yerindeki genel atmosferi ve çalışanların iş tatminini belirlemektedir. Olumlu bir iş kültürünün, çalışanların motivasyonunu arttırdığını ve bağlılıklarını güçlendirdiğini söylemek mümkündür (Kara, 2016). İş arkadaşları ve yöneticiler arasındaki etkili iletişim, iş süreçlerini ve çalışan ilişkilerini geliştirir. İyi iletişim kanalları, iş yerinde anlaşmazlıkları azaltacağı ve iş birliğini arttıracacağı düşünülmektedir (Güneş, 2015).

Araştırmaya katılan engelli öğretmenlerin iş ortamları okullardır. Engelli öğretmenler iş ortamlarına ulaşımını yürüyerek, özel araçları ile ve dolmuş ile sağladıklarını ifade etmişlerdir. Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö8, Ö9, Ö10 ve Ö11 özel araçları ile geldiklerini söylemişlerdir. Özel araçları ile gelen engelli öğretmenlerin bazıları herhangi bir güçlük yaşamadıklarını söylerken; Ö1, Ö3 ve Ö5 farklı güçlükleri olduğunu dile getirmişlerdir.

“Kendi aracım ile geliyorum. Bu sayede toplu taşımada yaşayabileceklerimin önüne geçmiş oluyorum.” (Ö1)

Engelli öğretmenlerin ulaşım konusundaki ihtiyaçları, bireysel farklılıklar, engel türleri ve ulaşım altyapısının durumu gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişmektedir. Katılımcının bu ifadesi, Türkiye’de toplu taşımanın erişilebilirlik açısından yetersiz olduğu görüşünün benimsendiği ve bireysel araç kullanımının avantajlı olacağı düşüncesine sahip olduğunu göstermektedir. Engelli öğretmenin herhangi bir güçlük yaşamadan başka engellilerin ulaşım deneyimlerinde yaşadıkları güçlükler düşüncelerinde etkili olmuştur.

“Özel aracım ile geliyorum. Yoğun trafikte problem yaşıyorum. Bunu idareye ilettiğimde ilk saatlere ders yazmadılar. Yoğun trafikte dışarıya çıkmak zorunda kalmıyorum bu sayede.” (Ö3)

Engelli bireylerin özel araç kullanırken karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri yoğun trafiktir. Özellikle büyük şehirlerde trafik yoğunluğu, hem fiziksel hem de zihinsel olarak zorlayıcı olabilir. Bu durum, engelli öğretmenlerin iş yerlerine ulaşımını zorlaştırabilir. Özel araç kullanımı, engelli bireyler için genellikle toplu taşımaya göre daha erişilebilir bir ulaşım seçeneği olarak görülür. Ancak, bu da trafik yoğunluğu, park yeri bulma gibi çeşitli zorluklar içerebilir. Engelli park yerlerinin sınırlı olması veya işgal edilmesi gibi sorunlar, özel araç kullanmayı zorlaştırabilir. Okul yönetiminin, engelli öğretmenin yoğun trafik saatlerinde rahat ulaşımını sağlamak için ders programını düzenlemesi, engelli çalışanlara yönelik esnek çalışma uygulamalarının bir örneğidir. Yapılan düzenlemeler, engelli bireylerin iş hayatında karşılaştıkları zorlukların azaltılmasına yönelik önemli adımlardır. İş yerinde sunulan esneklikler ve destekler, çalışanların verimliliğini ve iş memnuniyetini artırırken, aynı zamanda iş yerinde çeşitliliği ve dahil etmeyi teşvik eder.

Rampa veya eğimli alanlar, özellikle tekerlekli sandalye veya yürüme zorluğu çeken bireyler için büyük bir engel teşkil edebilir. Engelli bireylerin bağımsız bir şekilde hareket edebilmeleri için fiziksel çevrenin daha erişilebilir hale getirilmesi gereklidir. Ö5'in okula gidiş gelişindeki zorluk, kötü fiziksel çevrenin ulaşımına etkisine olumsuz örnek olarak gösterilebilir.

“Kimi zaman eşim özel aracımız ile bırakıyor. Yürürken okul rampada olduğu için sıkıntı yaşıyorum. Dönüşlerim hep yürüyerek oluyor.” (Ö5)

Engelli öğretmenin ifadesi, okulun bulunduğu yerin coğrafi yapısının (rampa) ve fiziksel erişilebilirlik eksikliklerinin, günlük hareketlerini ve bağımsızlığını nasıl etkilediğini gösteriyor. Eşinin yardımıyla okula ulaşabilmesi, engelli öğretmenin ulaşımında bağımsızlığına sahip olmadığını göstermektedir. Eşin desteği önemli bir yardımcı unsur olsa da, bu durum, engelli bireylerin kendi başlarına bağımsız bir şekilde iş yerlerine veya diğer yerlere ulaşmalarını zorlaştırabilir.

Engelli öğretmenlerden Ö6 ve Ö7 yürüyerek geldiklerini ifade etmişlerdir.

“Yürüyerek geliyorum okula gelen bir dolmuş olmadığı için yürüyorum aslında. Evimden 45 dk. Sürüyor.” (Ö6)

Engelli öğretmenin ifadesi, yaşadığı bölgede toplu taşımanın yetersiz olduğunu veya ihtiyaçlarına uygun olmadığını göstermektedir. Özellikle engelli bireyler için toplu taşımanın erişilebilir olması, günlük yaşam aktivitelerinde bağımsızlığı sağlamak açısından kritiktir. Ulaşım aracındaki eksikliğin engelli öğretmenin uzun süre yürümek zorunda kalmasına ve fiziksel olarak yorulmasına neden olduğu görülmektedir. Ev ile okul arasındaki 45 dakikalık yürüme süresi, fiziksel olarak yorucu olmasının yanı sıra, psikolojik olarak da stres yaratabilir. Uzun mesafeler yürümek, özellikle hareket kısıtlaması olan bireyler için büyük bir zorluk olabilir ve günlük işlerini yerine getirme kapasitelerini sınırlandırabilir. Ayrıca, bu durum, iş performansını ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir.

Tutumlar

Tutum, bireyin bir duruma, olaya, kişiye veya nesneye karşı geliştirdiği, duygusal, bilişsel ve davranışsal eğilimlerden oluşan, genellikle uzun süreli bir düşünme ve hissetme biçimidir. Alanyazında tutum, bireylerin çevresindeki uyarıcılara karşı sahip oldukları içsel hazırlık hali olarak tanımlanır ve kişinin tepkilerini, inançlarını, duygularını ve davranışlarını etkileyen temel bir psikolojik yapı olarak ele alınır (Kağıtçıbaşı, 2020). Tutumlar, genellikle bireyin toplumsal ve kişisel deneyimleri sonucunda şekillenir ve kişinin sosyal uyumunda, karar alma süreçlerinde ve günlük yaşamında önemli bir rol oynar (Yılmaz, 2019).

Engelli öğretmenler iş arkadaşlarının, öğrencilerin ve velilerin tutumlarını olumlu ve destekleyici olarak tanımlamışlardır. Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6 ve Ö7 iş arkadaşlarının, velilerin ve öğrencilerin tutumlarının olumlu, destekleyici olduğunu ifade etmişlerdir.

“Öğrencilerin ilk tepkileri olumlu oluyor hep. Farkındalıkları da sonradan oluşuyor.”
(Ö3)

Engelli öğretmenlerin iş arkadaşları, öğrenciler ve veliler tarafından olumlu ve destekleyici tutumlarla karşılaştıklarını belirtmeleri, engelli bireylerin eğitim ortamında karşılaştıkları sosyal kabulün ve uyumun yüksek olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin engelli öğretmenlerine karşı başlangıçta olumlu tepkiler göstermesi, çocukların içten, ön yargısız ve kabul edici davranışlarının bir göstergesidir.

Öğrencilerin olumlu davranışı eğitimin erken aşamalarında, engellilik hakkında bilinçli bir farkındalığa sahip olmamalarına rağmen, doğal bir kabul sergilediklerini göstermektedir. Olumlu ilk tepkiler, öğretmen-öğrenci ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde başlamasını ve ilerlemesini sağlar. Zamanla öğrencilerin farkındalıklarının artması, eğitim sürecinde ve öğretmenlerinin rehberliğinde engellilik hakkında daha fazla bilgi edinmeleri ve duyarlılık kazanmaları ile ilgilidir. Engelli öğretmenlerle etkileşim, öğrencilerin farklılıkları anlama ve kabul etme yeteneklerini geliştirirken empati kurma becerilerini artırarak daha kapsayıcı ve saygılı bireyler olmalarını sağlamaktadır.

Olumlu ve destekleyici tutumlar, öğretmenlerin iş ortamında daha yüksek bir moral ve motivasyona sahip olmalarını sağlamaktadır. İş arkadaşları, öğrenciler ve veliler tarafından desteklendiğini hisseden öğretmenler, eğitim süreçlerinde daha verimli ve etkili olabilirler. Bu tür destekleyici tutumlar, engelli öğretmenlerin karşılaştıkları engelleri aşmalarına ve eğitimde tam potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan engelli öğretmenlerden Ö8, Ö10 ve Ö11 engelli olduklarının veliler ve öğrenciler tarafından bilinmediğini ifade etmişlerdir.

“İş arkadaşlarımdan birçoğu süregelen hastalığımı bilmezler. Normal bir şekilde ilişkilerimiz devam eder. İdare bilmekte ve hastalığım ile ilgili her türlü kolaylığı sağlamaktadır” (Ö11)

Engelli öğretmenin, süregelen hastalığını iş arkadaşlarından gizlemesi, kişisel sağlık bilgilerinin gizliliği ve mahremiyetine verilen önemi gösterir. Kişilerin, sağlık durumlarını açıklama ya da açıklamama hakkı vardır ve bu durum, bireyin iş yerindeki sosyal etkileşimlerini yönetme tercihi olarak anlaşılabilir. Hastalığın iş performansını veya mesleki yeterliliğini etkilemediği durumlarda, kişisel sağlık bilgilerini paylaşmama kararı, iş ortamındaki ilişkilerde normal bir işleyişi sürdürebilir. Bireyin engellilik durumunun iş arkadaşları tarafından bilinmemesi, iş ortamındaki sosyal dinamikler ve ilişkiler üzerinde belirli etkiler yaratabilir. Engellilik durumu bilindiğinde, iş arkadaşlarının tutumları, olumlu ya da olumsuz yönde değişebilir.

Bilinmediğinde ise, ilişkilerde “normal” bir etkileşim söz konusu olur ve bu durum, bireyin kendisini daha fazla kabul görmüş hissetmesine yardımcı olabilir. Aynı zamanda ön yargılardan kaçınmak ve eşit bir iş ilişkisi sürdürmek amacıyla da tercih edilebilir. İdare, bireyin sağlık durumu hakkında bilgi sahibi olduğu için, gerekli düzenlemeleri yaparak iş ortamını uygun hale getirir. Esnek çalışma saatleri, iş yükü düzenlemeleri veya özel ihtiyaçlara yönelik uyarlamalar iş ortamında yapılacak düzenlemelere örnek olarak verilebilir. Bahsedilen destekler, engelli bireylerin iş performansını ve motivasyonunu artırarak, çalışma hayatındaki verimliliklerini olumlu etkiler.

Erişilebilirlik

Okullarda engelli öğretmenler için erişilebilirlik, engelli öğretmenlerin eğitim ve öğretim süreçlerine aktif katılımını sağlayacak fiziksel, teknolojik ve pedagojik düzenlemeleri ifade eder. Bu düzenlemeler, engellilik türüne göre farklılık gösterebilir ve öğretmenlerin görevlerini bağımsız ve verimli bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olmayı amaçlar.

Araştırmaya katılan engelli öğretmenlerden Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö9 ve Ö10 iş yerinin fiziksel özelliklerini uygun bulurken, Ö2, Ö7, Ö8 ve Ö11 herhangi bir sıkıntı yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Ö6 ise revir olmamasının güçlük olduğunu ifade etmiştir.

“İnsülin iğnelerimi yapmam için revir veya steril bir oda bulunmamaktadır. İğne saatlerimde kendim ortam oluşturunuyorum.” (Ö6)

Ö6, insülin iğnesi yapmak gibi bir sağlık gereksinimini karşılamak için uygun bir alan bulunmadığını belirtmektedir. Bahsedilen eksiklik okullarda sağlık ihtiyaçları olan engelli öğretmenlerin özel gereksinimlerine yönelik altyapının olmadığını gösterir. Revir veya steril bir oda, sağlık açısından önemli olan hijyen koşullarını sağlayabilecek bir mekan sağlarken, bu tür bir alanın olmaması öğretmenin sağlık güvenliğini riske atabilir. Öğretmenin uygun bir ortamın yokluğunda kendi çözümlerini oluşturduğunu belirtmesi, sağlık ihtiyaçlarını kendi imkanlarıyla karşılamak zorunda kaldığını, bu süreçte potansiyel olarak stres ve zorlanmalar

yaşadığını ortaya koyar. Karşılaşılan bu güçlük öğretmenin iş yükünü artırır ve sağlığını olumsuz etkileyebilir. Erişilebilirlik, yalnızca fiziksel engellerin ortadan kaldırılmasını değil, aynı zamanda sağlık ihtiyaçlarına yönelik uygun ortamların sağlanmasını da içerir. Okullarda, sağlık gereksinimleri olan öğretmenler için revir gibi özel alanların bulunması, onların günlük sağlık rutinlerini güvenli bir şekilde gerçekleştirmelerine yardımcı olur. Çalışma saatleri içerisinde revire ihtiyaç duyan öğretmenlerin, sağlık gereksinimlerini karşılayacak düzenlemelerin yapılmaması, öğretmenlerin genel sağlık durumunu riske atabilir ve iş verimliliklerini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, böyle bir alanın olmaması, okul yönetiminin engelli öğretmenlerin ihtiyaçlarını yeterince dikkate almadığını da gösterir.

Değişim

Araştırmaya katılan engelli öğretmenlerden Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8 ve Ö11 ilk günden bugüne iş yerlerinde yaşadıkları değişiklikleri olumlu ve değişimsiz olarak tanımlamışlardır.

“ilk gün nasıl başladıysa sonra öyle devam etti. İdare ve çalışma arkadaşlarım tarafından çok destek görüyorum.” (Ö5)

Ö5’in, iş yerinde yaşadığı olumlu deneyimler erişilebilirlik ve destek sistemlerinin etkin bir şekilde uygulanmasına ve destekleyici bir iş ortamının nasıl olması gerektiğine dair güçlü bir örnek sunar. Yaşadığı olumlu süreç, hem bireysel düzeyde (engelli öğretmenlerin memnuniyeti ve iş performansı) hem de kurumsal düzeyde (iş yerinde kapsayıcı bir kültür) pozitif sonuçlar doğurur. Böyle bir ortam, diğer engelli bireylerin de iş gücüne katılımını teşvik eder ve genel olarak engellilik konusundaki toplumsal algıyı iyileştirir.

Engelli öğretmenlerden Ö3, Ö6 ve Ö9 için de ilk gününden bu güne artan bir olumluluktan ve farkındalıktan bahsetmişlerdir. Ö3 protezi ile ilgili şunları söylemiştir:

“İlk yıllarımda protezim olmadan gezmekten okula gelmekten utanırdım. Gerek kanıksamam gerek öğrencilerimin öğretmen arkadaşların olumlu tutum ve davranışları ile şu an protezim olmadan gezebiliyorum.” (Ö3)

Ö3’ün protez kullanımı ile ilgili başlangıçta yaşadığı utanma duygusu, zamanla yerini kendine güvene bırakmıştır. O halde engelli bireylerin, çevrelerindeki insanların olumlu tutum ve desteğiyle özgüven kazandığı söylenebilir. Öğrenciler ve öğretmen arkadaşlarının olumlu tutumları, Ö3’ün kendi durumunu kabul etmesini ve protez kullanımı konusunda daha rahat olmasını sağlamıştır. Toplumsal destek ve kabulün, bireylerin engellerini aşma süreçlerinde ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Okul ortamındaki anlayış ve destek, bireylerin kendi engelleri ile ilgili kaygılarını aşmalarına yardımcı olabilir. Aynı zamanda engelli bir öğretmen ile çalışan öğretmenlerin daha açık fikirli ve ön yargısız bir tutum sergilemeye daha meyilli olduğu söylenebilir. Ö6’nın düşünceleri bu görüşü destekler niteliktedir.

“Benimle birlikte diyabetli birinin de öğretmen olabileceğini öğrendiler.” (Ö6)

Ö6’nın ifadesi, diyabet gibi kronik bir sağlık sorununun öğretmenlik mesleğinde engel olmadığını göstererek, bu konudaki ön yargıları yıkmaktadır. Diyabet gibi sağlık sorunlarına sahip kişilerin de profesyonel kariyerlerinde başarılı olabileceğine dair farkındalığı artırır. Ö6, diyabetli bireyler için bir rol model haline gelmiştir. Öğrenciler ve diğer çalışanlar, diyabet gibi sağlık sorunlarının mesleki yaşamı kısıtlamadığını öğrenirler. Bu durum, diyabet gibi sağlık sorunlarına sahip bireylerin, iş yerlerinde nasıl desteklenmeleri gerektiği konusunda farkındalık yaratır ve iş yerlerinde bu bireyler için gerekli düzenlemelerin yapılmasını teşvik eder.

“Öğrencilerim ile çok daha iyi kaynaştım. Farklı durumlardaki insanların da herşeyi yapabileceğini görmüş oldular.” (Ö9)

Ö9’un öğrencileriyle daha iyi kaynaştığını belirtmesi, öğrencilerin öğretmenlerinin engelli olmasını kabul ettiklerini ve bunun, öğretmen-öğrenci ilişkilerini olumlu etkilediğini gösterir. Öğrenciler, engelli bireylerin de her şeyi yapabileceğini görerek, engelli bireylere karşı daha fazla saygı ve kabul geliştirirler. Diyabetli bir öğretmenlerinin olması, öğrencilerin empati gelişiminin desteklenmesine ve onların

toplumsal konularda daha bilinçli bireyler olmasına katkıda bulunur. Öğretmenin engelli olmasının, öğrencilerin öğrenme deneyimlerini zenginleştirdiği ve engelli bireylerin becerilerine olan saygıyı artırdığı anlaşılmaktadır. Eğitim ortamının çeşitliliğe açık olması ve pozitif sonuçlar ortaya çıkarabilir. Öğrencilerin çeşitli öğrenme ihtiyaçlarına uyum sağlamak, farklı öğretim stratejileri geliştirmek ve bireysel destek sağlamak, öğretmenler için ekstra bir çaba gerektirir. Bu durum, engelli öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel olarak daha fazla zorlanmasına yol açabilir.

“Öğrenci profili sebebiyle çok yorucu oluyor. Engel derecem sürekli artması da yoruculuğu katlıyor.” (Ö10)

Engel derecesinin sürekli artması, öğretmenin günlük aktivitelerini gerçekleştirmesini daha zor hale getirirken, öğretmenin fiziksel yorgunluğunu artırır. Sağlık durumu kötüleştikçe, öğretmenlerin iş yükünü yönetme becerisi azalabilir. Uygun iş yükü düzenlemelerinin önemi, engelli öğretmenin sağlık durumunun öğretmenlik görevleri üzerindeki etkisinde ortaya çıkabilmektedir.

Beklentiler

Engelli öğretmenler geleceğe dair beklentilerini umutlu ve varolan olumlu tutumların devam etmesi olarak nitelendirmişlerdir.

“Oluşturdıkları hissiyatın aynı şekilde devam etmesini isterim.” (Ö5)

Öğretmenin geleceğe dair beklentilerinin umutlu olduğunu belirtmesi, onun mevcut olumlu tutumların devam edeceğine olan inancını yansıtır. Bu tutum engelli öğretmenin hem kişisel hem de mesleki anlamda daha iyi şartlarda çalışmaya devam edeceği yönündeki umudunu ortaya koyar. Engelli öğretmenler, karşılaştıkları engellere rağmen destek ve anlayışın devam edeceği beklentisiyle daha motive olabilirler. Engelli öğretmenlerin olumlu tutumların devam etmesini istemesi, toplumsal farkındalığın ve duyarlılığın artmasına olan inancı da yansıtabilir. Mevcut olumlu tutumlar, engelli bireylerin toplumda daha kabul gören ve desteklenen bireyler olmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda onların kendilerini daha güvende hissetmelerine yol açacağı söylenebilir. Engelli öğretmenlerin beklentilerinin olumlu olması,

kapsayıcı eğitim politikalarının ve destekleyici toplumsal yaklaşımların önemini vurgulamaktadır. Eğitimde eşitlikçi ve engellilere yönelik özel desteklerin sürdürülmesi, onların hem eğitim ortamında hem de toplum genelinde daha fazla kabul görmesini sağlayabilmektedir. Sonuç olarak, engelli öğretmenlerin olumlu tutumların devam etmesi yönündeki dilekleri, toplumda ve eğitim sisteminde var olan destekleyici yapıların korunması ve geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Engelli bireylerin geleceğe dair umutlu olmaları, toplumun genel tutumunun ne kadar olumlu olduğunu ve bu tutumun sürdürülebilirliğinin önemini ortaya koymaktadır.

4.2 Yöneticilerin Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde engelli öğretmenin görev yaptığı okuldaki yöneticilerin deneyimlerine yer verilmiştir.

Engelli Yakın

Araştırmaya katılan yöneticilerin ailelerinde veya yakın çevrelerinde engelli bir birey bulunup bulunmaması bu yöneticilerin engelli öğretmenlere yönelik davranış ve tutumlarında farklılaşmaya yol açabilir. Engelli öğretmenlerin okullarında görev yapan okul yöneticilerinin kendi çekirdek ailelerinde engelli bireylerin hiç olmadığı gözlenmektedir. Bununla birlikte engelli birey yakını olduğunu belirtilenlerin ise onların yakın çevresinde olduğu anlaşılmaktadır. Y1 dil konuşma engeli olan bir akrabası olduğunu, Y4 otizm tanısı alan bir akrabası olduğunu, Y8 kişisi bedensel engelli bir tanıdığı olduğunu, Y6 kişisi görme engelli bir arkadaşı olduğunu ve Y9 kişisi süregen hastalığı olan bir tanıdığı olduğunu belirtmiştir. Engelli yakına sahip olan yöneticilerin, diğer engellilere karşı tutumlarının genellikle daha olumlu olması, kişisel deneyimlerinin empatiyi artırması ve engellilikle ilgili zorlukları daha iyi anlamaları beklenir. Bu olumlu tutumlar, engelli bireylerin iş yerinde daha eşit koşullarda çalışmasına ve daha fazla destek görmesine katkıda bulunabilir. Ancak, bu tutumların tamamen olumlu olup olmadığı, yöneticinin kişisel değerleri, kurumun kültürü ve toplumsal normlar gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebilir.

Engelli İstihdamı

Türkiye’de engelli bireylerin istihdamı, hem yasal düzenlemeler hem de toplumsal sorumluluklar çerçevesinde ele alınması gereken önemli bir konudur. Engelli bireylerin iş hayatına katılımının artırılması, onların ekonomik ve sosyal anlamda bağımsızlık kazanmalarına katkıda bulunur. Bu süreçte, engelli bireylere yönelik farkındalığın artırılması, iş yerlerinin erişilebilir hale getirilmesi ve engelli bireylerin mesleki eğitimlerinin desteklenmesi büyük önem taşır. Engelli bireylerin istihdamına yönelik yönetici görüşlerine bakıldığında, engelli bireylerin çalışmalarını desteklemiş oldukları gözlenmektedir. Engelli bireylerin, engelli olmayan bireyler gibi yaşamlarını sürdürebilmeleri bakımından istihdam desteğinin gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak burada yöneticilerin dikkat çektikleri husus engelli bireylerin istihdam edilmelerinde onların engel durumlarının göz önünde bulundurulması gerekliliğidir. Bu gerekliliği Y1, Y4, Y7 ve Y9 şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Her birey kendi yeteneği çerçevesinde çalışma ve kendini kabul ettirme hakkına saygı duyulması gerektiğini düşünüyorum özgüvenlerini destekleyici işlerin verilmesi önem arz etmektedir.” (Y1)

“Çalışma hayatına katılmış olmaları hem toplum sağlığı hem de bireyin kendi sağlığı açısından faydalı olduğunu düşünüyorum. Ekonomik anlamda da kendilerine katkı sağladığını düşünüyorum. Fiziki olarak normal olmamaları Bizim yaptığımız işleri yapamayacakları anlamına gelmez.” (Y4)

“Toplum için ve kendileri için iyi olduğunu düşünüyorum en azından dezavantajlı bireylerin toplumda belli bir saygınlığın olması gerektiğini düşünüyorum. Bu saygınlığı da bir işte çalışmayla ve kendine güvenle elde edebilirler.” (Y7)

“Çalışmaları gerektiğini düşünüyorum. Ancak çalışabilecek durumda olanların çalışması gerekli, engel durumları göz önüne alınarak çalıştırılmaları gerekiyor. Özellikle psikolojik rahatsızlığı olanların veya duygusal problem yaşayanların çalışmamaları veya öğretmen olarak istihdam edilmemeleri gerektiğini düşünüyorum.” (Y9)

Engelli bireylerin istihdamına yönelik yönetici görüşleri, genel olarak olumlu ve destekleyici bir yaklaşıma sahiptir. Ancak, bazı yöneticiler, engel türlerine göre belirli sınırlamaların olabileceğini düşünmektedir. Psikolojik rahatsızlığı olan veya duygusal problemler yaşayan bireylerin öğretmen olarak istihdam edilmemesi gerektiğinin belirtilmesi, bu tür bireylerin belirli mesleklerde çalışmasının uygun olmayabileceği görüşünü savunmaktadır. Bu görüş, belirli engel türlerinin işin gerektirdiği yetkinliklerle uyuşmaması durumunda istihdam edilmemesi gerektiği düşüncesini yansıtır. Ancak, bahsi geçen yaklaşımlar, engelli bireylerin iş yaşamına katılımını sınırlayabilir ve ayrımcılığa yol açabilir. Her bireyin potansiyeline ve yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılması, iş yerinde çeşitliliği ve kapsayıcılığı artırmak açısından daha yapıcı bir yaklaşım olabilir. İş hayatında aktif olarak yer almak, engelli bireylerin kendilerini toplumun bir parçası olarak görmelerine ve toplumsal statü kazanmalarına olanak tanır. Aynı zamanda, bu durum, toplumun engelli bireylere yönelik farkındalığını ve kabulünü artırır. Yöneticiler, engelli bireylerin çalışma hayatına katılarak kendilerine olan güvenlerinin artacağını ve toplumda daha saygın bir yer edineceklerini ifade etmektedir. İş yaşamına katılım, engelli bireylerin kendilerine olan güvenlerini artırırken, toplumun da daha kapsayıcı ve sağlıklı bir yapıya kavuşmasına yardımcı olur. Ayrıca, fiziksel engelliliklerinin belirli işleri yapamayacakları anlamına gelmediğini vurgulayan yöneticiler, engelli bireylerin potansiyellerine uygun görevlerde verimli olabileceğine dikkat çekmektedir. Bu bakış açısı, engelli bireylerin becerilerine odaklanarak iş hayatına daha etkin bir şekilde katılmalarını teşvik eder.

Göreve Uygunluk

Engelli öğretmenler öğretmenlik branşının gereği olarak mesleklerinin gereğini yerine getirmek durumundadır. Bununla birlikte öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda öğretmenlik meslekleri dışında eğitim-öğretimle ilgili kimi komisyonlarda yer almak veya bazı görevleri üstlenmeleri gerekebilmektedir. Öğretmenlere verilen görev sorumlulukların verilmesinde okul yöneticilerinin nasıl bir tutum içinde olduğu önem taşımaktadır. Engelli öğretmenlere okulda verilen görev ve sorumluluklar ile ilgili yöneticiler yönetmelikte belirtilen kaidelere uyduklarını, engelli öğretmenlerin sağlıklarını ve iş güvenliklerini göz önünde bulundurduklarını belirtmişlerdir.

“Verebileceğimiz ya da veremeyeceğimiz görevler yasa ile belirlenmiş durumda örneğin nöbet görevi veremiyoruz. Öğretmenimizi zorlamamak adına daha küçük yaş grubundaki öğrencilerin derslerini veriyorum.” (Y4)

“Kurumumuzu öğretmen olarak atanmış olmasına rağmen öğretmenlik mesleğinin getirdiği sorumluluklarını yerine getiremeyeceği müfettiş raporları ile de sabit bu sebeple kurumda yerine getirebileceği işleri yapmasını sağlıyorum.” (Y7)

“Kurumumuzda çalışan engelli birey Sürengen hastalığına sahip olduğundan hastalığı yapmış olduğu işi etkilememektedir bu sebeple ayrı bir düzenleme ihtiyaç duyulmamıştır.” (Y13)

Y4, Y7 ve Y13’ün görüşlerine göre engelli öğretmenlerin sağlık durumlarının korunmasına ve iş yüklerinin onlara uygun şekilde düzenlenmesine dikkat edildiği görülmektedir. Yasal düzenlemeler, engelli bireylerin işyerinde karşılaşabilecekleri olası zorlukları ve riskleri minimize etmeyi amaçlamaktadır. Yasaların ve yönetmeliklerin rehberliğinde hareket edilmesi, hem öğretmenlerin haklarının korunmasını hem de okul ortamının düzenli ve güvenli bir şekilde işlenmesini sağlar. Her engelli öğretmenin durumu farklıdır ve bu nedenle görevler, bireysel sağlık durumlarına ve yeteneklerine göre uyarlanmalıdır. Yöneticiler, engelli öğretmenlerin bireysel özellikleri doğrultusunda görevlerini düzenleyerek, onların işyerinde daha verimli olmalarını ve sağlıklı kalmalarını sağlamaktadır. Bu esneklik, engelli öğretmenlerin iş hayatında daha aktif ve etkili bir şekilde yer almasına olanak tanır. Yöneticiler, engelli öğretmenlerin sağlıklarını ve güvenliklerini ön planda tutarak, onların fiziksel ve zihinsel olarak zorlayıcı görevlerden muaf tutulmalarını sağlamakta ve daha uygun görevler vermektedirler. Verilen görevlerin uygunluğu, engelli bireylerin iş hayatında uzun vadede daha sağlıklı kalmalarına ve işyerinde sürdürülebilir bir performans sergilemelerine katkıda bulunur.

Araştırmaya katılan yöneticiler kurumlarında bulunan engelli öğretmenin görevlerinin onların engel türü ve düzeyine uygun olduğunu belirtmelerinin yanı sıra bir yöneticinin görüşü diğer yöneticilerden ayrılmaktadır.

“Öğretmenlik için uygun olduğunu düşünmüyorum. Çünkü okutmakla görevli olduğu dersleri okutabilecek durumda değil devletin geri hizmete çekmesi daha uygun olur kanaatindeyim.” (Y7)

“Geri hizmete çekilme” kavramı, kamu hizmetinde görev yapan kişilerin doğrudan hizmet sunma yerine, daha az aktif ve genellikle idari veya destekleyici görevlerde çalışmaları anlamına gelir. Özellikle sağlık sorunları, engel durumu veya belirli nedenlerle asli görevlerini yerine getiremeyen kişiler için de bu kavram geçerli olabilir. Geri hizmete çekilen kişiler, doğrudan öğretmenlik veya benzeri aktif rollerden daha az fiziksel veya zihinsel stres gerektiren pozisyonlara geçerler. Engelli bireylerin işyerinde başarılı olabilmeleri için görevlerinin engel türüne ve düzeyine uygun olması gerektiği yaygın bir görüştür. Diğer yöneticilerden farklı olarak Y7, engelli öğretmenin mevcut görevlerinin onun yetenekleri ve sağlık durumu ile uyumlu olmadığını ve bu nedenle doğrudan öğretmenlik yapmasının uygun olmadığını savunmaktadır. Yönetici, öğretmenin mevcut görevleri yerine, daha az stresli ve sağlık durumuna uygun idari görevlerde bulunmasını önermektedir. Bu öneri öğretmenin sağlık sorunlarını daha fazla zorlamadan iş yaşamında kalmasını sağlar. Ancak, sergilenen yaklaşım, engelli bireylerin potansiyellerini tam anlamıyla değerlendirme ve iş yaşamına aktif katılım konusundaki fırsatlarını sınırlayabilir ve engelli bireylerin iş yerinde daha aktif roller üstlenmeleri için uygun düzenlemelerin yapılması daha kapsayıcı bir yaklaşım olabilir.

Güçlükler

Engelli öğretmenlerle çalışma sürecinde yöneticilerin karşılaşılabileceği çeşitli güçlükler bulunabilir. Güçlükler, fiziksel erişim sorunlarından iletişim engellerine, uyum süreçlerinden yasal düzenlemelere kadar geniş bir yelpazede olabilir. Yöneticilerin çoğu, engelli öğretmenlerle çalışırken büyük bir güçlük yaşamadıklarını ifade etseler de, bazı yöneticiler bu süreçte belirli güçlüklerle karşılaştıklarını belirtmiştir. Özellikle, Y7 ve Y13’ün görüşleri, bu güçlüklerin niteliğini ve nasıl üstesinden gelinebileceğini anlamamıza ışık tutuyor.

“Kendisine bir iş tanımını yapamama gibi bir sorun yaşamaktayız. Ciddi bir iş verdiğimiz zaman yerine getiremiyor basit işleri de çok fazla ciddiye alarak kurum içinde kaosa sebep oluyor. Kimseye maddi manevi zarar veremeyeceği hata yapsa da bir sorun yaşamayacak işleri kendisine tebliğ ederek çözmeye çalışıyoruz.”(Y7)

Engelli öğretmenin, verilen görevleri ya yerine getirememesi ya da çok ciddiye alarak kurumsal işleyişi aksatması, iş tanımlarının net olmayışından kaynaklanıyor olabilir. Bu durum, görevlerin öğretmenin yeteneklerine ve kapasitesine uygun bir şekilde dağıtılmadığını gösteriyor. Net ve açık bir görev tanımı olmadan, öğretmenlerin hangi işleri nasıl yapmaları gerektiği belirsiz kalabilir, bu da kurum içinde karmaşaya neden olabilir. Engelli öğretmenlerin iş yerinde daha etkili olabilmeleri için, yeteneklerine uygun iş tanımları yapılmalı ve gerekli destek sağlanmalıdır. Bu destek, onların iş yükünü yönetmelerine ve kurumsal süreçlere daha etkili bir şekilde katkıda bulunmalarına yardımcı olur. Ayrıca, görevlerin net bir şekilde belirlenmesi ve öğretmenlerin bu görevleri nasıl yerine getirecekleri konusunda rehberlik edilmesi, iş yerindeki verimliliği artırabilir. Y7, engelli öğretmenin hata yapma olasılığı yüksek olan veya hatalarının ciddi sonuçlar doğurabileceği görevlerden uzak tutulduğunu belirtmektedir. Öğretmenin hata yapması durumunda kimseye maddi veya manevi zarar vermeyeceği, daha düşük riskli görevlerle görevlendirildiğini gösterir. Bu tür bir yaklaşım, iş yerinde güvenliği ve işleyişi korumak adına anlaşılabilir bir strateji olabilir, ancak bu durum, öğretmenin potansiyelini tam olarak kullanamamasına ve kendisini yetersiz hissetmesine de yol açabilir. Bunun yerine, öğretmenin eğitime ve gelişimine yatırım yaparak, onun daha karmaşık ve sorumluluk gerektiren görevleri yerine getirebilecek seviyeye gelmesi sağlanabilir. Bu tür bir yaklaşım, öğretmenin kendine olan güvenini artırabilir ve iş yerinde daha aktif ve etkili bir rol üstlenmesine olanak tanır.

“Süreğen hastalığa sahip olduğundan doktor kontrolleri normal insanlara göre daha sık olmaktadır bu durum derslerin boş geçmesi sebep olmaktadır alan öğretmeni olması ve derslerinin yetkin olmayan kişilerin doldurması mümkün olmamaktadır. Boş geçen ya da geçecek olan derslerini aynı branştaki başkasına vererek kendisine bilişim teknolojileri (BT) formatörlüğü verilmektedir.” (Y13)

BT formatörlüğü, Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) alanında öğretmenlerin eğitimine ve öğrencilere teknoloji kullanımı konusunda rehberlik etmeye yönelik bir görevdir. BT formatör öğretmenler, okullarda bilgi teknolojilerinin entegrasyonu ve kullanımı konusunda eğitimler verir ve bu konuda hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin gelişimini destekler.

Süreğen hastalıklar, uzun vadeli ve sürekli tıbbi bakım gerektirdiği için, engelli öğretmenin işte düzenli olarak bulunamamasına yol açabilir. Özellikle öğretmenin alanında uzman olması gerektiği derslerde, süreğen hastalıklar büyük bir problem oluşturabilir. Derslerin boş geçmesi, öğrencilerin eğitiminde aksamalar yaratabilir ve bu durum, eğitim kalitesini olumsuz etkileyebilir. Y13, boş geçen derslerin aynı branştaki diğer öğretmenlere devredildiğini belirtmektedir. Yapılan düzenleme derslerin boş kalmaması ve öğrencilerin eğitimlerinin aksamaması için pratik bir çözüm olabilir. Süreğen hastalığa sahip öğretmene, sağlık durumu ve doktor kontrolleri dikkate alınarak, daha esnek bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla BT formatörlüğü görevi verilmiştir. Verilen bu görev, öğretmenin sağlık durumu nedeniyle dersleri düzenli bir şekilde sürdürememesine karşın, okulda bilgi teknolojileri alanında katkı sağlamasına olanak tanımıştır. Yapılan düzenlemeler, engelli bireylerin yeteneklerine uygun işler yaparak kendilerini değerli hissetmelerini sağlamakla birlikte kurumlarına katkıda bulunmalarını sağlamaktadır.

Erişilebilirlik

Kurumun erişilebilirlik özellikleri ve gerekli düzenlemelere bakıldığında, yöneticiler kurumların erişilebilirliklerinin fiziki engeli olan birisi için uygun olduğunu, diğer engel grupları için herhangi bir düzenleme yapılmadığını ifade etmişlerdir.

“Okulumuzun fiziki yapısı engelli için uygun rampamız var asansörümüz var hatta okulun bir giriş kapağı tamamen fiziki engelli birisinin girişi için uygun hale getirilmiş ama mesela görme engelli birisi olsa zor olabilirdi çünkü kurumumuzda görme engelli birisi için yönlendirici işaretler bulunmamaktadır.” (Y4)

Kurumun fiziksel yapısının, engelli bireylerin erişimini kolaylaştırmak için çeşitli düzenlemeler içerdiği belirtiliyor. Rampa, asansör ve giriş kapısının düzenlenmesi,

tekerlekli sandalye kullanan bireyler ve fiziksel hareketlilik kısıtlamaları olanlar için önemli kolaylıklar sağlar. İyileştirmeler, fiziksel engeli olan bireylerin kurumda bağımsız bir şekilde hareket etmelerine ve katılımlarını artırmalarına olanak tanır. Rampa ve asansör gibi fiziksel düzenlemeler, erişilebilirlik standartlarına uyulduğunu gösterir. Bu standartlar, engelli bireylerin kamuya açık alanlara ve hizmetlere eşit erişim sağlayabilmeleri için belirlenmiş kriterlerdir. Kurumun bu standartları karşılaması, fiziksel engelli bireylerin eğitim ve çalışma hayatına katılımını destekler. Kurumda görme engelli bireyler için yönlendirici işaretlerin bulunmaması, erişilebilirlik açısından ciddi bir eksikliği işaret eder. Görme engelli bireyler, kurum içinde bağımsız bir şekilde hareket edebilmek ve gerekli bilgilere erişebilmek için dokunsal (Braille), sesli rehberlik ve görsel işaretlerin uyarlanması gibi düzenlemelere ihtiyaç duyarlar. Düzenlemelerin eksikliği, görme engelli bireylerin kurumda karşılaşabileceği zorlukları artırır ve onların katılımını engelleyebilir. Y4'ün ifadesi, fiziksel engelli bireyler için bazı düzenlemeler yapılmış olsa da, diğer engel gruplarının ihtiyaçlarının göz ardı edildiğini ortaya koyuyor. Bu durum, erişilebilirlik ve kapsayıcılık açısından kurumların yalnızca belirli engel gruplarına yönelik düzenlemeler yaparak yeterli olmadığını gösteriyor. Kurumların, tüm engel gruplarını kapsayan düzenlemeler yapması, eğitimde ve iş yerinde eşit fırsatları sağlaması açısından önemlidir.

Tutumlar

Araştırmaya katılan yöneticiler diğer çalışanların engelli çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarını hoşgörölü, destekleyici ve olumlu olarak ifade etmişlerdir. Yöneticilerin ifadeleri, kurumda engelli çalışanlara yönelik olumlu bir atmosferin varlığını gösteriyor. Çalışanların engelli meslektaşlarına yönelik tutum ve davranışları hoşgörölü, destekleyici ve olumlu olarak değerlendiriliyor. Olumlu davranışların desteklenmesi ve teşvik edilmesi, hem iş yerinde kapsayıcılığın artmasına hem de engelli çalışanların daha etkin ve verimli bir şekilde çalışabilmelerine olanak tanır. Böylece, genel iş performansını ve çalışan memnuniyetini artırabilir. Y2'nin görüşleri şu şekildedir:

“İş paylaşımı, yardımlaşma gibi olumlu tutum ve davranışlara rastlıyoruz. Bu gibi davranışları destekliyoruz.”(Y2)

Yöneticinin gözlemine göre, diğer çalışanlar engelli meslektaşlarına karşı destekleyici bir tutum içerisinde. Yardımlaşma ve iş paylaşımı gibi davranışlar, iş ortamında dayanışma ve işbirliğini pekiştiriyor. Bu tür pozitif tutumlar, hem engelli çalışanların işlerini daha verimli yapmalarına olanak tanır hem de iş ortamında kapsayıcı bir kültürün yerleşmesine katkıda bulunur. Ayrıca, iyileştirici davranışların yönetim tarafından desteklenmesi, çalışanların engelli meslektaşlarına karşı olumlu tutumlarını sürdürmeleri ve geliştirmeleri için bir teşvik unsuru olarak işlev görüyor.

“Diğer çalışanlar öğretmenimizin huyunu bildiği için sınırlı ve olumlu tutumlar içerisinde bulunuyorlar.” (Y7)

Diğer çalışanların engelli meslektaşlarının bireysel özelliklerini dikkate alarak sınırlı (ancak olumlu) bir tutum sergilediği vurgulanıyor. “Sınırlı” ifadesi, engelli çalışana yönelik davranışların özenli, dikkatli ve kişisel sınırlara saygılı bir şekilde gerçekleştirildiğini düşündürüyor. Çalışanların, meslektaşlarının ihtiyaç ve sınırlarını göz önünde bulundurarak, onları rahatsız etmeyecek şekilde hareket ettikleri anlaşıyor. Diğer çalışanların olumlu tutumu, engelli çalışanların daha rahat hissetmelerini ve iş yerinde daha iyi performans göstermelerini sağlayabilir. Yöneticinin engelli öğretmenin çalışma saatlerine karşı göstereceği hassasiyet de öğretmenin verimini artıracakı söylenebilir. Y13’ün ifadesi hem yöneticinin hem de öğretmenlerin engelli öğretmenlerin ders programlarına karşı duydukları hassasiyeti betimler niteliktedir.

“Ders programını düzenlenmesinde aynı branş öğretmenleri önceliği engelli olan arkadaşlarını vermektedir bu durumu hoş karşılamaktayım ayrıca sürecin bu şekilde devam etmesi için diğer öğretmenleri teşvik ediyorum.” (Y13)

Aynı branştaki öğretmenlerin ders programı düzenlemelerinde engelli meslektaşlarına öncelik tanıdıkları belirtiliyor. Verilen öncelik, engelli öğretmenlerin işlerini daha rahat bir şekilde yapabilmelerini sağlamak için bir empati ve destek göstergesidir. Yönetici durumu hoş karşılamakta ve bu uygulamanın devam etmesi için diğer

öğretmenleri teşvik etmektedir. Sergilenen olumlu tutum sadece engelli çalışanın iş ortamında rahatlamasını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda iş yerinde bir anlayış ve empati kültürünü de güçlendireceği söylenebilir.

Pozitif Ayrımcılık

Yöneticilerin engelli çalışanlara ve diğer çalışanlara eşit davranma konusundaki görüşleri pozitif ayrımcılık güdülmesi gerekliliği ve olması gerektiği gibi davranılması olarak ikiye ayrılmış olduğu görülmektedir. Bu çeşitlilik, engelli bireylerin iş ortamında nasıl desteklenmesi gerektiği konusundaki farklı anlayışları yansıtmaktadır. Engelli öğretmen ile engelli olmayan öğretmenler arasında eşit davranmanın mümkün olup olmadığını Y10 şu şekilde açıklamıştır:

“Mümkün değil engelini göz ardı ederek görevlendirildiği alanda iş yapmasını beklemek yanlış olur bu sebeple pozitif ayrımcılık gütmek durumunda kalıyoruz.” (Y10)

Engelli çalışanların fiziksel veya bilişsel engelleri göz ardı edilerek aynı iş yükünü üstlenmeleri beklenemez. Bu nedenle, onların iş yapabilme kapasitelerine ve ihtiyaçlarına uygun bir şekilde pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Y10, engelli bireylerin potansiyellerine uygun görevler verilmesi gerektiğini savunarak, eşitlikten ziyade adaletin sağlanması gerektiğini vurgular. Yöneticinin görüşü, bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmanın iş verimliliği ve çalışan memnuniyeti açısından önemli olduğunu gösterir. Engelli öğretmenlere gösterilen pozitif ayrımcılığın bir lütuf olmadığını ifade eden Y13’ün görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Mümkün değildir çünkü engelli Bir çalışanın hayatını iş yaşamını kolaylaştırmak için atılan adımlar diğer çalışanlar için uygulanmayabilir ya da uygulanmaması yöneticinin çalışanlar olumsuz bir tutum sergilediği anlamına gelmemektedir. Engelli çalışanın iş yaşamını kolaylaştırmak lütuf değil onun engelini ortadan kaldırmak için yapılmış bir harekettir.” (Y13)

Birçok katılımcı, engelli bireylere aynı muameleyi yapmanın pratik olmadığını ve bu yüzden pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini, engelli bireylerin engellerini göz

önünde bulundurarak onlara uygun koşulların sağlanmasının bir zorunluluk olduğunu savunmuşlardır. Engelli çalışanların fiziksel veya bilişsel engelleri göz ardı edilerek aynı iş yükünü üstlenmeleri beklenemez. Bu nedenle, onların iş yapabilme kapasitelerine ve ihtiyaçlarına uygun bir şekilde pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Engelli bireylere potansiyellerine uygun görevler verilmesi gerektiğini savunarak, eşitliğin değil adaletin sağlanması gerektiğini vurgulamışlardır. Engelli bireylerin potansiyellerinin göz ardı edilmemesi gerektiğini dile getiren Y3 şunları söylemiştir:

“Engelli personele karşı daha korumacı davranıyoruz bu onları daha silik hale getirir mi bilemiyorum. Hayatında belli etmeden bazı şeyleri kolaylaştırmış olursak daha iyi olur diye düşünüyorum. Ben eşit davranmanın çalışanı verimini artıracığını düşünüyorum. Engelli öğretmenim ile aynı branştaki diğer öğretmenime vereceğim bir görevi acaba bunu yapabilir mi diye aklımdan geçirmiyorum çünkü her zaman daha iyisini yaparak geliyor.” (Y3)

Engelli çalışanların potansiyellerine güvenmek ve onları eşit koşullarda değerlendirmek, onların verimliliğini artırabilir. Y3, engelli bireylere eşit davranmanın ve onlara belirli ayrıcalıklar tanımamanın, onların kendi yeteneklerini ortaya koymaları açısından daha iyi olabileceğini savunmaktadır. Engelli bireylerin de iş ortamında kendilerini kanıtlama fırsatına sahip olması gerektiğini düşünmektedir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde tartışma, sonuç ve öneriler bölümlerine yer verilmiştir.

5.1 Tartışma

Araştırmada elde edilen bulgular alanyazındaki çalışmaların bulguları ile karşılaştırılmıştır. Bulguları karşılaştırırken araştırmanın alt amaçları göz önünde bulundurulmuştur.

Engelli bireyler, EKPS ile atanabilirken, engelli olmayan bireyler KPSS üzerinden atanır. EKPS, engelli bireylerin ihtiyaçlarına göre uyarlanmış özel düzenlemeleri içermektedir ve genellikle onların sınav sürecini kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte, alanyazın da belirtildiği gibi, engelli bireyler için pozitif ayrımcılık uygulamaları ve özel kontenjanlar atanma sürecini farklı kılmaktadır (Koca ve Güler, 2021). Engelli bireyler için atanma sürecinde belirli kontenjanlar ve kadro sınırlamaları bulunur. Bu sınırlamalar, engelli bireylerin atanma şansını azaltabilir. Ancak bu durum, engelli bireylerin iş bulma süreçlerinde eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır (Erdoğan, 2022). Engelli olmayan bireyler için ise kontenjanlar daha geniş olup rekabet de daha yüksektir. Tören (2014) çalışmasında katılımcılarının 15'inin kamuya engelli kontenjanından işe alındıklarını belirtmiştir. EKPS, engelli bireylerin atanma sürecini kolaylaştırmayı amaçlasa da, sınavın tekrarlanan girişler gerektirebilmesi, bireylerin psikolojik ve duygusal olarak yıpranmasına neden olabilir. Araştırmada engelli öğretmenler sınava ilk girişte kazanamamalarının getirdiği yıpranmışlık dikkat çekmektedir. Bu bulgu, alanyazındaki, engelli bireylerin iş bulma süreçlerindeki zorlukları ve sınavların tekrarlı doğasının yaratabileceği stresle uyumludur (Gülbüz, 2020). Atanma sırasında engelli olmayan ancak daha sonra engelli olan bireyler için özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu bireyler, doktor raporu ile iş yerinde engelli olarak tanınabilir ve engellilere sağlanan haklardan yararlanabilir. Bu durum, engelli bireylerin iş yerinde karşılaşılabilecekleri güçlükler ve iş yerinde uyarlamaların yapılması gerekliliği ile ilgilidir (Demir ve Tunç, 2019).

Engelli öğretmenlerin iş yaşamına uyum süreçleri ve karşılaştıkları güçlükler, genel olarak iş ortamı ve toplumsal dinamikler çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu değerlendirmede bireylerin kişisel deneyimleri ve mevcut alanyazın birlikte ele alındığında, uyum süreçlerinin karmaşıklığı ve çeşitliliği daha iyi anlaşılabilir. Engelli öğretmenlerin iş yaşamına katılımlarıyla birlikte engel durumlarının kötüleştiği ve daha fazla sağlık problemi yaşadıkları belirlenmiştir.

İş yerindeki fiziksel ve zihinsel stresin, engelli bireylerin mevcut sağlık durumlarını kötüleştirebileceği alanyazında da belirtilmektedir. Özellikle fiziksel engellere sahip bireyler için ergonomik düzenlemelerin yetersizliği ve uzun saatler boyunca tekrarlayan fiziksel aktiviteler sağlık sorunlarını artırabilir (Korkut, 2004). Protez kullanımıyla ilgili deneyimler, uzun süre ayakta durma gerektiren nöbet görevleri fiziksel yorgunluğa neden olduğunu göstermektedir. Protez kullanımı, bireylerin günlük yaşamlarını kolaylaştırır da, uzun süreli kullanımda rahatsızlık ve yorgunluk yaratabilir (Özkalp ve Kirel, 2019). Okul ve yurt nöbetleri gibi fiziksel zorluklar, engelli bireylerin iş ortamında daha fazla zorlanmasına neden olabilir. Ancak, nöbet alma zorunluluğunun kaldırılması, engelli öğretmenlerin iş yaşamını kolaylaştırmış ve fiziksel yükünü hafifletmiştir.

Engelli öğretmenler, işe başlamalarının ardından ekonomik özgürlüğe kavuştuklarını ve bu sayede hayatlarını kolaylaştırdıklarını belirtmişlerdir. Engelli bireylerin ekonomik özgürlüğe kavuşmaları, sadece maddi anlamda değil, aynı zamanda sosyal yaşamlarında da önemli bir iyileşme sağlar. Araba almak gibi maddi imkanlar, engelli bireylerin bağımsızlıklarını artırarak sosyal yaşamlarını geliştirebilir (Demir, 2007). Engelli bireylerin istihdam edilmesi, onların yaşam kalitesini artırdığı gibi ekonomik katkı sağlamalarına da olanak tanır. Zorunlu hizmetten muafiyet gibi düzenlemeler, engelli öğretmenlerin iş yaşamını daha sürdürülebilir hale getirebilir.

Atandığı ilk kurumda engeli nedeniyle bir soruşturma geçirilmiş olması, iş yerinde engelli bireylerin karşılaşılabileceği ön yargılar ve ayrımcılıkla ilgili bir duruma işaret etmektedir. Alanyazında da, engelli bireylerin iş yerinde yanlış algılar nedeniyle ayrımcılığa uğrayabileceği ve bu durumun iş yaşamında moral ve öz güven kaybına yol açabileceği belirtilmektedir (Aytaç, 2009). Yeni kurum, engelli bireylerin

ihtiyaçlarını anlayan ve destekleyen bir ortam sunarak onların iş yaşamında daha iyi uyum sağlamalarına yardımcı olmuştur. İş yerinde sağlanan uygun destek ve ortam, engelli bireylerin iş yerinde daha başarılı olmasını sağlayabilir (Klein ve Polin, 2012).

Engelli ğretmenlerin ilk iş günü deneyimleri, duygusal yelpazede farklılık göstermekte olup, bu durum hem olumlu hem de olumsuz duyguları içermektedir. Engelli ğretmenler, öğrencilerin ve meslektaşların bakışlarından çekindiğini ve fiziksel özelliklerine dikkat edildiğini düşünerek tedirgin olmaktadır. Bu tedirginlik, toplumsal n yargılar ve engelli bireylere yönelik yanlış algılardan kaynaklanmaktadır. Engelli bireylerin iş yerinde sosyal kaygı yaşaması, fiziksel farklılıklarının diğer insanlar tarafından nasıl algılandığına dair hassasiyetlerini yansıtmaktadır. Bu kaygı, dışlanma veya yargılanma korkusundan kaynaklanabilir ve kişinin profesyonel kimliği üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

Yaşanan bu tedirginlik, atanma sürecine dair bir soruşturmadan kaynaklanabilmektedir. Bu tür bürokratik süreçler, iş güvencesine ve mesleki itibara yönelik tehditler oluşturabilir. Soruşturma nedeniyle öğretmenin yaşadığı belirsizlik ve güvensizlik duygusu, iş yerinde kendini rahat hissetmesini zorlaştırmış ve sosyal kaygıyı arttırmıştır. Engelli bireylerin iş yerinde yaşadığı bu tür stresler, onların sosyal uyumunu ve iş performansını olumsuz etkileyebilir. Engelli ğretmenlerin iş yerinde yaşadıkları sosyal kaygılar, sosyal dinamikler ve mesleki kimlik üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Engelli bireylerin iş yerinde karşılaştıkları n yargılar ve yanlış algılar, onların iş yerine uyum sağlamalarını zorlaştırabilir. Bu tür algılar, öğretmenlerin kendine olan güvenini azaltabilir ve iş yerindeki performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir. İlk iş gününde ailesi ve çevresi tarafından sevinçle karşılanan engelli öğretmenlerin güçlü bir destek ağına sahip olduğu söylenebilir. Bu tür destek, bireyin kendine olan güvenini artırarak iş yerine uyum sürecini kolaylaştırabilir. Aile ve sosyal çevreden alınan olumlu tepkiler, öğretmenin motivasyonunu artırarak mesleki tatminini güçlendirebilir. Pandemi döneminde uzaktan eğitimle başlamanın iş yerine uyumu kolaylaştırdığını belirtilmiştir. Fiziksel engellerin daha az belirgin hale gelmesi ve öğrenciler tarafından merakla karşılanması, engelli öğretmenlerin hızlı bir şekilde kabul edilmesine katkıda bulunmuştur. Kültürel eşitlilik ve kapsayıcılık, iş yerinde yenilikçi düşünceleri teşvik eder ve topluluk bağlarını güçlendirir. Engelli

öğretmenlerin yaşadığı heyecan, işine olan bağlılığı ve motivasyonu artıran bir faktördür. Pozitif duygular, kişinin iş yerine daha çabuk uyum sağlamasını ve performansını olumlu yönde etkileyebilir. Heyecan, öğretmenin mesleki gelişimini ve başarıya ulaşma arzusunu destekler.

Öğretmenlik mesleğinin dışında ek görevler üstlenmenin, engelli öğretmenler için hem mesleki gelişime katkı sağlayabileceği hem de kişisel tatmin ve memnuniyet sağlayabileceği görülmektedir. Bulgular, engelli öğretmenlerin kariyerlerini ilerletmek ve kendilerini daha değerli hissetmek için fırsatlar aradıklarını ve bu tür ek görevlerin bu ihtiyacı karşılayabileceğini göstermektedir. Bu tür ek görevler, engelli öğretmenlerin yeteneklerini daha geniş bir alanda kullanmalarını sağlayarak, iş yaşamında daha fazla tatmin ve başarı elde etmelerine yardımcı olabilir. Ek görevlerin engellere uygun olması ve çalışanların bu görevleri severek yapması da son derece önemlidir. Bu, engelli bireylerin iş yaşamında sadece mevcut yeteneklerini değil, aynı zamanda ilgi ve motivasyonlarını da dikkate alarak uygun görevlerde istihdam edilmesinin önemini vurgulamaktadır. İşverenlerin, engelli çalışanların potansiyellerini tam olarak değerlendirerek onlara uygun görevler sağlamaları, işyerindeki çeşitliliği artırmanın yanı sıra toplumsal bir sorumluluktur. Michna vd., (2017) yaptıkları çalışmada, engelli bireylerin kendilerini geliştirme adına bilişim kursları gibi kurslar istediklerini belirtmişlerdir. Engelli bireylerin iş yaşamında başarılı olabilecekleri ve farklı yeteneklerini kullanarak kariyerlerini ilerletmek istedikleri görülmektedir. İşverenlerin engelli çalışanların potansiyellerini ve becerilerini tanıyarak onlara uygun görevler sağlamaları, sadece iş yerindeki çeşitliliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda iş tatmini ve performansı da artırabilir. Bu nedenle, iş dünyasında engelli bireylere eşit fırsatlar sunulması ve onların yeteneklerinin tam olarak değerlendirilmesi, hem işverenlerin hem de toplumun genel çıkarına hizmet eder.

Engelli öğretmenlerden bazıları özel aracıyla okula geldiğini, toplu taşımada yaşayabileceği sorunlardan kaçındığını belirtmiştir. Bu durum, Türkiye’de toplu taşımanın erişilebilirlik açısından yetersiz olduğunu düşündüğünü göstermektedir. Diğer engelli öğretmenler de özel aracını kullanırken yoğun trafikte zorluk yaşadığını ve okul yönetiminin bu sorunu çözmek için esnek ders programı sağladığını ifade

etmiştir. İş yerinde engelli çalışanlara yönelik esnek çalışma uygulamalarının önemini vurgulamaktadır. Engelli öğretmenlerin çalıştıkları kurumların rampada olması günlük hareketlerini ve fiziksel çevreye erişimlerini zorlaştırmaktadır. İş yerinde sağlanan esneklikler ve destekler, engelli öğretmenlerin ulaşım zorluklarını aşmalarına yardımcı olabilir. Ders programlarının esnek düzenlenmesi, engelli bireylerin iş yerlerine rahat ulaşımını sağlar. Bu tür düzenlemeler, engelli bireylerin iş hayatında karşılaştıkları zorlukların azaltılmasına yönelik önemli adımlardır. İş yerinde yapılan esneklikler ve destekler, çalışanların verimliliğini ve iş memnuniyetini artırırken, iş yerinde çeşitliliği ve dahil etmeyi teşvik eder. Engelli öğretmenlerin iş ortamına ulaşım deneyimleri, onların mesleki performanslarını ve iş tatminlerini önemli ölçüde etkiler. Fiziksel çevreye erişim ve uygun ulaşım çözümleri sağlanmadığında, engelli bireyler iş yerinde karşılaştıkları zorluklar nedeniyle dezavantajlı duruma düşebilir.

Öğrencilerin engelli öğretmenlerine karşı olumlu tepkiler göstermesi, çocukların doğal kabul ve empati yeteneklerini yansıtmaktadır. Engelli öğretmenlerin gözlemleri, öğrencilerin başlangıçta olumlu tepkiler verdiğini ve zamanla engellilik hakkında farkındalık geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Eğitim sürecinde çocukların farklılıkları kabul etme ve empati geliştirme yeteneklerinin desteklendiğinin göstergesidir. Engelli öğretmenler, iş arkadaşlarının tutumlarını genellikle olumlu ve destekleyici olarak nitelendirmiştir. İş yerinde destekleyici tutumların moral ve motivasyon üzerinde olumlu etkileri vardır. Olumlu iş arkadaşlığı ilişkileri, engelli bireylerin iş tatminini ve mesleki verimliliğini artırır. Velilerin de engelli öğretmenlere karşı olumlu tutum sergilemesi, ailelerin eğitim sürecine katılımının ve destekleyici rollerinin önemini vurgulamaktadır. Bu tür tutumlar, öğretmenlerin iş ortamında kendilerini değerli hissetmelerine katkıda bulunur ve eğitim sürecinde daha etkin rol almalarını sağlar.

Engelli öğretmenlerin çoğunluğu okulların fiziki özelliklerini engellilere uygun bulmuş olsa da, okulun sağlık ihtiyaçlarını karşılayacak donanıma sahip olmaması fiziki yapısının uygun olmadığını göstermektedir. Bu durum, okulların engellilere uygun olmayan alanlarını tespit etmeleri ve gerekli düzenlemeleri yapmaları gerektiğini göstermektedir. Erişilebilirlik, engelli öğretmenlerin günlük işlerini etkileyen temel bir faktördür ve bu nedenle okulların bu konuya özel bir önem vermesi

gerekmektedir. Özgökçeler ve Bıçkı (2010) engellilerin sosyal dışlanma düzeylerini araştırdıkları çalışmalarındaki engelli personeller ulaşım ve erişilebilirlikleri kısıtlandığında toplumsal ve kültürel yaşamdan uzaklaştıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmada görüşlerine başvurulmuş engelli öğretmenler iş yerlerinde ilk günden itibaren olumlu ve değişmez bir destek aldıklarını belirtmiştir. Engelli öğretmenlerin deneyimleri iş yerinde erişilebilirlik ve destek sistemlerinin etkin bir şekilde uygulandığını ve bu durumun engelli öğretmenlerin memnuniyetini ve iş performansını olumlu etkilediğini gösterir. Engelli öğretmenlerin, destek ve anlayışın devam edeceğine dair beklentileri, onların motivasyonunu olumlu yönde etkiler. Bu, hem kişisel hem de mesleki anlamda daha iyi şartlarda çalışmaya devam etme umudunu ortaya koyar. Engelli bireylerin iş yerinde gördükleri destek, onların kendilerini daha değerli hissetmelerine yol açar ve bu da mesleki gelişimlerine katkıda bulunur. Engelli öğretmenlerin mevcut olumlu tutumların devam etmesini istemesi, toplumsal farkındalığın ve duyarlılığın artmasına olan inancı yansıtmaktadır. Bu, toplumun engelli bireylere karşı daha anlayışlı ve destekleyici olmasının önemini vurgulamaktadır.

Engelli öğretmenlerin istihdam edilmesi, iş yaşamında karşılaştıkları farklı deneyimlerle şekillenirken, iş yerlerinin ve toplumun daha fazla farkındalık, anlayış ve destek göstermesi gerekmektedir. Engelli bireylerin iş yaşamında başarılı olabilmeleri için, erişilebilirlik düzenlemeleri, destekleyici iş arkadaşlığı tutumları ve uygun iş ortamlarının sağlanması önemlidir. İş yerlerinde yapılan iyileştirmeler, engelli bireylerin iş yaşamında daha rahat ve başarılı olmalarını sağlayabilir. Toplumsal farkındalık ve duyarlılığın artırılması, engelli bireylerin yaşam kalitesini artırırken, iş yerindeki çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik edebilir. Bulgular, engelli öğretmenlerin iş yaşamında karşılaştıkları zorlukların ve destek sistemlerinin, iş yerlerinde ve toplumda daha kapsayıcı politikaların geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Engelli bireylerin katılımını ve refahını artırmak için yapılan bu tür çalışmalar, toplumsal gelişim ve eşitlik adına önemli adımlar olarak değerlendirilmelidir.

Araştırmanın bu bölümünde engelli öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yöneticilerin deneyimlerine yer verilmiştir. Araştırma bulguları, katılımcıların yarısının yakın çevrelerinde engelli bireylerin bulunduğunu göstermektedir. Yöneticilerin, engelli bireylerle kişisel bağlantısı olduğunda bu konudaki farkındalıklarının ve empati düzeylerinin genellikle daha yüksek olduğu bilinmektedir (Tufan, 2008). Türkiye’de yapılan araştırmalar da engelli bireylerle kişisel ilişkisi olan yöneticilerin, engelli bireylerin istihdamına daha olumlu yaklaştığını ve daha esnek düzenlemeler yapma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır (Yıldırım ve Özdemir, 2012). Yöneticilerin engelli yakını olmasının, engelli bireylere yönelik tutumlarının daha olumlu olmasına katkı sağlayabileceği söylenebilir. Engelli bireylerle ilgili kişisel deneyimler, empati kurmayı kolaylaştırabilir ve bu kişilerin karşılaştıkları zorlukları daha iyi anlamalarına olanak tanır.

Yöneticilerin bir kısmı, engelli bireylerin istihdamının hem toplum hem de birey için faydalı olduğunu belirtmiştir. Engelli bireylerin istihdamının toplumsal entegrasyon ve ekonomik bağımsızlık açısından önemli olduğu alanyazında yaygın olarak vurgulanmaktadır (Özşahin ve Öztürk, 2014). Engelli bireylerin iş gücüne katılımı, toplumun genel refah seviyesini artırmakta ve sosyal eşitlik ilkesini desteklemektedir (Kılıç ve Esentürk, 2019). Katılımcıların büyük bir kısmı, engelli bireylerin istihdam edilmesinin normal ve gerekli olduğunu düşünmektedir. Türkiye’de 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, engelli bireylerin iş hayatına eşit erişimini güvence altına almaktadır (Resmi Gazete, 2005). Bu yasal düzenleme, engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik eden politikaların ve yasaların önemini vurgulamaktadır. Alanyazında, işyerinde uygun düzenlemelerin yapılması ve işin engelli bireyin yeteneklerine uygun olarak tasarlanması gerektiği yönündeki öneriler sıklıkla yer almaktadır (Kavak, 2014). İş yerinde engelli bireylerin verimliliğini artırmak için yapılan düzenlemelerin hem işverenler hem de çalışanlar için faydalı olduğu gösterilmiştir (Demir, 2019).

Katılımcılar, engelli bireylerin görevlerinin engel türüne, düzeyine ve becerilere göre belirlendiğini belirtmiştir. İş analizlerinin ve bireysel uyum stratejilerinin önemini vurgulayan alanyazınla uyumlu olarak, işin bireyin kapasitesine uygun olarak tasarlanması, işyerinde başarılı entegrasyonu desteklemektedir (Süzer, 2012; Çelik,

2013). Bazı yöneticiler, engelli bireylerin iş yerinde belirli sınırlamalara tabi olmaları gerektiğini düşünmektedir. Özellikle psikolojik rahatsızlıkları olan veya duygusal problemler yaşayan bireylerin öğretmen olarak istihdam edilmemesi gerektiğini savunmaktadırlar. Bu tür sınırlamalar, engelli bireylerin iş hayatına katılımını olumsuz etkileyebilir ve ayrımcılığa yol açabilir. Diğer yandan, bazı yöneticiler, her bireyin yeteneklerine uygun bir şekilde iş yapma hakkının olduğunu ve engelli bireylerin de iş yerinde verimli olabileceğini savunmaktadır. Katılımcılar, görevlerin ilgili yönetmelikler çerçevesinde belirlendiğini belirtmiştir. Türkiye’de yasal düzenlemelerin ve yönetmeliklerin engelli bireylerin işyerinde korunması ve desteklenmesi açısından önemli bir rol oynadığı alanyazında geniş bir şekilde ele alınmaktadır (İş Kanunu, 2003; Engelliler Hakkında Kanun, 2005). Bu düzenlemeler, işverenlerin yükümlülüklerini belirleyerek engelli bireylerin haklarını koruma altına almaktadır. Yöneticilerin sağlık durumu ve iş güvenliğini göz önünde bulundurdıkları belirtilmiştir. İş güvenliği ve sağlığın, özellikle engelli bireyler için işyerinde kritik öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır (Öztürk, 2016). İşyerinde güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlamak, çalışanların genel refahını ve verimliliğini artırmaktadır (Korkmaz, 2017). Katılımcılar, engeline uygun olmayan bir kadroda çalışan bireylere iş tanımı dışında yapabilecekleri işlerin verildiğini belirtmişlerdir. Alanyazında, iş uyumunun sağlanamadığı durumlarda alternatif görevlerin ve esnek iş düzenlemelerinin önemine dikkat çekilmektedir (Çetin ve Gökmen, 2018). Bu tür düzenlemeler, engelli bireylerin işyerinde kalıcı olmasını ve verimliliğini artırmaktadır (Uğurlu, 2015).

Engelli öğretmenlerin görevleriyle ilgili karşılaşılan bazı güçlükler belirtilmiştir. Bazı yöneticiler, engelli öğretmenlere verilen bazı görevlerin yerine getirilemediğini veya çok ciddiye alınarak kurumsal işleyişin aksamasına neden olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, iş tanımlarının net olmayışından kaynaklanabileceği gibi, engelli öğretmenlerin yeteneklerine uygun görevlerin verilmemesinden de kaynaklanabilir. Engelli öğretmenlerin daha verimli olabilmeleri için iş tanımlarının net yapılması ve onların yeteneklerine uygun görevler verilmesi gerekmektedir. Alanyazında da, engelli çalışanların işyerinde karşılaştıkları en büyük güçlüklerden birinin diğer çalışanların kabulü olduğu belirtilmektedir (Schur vd., 2005). Engelli bireylerin işyerinde ayrımcılıkla karşılaştığı ve diğer çalışanların tutumlarının engelli bireylerin

iş yaşamındaki deneyimlerini olumsuz etkilediği ortaya konmuştur (Yıldırım ve Özdemir, 2012). Sürengen hastalığa sahip bir öğretmenin doktor kontrolleri nedeniyle derslerinin sık sık boş geçtiğini belirtmiştir. Bu durumda, öğretmene daha esnek bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla BT formatörlüğü görevi verilmiş ve dersleri diğer öğretmenlere devredilmiştir. Bu tür düzenlemeler, engelli bireylerin iş yerinde verimli olmalarını sağlamak adına önemli bir adım olabilir.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda, iş yerlerinin fiziksel erişilebilirlik özelliklerinin yetersiz olduğu ve bu durumun engelli bireylerin iş yaşamına katılımını zorlaştırdığı belirtilmiştir (Kavak, 2014). Benzer şekilde, uluslararası alanyazında da erişilebilirlik düzenlemelerinin engelli bireylerin işyerindeki entegrasyonunu ve verimliliğini artırdığı vurgulanmaktadır (Schur vd., 2005). Kurumların fiziksel erişilebilirlik özellikleri, engelli bireylerin iş yerinde karşılaşılabileceği zorlukları azaltmak adına büyük önem taşımaktadır. Yöneticiler, kurumda fiziksel engelli bireyler için rampalar ve asansör gibi düzenlemelerin bulunduğunu, ancak görme engelli bireyler için yeterli düzenlemelerin yapılmadığını ifade etmektedir. Kurumların sadece belirli engel gruplarına yönelik düzenlemeler yaparak kapsayıcı olmadığını göstermektedir.

Yöneticiler, diğer çalışanların engelli meslektaşlarına yönelik tutumlarını genel olarak hoşgörülü ve destekleyici olarak değerlendirerek; çalışanlar arasında yardımlaşma ve iş paylaşımının yaygın olduğunu, öğretmenlerin ders programlarının düzenlenmesinde engelli meslektaşlarına öncelik tanıdıklarını belirtmiştir. Bu tür destekleyici tutumlar, iş yerinde kapsayıcı bir kültürün gelişmesine katkıda bulunabilir. Alanyazında da bu tür olumlu tutumlar sıkça vurgulanmaktadır. Örneğin, iş yerinde sosyal destek ve olumlu iş ortamının engelli çalışanların iş tatminini ve performansını artırdığı belirtilmektedir (Colella, 1994). Türkiye’de yapılan araştırmalar da benzer şekilde, iş arkadaşlarının desteği ve anlayışının engelli bireylerin işyerindeki verimliliğini ve memnuniyetini artırdığını göstermektedir (Yıldırım ve Özdemir, 2012).

Yöneticilerin çoğu, engelli bireylerin iş yapabilme kapasitelerine uygun bir şekilde pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini savunmaktadır. Aynı zamanda engelli bireylerin görevlerinin onların yeteneklerine ve ihtiyaçlarına uygun olarak düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Engelli bireylere potansiyellerine uygun

görevler verilmesi, iş yerinde adaletin sağlanması açısından önemlidir. Yöneticiler, engelli bireylere eşit davranmanın onların verimliliğini artıracaklarını düşünmektedir. Bu yaklaşım, engelli bireylerin potansiyellerine güvenmeyi ve onların eşit koşullarda değerlendirilmesini hedeflemektedir. Ancak, bazı yöneticiler, engelli bireylere yönelik korumacı bir tutumun onların iş yerinde daha pasif bir rol üstlenmelerine neden olabileceği konusunda endişelidir. Alanyazında da benzer şekilde, engelli bireylere yönelik pozitif ayrımcılığın ve korumacı tutumların önemi vurgulanmaktadır. Colella (1994), iş yerinde engelli bireylere yönelik pozitif ayrımcılığın onların entegrasyonunu kolaylaştırdığını belirtmiştir. Türkiye’de yapılan araştırmalarda da yöneticilerin engelli çalışanlara yönelik destekleyici ve koruyucu tutumlarının, bu çalışanların iş yerinde karşılaştıkları zorlukları azaltmada önemli bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Yıldırım ve Özdemir, 2012).

5.2 Sonuç

İnsanlık tarihinden bugüne dek devam eden engellilik, çağımızın da kaçınılmaz bir konusu haline gelmiştir. Artan popülasyon, yaşlılık, yoksulluk ve gelişen endüstri sebebiyle artan makineleşme ve işle ilgili kazalar engelli birey sayısını artırmaktadır. Bu artış, engelli bireylerin toplumdan izole edilmelerine ve iş gücüne katılmalarının engellenmesine yol açarak yoksulluğa sürüklemektedir. Böylece engelli bireyler eğitim, sağlık ve iş bulma imkanlarından tam olarak yararlanamamakta ve iş yaşamına aktif bir şekilde katılım sağlayamamaktadırlar. İş bulma açısından ise engelliler, istihdama en zor dahil edilen gruplardan biridir ve işverenlerin önyargılı düşünceleri ise iş bulmalarını daha da zorlaştırmaktadır. İşe alım sürecinde öne çıkan bu ön yargılar, engelli bireylerin iş bulmalarında kısıtlılığa yol açmakta, işverenler genellikle boş bulunan kontenjanları doldurmak için yalnızca belirli özelliklere sahip engelli bireyleri tercih etmektedirler. Engelli bireylerin atanma süreçleri, engelli olmayan bireylere kıyasla bazı avantajlar sunarken aynı zamanda belirli zorlukları da içermektedir. Pozitif ayrımcılık uygulamaları, engelli bireylerin kamu görevlerine erişimini kolaylaştırırken, sınav sürecinin getirdiği psikolojik ve duygusal yük de dikkate alınmalıdır. Engelli bireylerin iş yerinde karşılaştıkları zorlukların azaltılması ve iş yerinde gerekli düzenlemelerin yapılması, kamu kurumlarının önemli bir

sorumluluğudur. Bu bağlamda, kamu politikalarının engelli bireylerin iş bulma süreçlerini ve iş yerindeki durumlarını daha fazla desteklemesi gerektiği söylenebilir.

Engelli öğretmenlerin iş yaşamına uyum süreçleri, sağlık durumu, ekonomik özgürlük, iş yerinde destek ve sosyal dinamikler gibi birçok faktör tarafından etkilenmektedir. Engelli bireyler, iş yerinde fiziksel ve zihinsel yüklerden kaynaklanan sağlık problemleriyle karşılaşabilirken, uygun düzenlemeler ve desteklerle bu sorunların üstesinden gelebilirler. İşe başlamayla birlikte kazanılan ekonomik özgürlük, engelli bireylerin sosyal yaşamlarını iyileştirebilir ve bağımsızlıklarını artırabilir. Ayrıca, iş yerindeki destekleyici ortam ve uygun uyum süreçleri, engelli bireylerin iş yaşamında başarılı olmasını sağlar. Engelli bireylerin karşılaştıkları ön yargılar ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi, onların iş yerinde kendilerini daha değerli hissetmelerini ve iş yerindeki performanslarını artırmalarını sağlayabilir. Engelli öğretmenlerin ilk iş günü deneyimleri, hem olumsuz hem de olumlu duygular ve algılarla karakterize edilmektedir. Olumsuz duygular, genellikle sosyal kaygılar, bürokratik süreçler ve rol değişikliğiyle ilgili belirsizliklerden kaynaklanırken, olumlu duygular sosyal destek, kabul ve iş yerindeki kapsayıcı politikalarla ilişkilidir. Bulgular, iş yerinde engelli bireyler için sağlanacak desteklerin ve kapsayıcı politikaların önemini vurgulamaktadır.

Engelli öğretmenlerin deneyimleri üzerine yapılan bu araştırma, eğitim ortamlarında yaşanan dönüşümü ve engelli bireylerin iş hayatındaki yerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu, iş arkadaşları, öğrenciler ve veliler tarafından olumlu ve destekleyici tutumlarla karşılandıklarını belirtmişlerdir. Bu destekleyici ortam, engelli öğretmenlerin mesleki performanslarını artırarak eğitim süreçlerine daha etkin katılım sağlamalarını mümkün kılmaktadır. Öğretmenlerin iş yerinde karşılaştıkları fiziksel erişim zorlukları ve sağlık ihtiyaçlarına yönelik eksiklikler ise dikkat çekmektedir. Özellikle sağlık gereksinimleri olan öğretmenlerin revir gibi özel alanlara erişimlerinin olmaması, günlük yaşamlarını ve iş performanslarını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum, eğitim kurumlarında engelli bireyler için daha fazla erişilebilirlik ve destek mekanizmalarının sağlanması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonuçları, eğitimde kapsayıcılığın önemini vurgulamaktadır. Engelli öğretmenlerin iş yerindeki deneyimleri, toplumun

genel tutumunun ne kadar önemli olduğunu ve olumlu yaklaşımların engelli bireylerin mesleki ve sosyal hayatta başarılı olmalarını nasıl etkilediğini göstermektedir. Destekleyici bir iş ortamı, engelli bireylerin potansiyellerini tam anlamıyla kullanmalarına ve toplumsal kabul görmelerine katkıda bulunmaktadır. Sonuç olarak, engelli öğretmenlerin yaşadıkları deneyimler, eğitim kurumlarında ve iş yerlerinde daha kapsayıcı politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu, hem engelli bireylerin hem de toplumun genel olarak kazançlı çıkacağı bir adım olacaktır.

5.3 Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

5.3.1 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Eğitim kurumları, fiziksel engelleri azaltmak ve engelli öğretmenlerin işlevselliğini artırmak için daha fazla erişilebilirlik düzenlemesi yapılmalıdır. Revir gibi sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaştıran alanlar oluşturulmalı ve engelli öğretmenlerin günlük sağlık ihtiyaçlarına cevap verebilecek ortamlar sağlanmalıdır.
- Okul personeline yönelik düzenli eğitim ve farkındalık programları düzenlenmelidir. Bu programlar, engellilik konusunda bilinçlendirme sağlayarak ön yargıları azaltabilir ve destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunabilir.
- Engelli öğretmenlerin yeteneklerinin ve potansiyellerinin tam anlamıyla kullanılabilmesi için profesyonel gelişim fırsatları sunulmalıdır. Eğitim kurumları, engelli öğretmenlerin kariyerlerini ilerletmeleri ve mesleki becerilerini geliştirmeleri için destekleyici ortamlar sağlamalıdır.
- Uygulanan politika ve düzenlemelerin etkinliğini değerlendirmek amacıyla düzenli izleme ve değerlendirme süreçleri oluşturulmalıdır. Bu süreçler, eğitim

kurumlarının engelli öğretmenler için sunduğu desteklerin sürekli iyileştirilmesine ve sürdürülebilirliğine katkıda bulunabilir.

5.3.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Alanyazında engelli bireylerin eğitim sektöründe karşılaştıkları güçlükler hakkında güncel çalışmaların kapsamlı bir taraması yapılabilir. Özellikle son 5 yılda yapılan araştırmalar incelenmeli ve bu çalışmaların bulguları analiz edilmelidir.
- Farklı engel türlerine (fiziksel, görme, işitme, zihinsel, vb.) sahip bireylerin eğitim sektöründe yaşadığı güçlükler ayrı ayrı ele alınabilir.
- Engelli personelin eğitim örgütlerinde kariyer ilerlemelerini ve mesleki gelişimlerini nasıl sürdürdüklerine dair çalışmalar yapılabilir. Özellikle terfi, ek eğitim fırsatları ve profesyonel gelişim süreçleri incelenebilir.
- İlköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim gibi farklı eğitim seviyelerinde ve özel, devlet gibi farklı kurum türlerinde çalışan engelli personelin yaşadığı zorluklar karşılaştırılabilir.
- Eğitim sektöründe engelli çalışanların işlerini daha verimli yapabilmeleri için teknolojinin nasıl kullanılabileceği üzerine çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Arıkan, Ç. (2002). Sosyal model çerçevesinde özürlülüğe yaklaşım. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 2 (1) 11-25.
- Arıkan, S. (2018). Destekli istihdam kavramı. *Engelli bireylerin destekli istihdamı*. içinde (s. 137-172). Akademik Kitaplar.
- Ayata, R. (2016). *Zihinsel engelli bireylerin meslek edindirilmesinde ailelerin tutumlarının incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yalova Üniversitesi.
- Aytaç, S. (2009). *İşyerinde psikolojik taciz ve sosyal uyum*. Beta Yayınları.
- Balcı, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. (9. Baskı). Pegem Akademi.
- Berkün, S. (2013). *Özürlülerin istihdamında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma): Bursa ili belediyelerinden örnekler*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2024). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chan, Alan H. S. ve To, Siu – Ming (2009). *Promotion of employment opportunities for people with disabilities in Hong Kong: a strategic approach*. Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal.
- Colella, A. (1994). Organizational socialization of newcomers: The role of information acquisition and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 45(2), 174-202.
- Creswell, W. J. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çavuş, Ö. H., & Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1) 145-165.
- Çelik, S. (2013). İşyerinde engelli çalışanların uyumu ve verimliliği. *Çalışma ve Toplum*, 4(29), 112-127.
- Çelik, S. (2013). İşyerinde engelli çalışanların uyumu ve verimliliği. *Çalışma ve Toplum*, 4(29), 112-127.

- Çetin, M., & Gökmen, E. (2018). Engelli istihdamında işveren tutumları ve yasal düzenlemelerin etkisi. *İş Gücü Piyasası Dergisi*, 5(1), 89-104.
- Çiçek, S. (2018). Çalışma ortamının çalışan verimliliği üzerindeki etkileri. *İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(1), 45-58.
- Çolak Ü. (2016). *Sosyal politikalar kapsamında Türkiye’de zihinsel engellilerin istihdam politikalarında korumalı işyerinin işverenler açısından uygulanabilirliği: Trabzon örneği*. [Yüksek Lisans Tezi]. Avrasya Üniversitesi.
- Demir, A. (2007). Sosyal uyum ve iş yerinde engelli çalışanların uyumu. *İş ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 88-103.
- Demir, S. (2019). Engelli bireylerin istihdamında yaşanan güçlükler ve çözüm önerileri. *Sosyal Politikalar Dergisi*, 6(2), 45-58.
- Demir, S., & Tunç, M. (2019). Engellilerin İşyerinde Karşılaştıkları Zorluklar ve Uyarlama Gereksinimleri. *İş ve Toplum*, 8(1), 45-67.
- Doğan Haber Ajansı, (2024, 24 Ocak). *Görme engelli öğretmen, psikolojik şiddetine maruz kaldığı meslektaşından şikayetçi oldu*. Haber Global. [Çevrim-içi: <https://haberglobal.com.tr>], Erişim Tarihi: 24.01.2024.
- Doğan, A., Bozkurt, S., & Demir, R. (2015). Bu esnek çalışma türünün örgüt ve işgörenler için bazı belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14) 375-398.
- Engelliler Hakkında Kanun, Resmi Gazete, 5378 sayılı kanun, 2005.
- Erdoğan, T. (2022). Engelli bireylerin kamu görevlerine atanmasında pozitif ayrımcılık uygulamaları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(2), 123-134.
- Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içirme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1) 363-393
- Güneş, H. (2015). İşletmelerde İletişim ve Çalışan Motivasyonu. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 123-140.
- Gürbüz, S. (2020). Engelli bireylerin kamu görevlerine atanmasında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri. *Sosyal Politika Çalışmaları*, 15(3), 88-101.
- Harris, S.P., Owen, R., & Gould, R. (2012). Parity of participation in liberal welfare states: human rights, neoliberalism, disability and employment. *Disability & Society*, 27 (6), 827.

İş Kanunu, Resmi Gazete, 4857 sayılı kanun, 2003.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2020). *İnsan ve insanlar: Sosyal psikolojiye giriş*. Evrim Yayınları.

Kara, A. (2016). İş kültürü ve çalışan bağlılığı. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(4), 275-289.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.

Kavak, Y. (2014). Engelli bireylerin iş yaşamına entegrasyonu: Kuramsal bir inceleme. *Eğitim ve Bilim*, 39(173), 334-348.

Kavak, Y. (2014). Engelli bireylerin iş yaşamına entegrasyonu: Kuramsal bir inceleme. *Eğitim ve Bilim*, 39(173), 334-348.

Kayacı, E. (2007). *Özürlüler için verimli bir istihdam politikası oluşturulması*. [Uzmanlık Tezi]. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Kılıç, M., & Esentürk, O. K. (2019). Engelli bireylerin spor ve fiziksel aktiviteye katılımı. *Spor Bilimleri Dergisi*, 30(2), 120-134

Kirk, J. ve Miller, M. L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. Beverly Hills: Sage Publications.

Koca, A., & Güler, M. (2021). Engelli bireylerin kamu personeli seçme sınavı (KPSS) ve engelli kamu personeli seçme sınavı (EKPSS) karşılaştırması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 34-52.

Kok, M. (2004). Almanya’da engellilik hukuku: İstihdam, eğitim ve erişim haklarına genel bakış. *Alman Hukuk Dergisi*, 5(11), 1373–1392. doi:10.1017/S2071832200013286

Korkmaz, H. (2017). İş sağlığı ve güvenliği: Engelli çalışanlar için özel önlemler. *Çalışma ve Toplum*, (1), 47-61.

Korkut, F. (2004). Bireylerin uyum ve çevre ile etkileşim süreçleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 25-38.

Korkut, F. (2004). Psikolojik uyum ve yaşam memnuniyeti. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(21), 45-58.

Krippendorff, K. (2018). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (4th Edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Lecompte, M. D. ve Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52, 31-60.
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- Makas, R. (2011). Korumalı işyeri. *Çimento İşveren Dergisi*, 25(6) 4-13.
- Memur Kadrosunda İstihdam, (2023, Kasım). *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni*. [Çevrim-ıçı: https://www.aile.gov.tr/media/151788/eyhgm_istatistik_bulteni_kasim_23.pdf], Erişim Tarihi: 25.12.2023.
- Meşhur, H. F. (2011). Ortopedik engellilerin istihdamında tele çalışmaya ilişkin tutumlar açısından bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 22, 72-118
- Miles, M. B. ve Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis: A expanded sourcebook*. (2. Baskı). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Okur, N. ve Erdugan, F. E. (2010). Sosyal haklar ve özürlüler: Özürlülük modelleri bağlamında tarihsel bir değerlendirme. *II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, Denizli.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye’de özürlü dostu istihdam politikaları (durum analizi ve öneriler)*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.
- Ölmezoğlu, N. İ. (2015). *Çalışma yaşamında engelliler: Gümüşhane ili engelli istihdamına ilişkin emek arz yönlü bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2019). *Örgütsel davranış: Birey ve grup davranışı*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özşahin, Z., & Öztürk, M. (2014). Türkiye’de engelli istihdamının mevcut durumu ve çözüm önerileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 12-29.
- Öztürk, F. (2016). İşyerinde engelli çalışanların güvenliği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 10(4), 35-48.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating Theory and Practice*. (4th Edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 3-20.

- Süzer, M. (2012). Engelli istihdamının önündeki engeller ve çözüm önerileri. *Çalışma Hayatı Dergisi*, (2), 22-39.
- Şen, M. (2018). Türkiye’de engellilere yönelik istihdam politikaları: Güçlükler ve öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2) 129-152.
- Şişman, Y. (2011). Türkiye’de özürllülere yönelik yasal düzenlemeler. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 1(60)
- Tam, D., Twigg, R. C., Boey, K.-W., & Kwok, S.-M. (2013). Confirmatory factor analysis on the professional suitability scale for social work practice. *Research on Social Work Practice*, 23(4) 467-478.
- Taylan, B. (2009). Evrim ve uyum: Doğal seçim süreci. *Evrin Biyolojisi Dergisi*, 12(1), 34-42
- Tınar, Y. (2018). *Engellilere yönelik kamu hizmetlerinin yönetimi ve sunumu: Karşılaştırmalı bir değerlendirme*. (1.Baskı). Hiper Yayın.
- Tufan, İ. (2008). *Engelliler ve toplum: Türkiye’de engelli olmanın sosyolojik boyutları*. Pegem Akademi.
- Turan, S. (Ed.). (2017). *Engellilik ve dinler*. (1. Baskı). Açılım Kitap.
- Uğurlu, C. T. (2015). Engelli bireylerin iş yaşamına uyum süreci ve psikososyal destek. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26(1), 78-92.
- Yıldırım, A. (2013). İŞKUR’un engellilere yönelik mesleki eğitimleri. *İstihdamda 3İ Dergisi*, 9, 42-44.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, F., & Özdemir, M. (2012). Engelli istihdamında işverenlerin rolü ve sorumlulukları. *İş ve İnsan Dergisi*, 19(2), 103-117.
- Yıldırım, F., & Özdemir, M. (2012). Engelli istihdamında işverenlerin rolü ve sorumlulukları. *İş ve İnsan Dergisi*, 19(2), 103-117.
- Yılmaz, A. (2019). Tutumlar ve tutum değişimi. *Sosyal Psikoloji Yazıları*, 7(1), 89-103.



EKLER

EK A Uzman Görüşü

S.N.	İsim Soyisim	Mail Adresi	Görevli Olduğu
1.	Vural YILMAZ		Hüseyin Üster Özel Eğitim Uygulama O.
2.	Dr. Öğr. Üyesi Zafer KİRAZ		Gaziosmanpaşa Üniversitesi
3.	Doç. Dr. Gülay ASLAN		Gaziosmanpaşa Üniversitesi
4.	Dr. Öğr. Üyesi Zehra Esra KETENOĞLU KAYABAŞI		Kastamonu Üniversitesi
5.	Tuğba DEREKÖY		Reşit Çubukçu İlkokulu
6.	Dr. Öğr. Üyesi Berru ULUSOY		Giresun Üniversitesi
7.	Prof. Dr. Sadık KARTAL		Mehmet Akif ERSOY Üni
8.	Prof. Dr. Selda POLAT HÜSREVŞAHİ		Bülent Ecevit Üni.
9.	Prof.Dr. SAİT AKBAŞLI		Hacettepe Üni
10.	Doç.Dr. Turan Akman ERKİLİÇ		Anadolu Üni.
11.	Gizem YILDIZ		
12.	Prof.Dr. Elif SAZAK		Abant izzet baysal üni.

Sayın Hocam,

Ben Mihriban YAZICI. Kastamonu Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması, Ekonomisi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Kastamonu Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı öğretim üyesi Profesör Doktor Hüseyin YOLCU’nun danışmanlığında “Eğitim Örgütlerinde İstihdam Edilen Engelli Çalışanların İş Yaşamında Karşılaştığı Güçlükler” adlı tez çalışması yürütmekteyim. Bu araştırmanın amacı eğitim örgütlerinde istihdam edilen personellerin iş yaşamında karşılaştığı güçlükleri ortaya koymaktır. Bununla birlikte araştırmaya katılan engelli personelin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki çalışma yılı gibi demografik özellikleri ile de karşılaştırmalar yapmak araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır Bu doğrultuda okul yöneticilerine, öğretmenlere ve diğer çalışanlara uygulanmak üzere üç adet görüşme formu hazırlanmıştır. Söz konusu araştırmanın daha sağlıklı sonuçlar vermesi bakımından bu görüşme formlarına ilişkin uzman görüşünüze gereksinim duyulmuştur. Değerli vaktinizi ayırarak, araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür ediyorum, iyi çalışmalar diliyorum.

Saygılarımla

Mihriban YAZICI

EK B Görüşme Formları

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ BİREYLERİN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI GÜÇLÜKLER (ENGELLİ BİREYLER GÖRÜŞME FORMU)

Engelli bireylerin kamu kurumlarında ve özel sektörde istihdam edilmeleri yasa ile güvence altına alınmış bir durumdur. İstihdam hakkının kullanılması noktasında kimi zaman güçlükler yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu araştırmada Kastamonu ilinde bulunan eğitim örgütlerinde istihdam edilen engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştığı güçlüklerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Araştırma sonucunda elde dılecek verilere göre öneriler geliştirilecektir.

Araştırma kapsamında, siz çalışanlar ile görüşmeler yapmayı planlamaktayım. Benimle görüşmeyi kabul ettiğiniz için şimdiden teşekkür ederim. Sizlerle yapacağım tüm görüşmeler ve verilen bilgiler sadece bu araştırma kapsamında kullanılacak olup kesinlikle isim belirtilmeyecek ve kişisel bilgiler gizli tutulacaktır.

Görüşmenin yaklaşık 30 dakika süreceğini tahmin ediyorum. İzin vererseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamanı daha iyi kullanıp, hem de sorulara vereceğiniz yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutma fırsatı elde edebilirim.

Görüşmeye başlamadan önce sizin bana sormak istediğiniz sorular varsa, öncelikle bunları yanıtlamak istiyorum. Görüşme gönüllülük esasına dayanmaktadır. İstedığınız zaman görüşmenin sonlandırılmasını isteyebilirsiniz.

EK B'nin devamı

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyeti:

Yaşı:

Medeni Durumu:

Eğitim Düzeyi:

Aylık Geliri:

Hane Halkı Sayısı:

Ailede Çalışan Sayısı:

Engel Türü, Derecesi ve Nedeni:

Çalışılan Kurum Türü:

Kurumdaki Konumu:

Meslekteki Kıdemi:

Kaç yıldır bu kurumda görev yaptığı:

SORULAR

1. Şu anda çalışmakta olduğunuz kuruma yerleşme sürecinizden bahsedebilir misiniz?
2. İş yaşamına geçtikten sonra hayatınızda ne gibi değişiklikler oldu bahsedebilir misiniz?
3. Şu anda çalıştığınız kurumdaki ilk işgünü deneyiminizi anlatabilir misiniz?

EK B'nin devamı

4. Bir iş tanımınız var mı?

a) Eğer var ise iş tanımı doğrultusunda yaptığınız iş hakkında bilgi verebilir misiniz?

b) Sizden görev tanımınız dışında işler yapmanız isteniyor mu? Evet ise bu işlerin size uygunluğu hakkında neler düşünüyorsunuz?

5. Evinizden iş yerinize ulaşımı ne ile sağlıyorsunuz? Bu konuyla ilgili yaşadıklarınızdan bahsedebilir misiniz?

6. İş arkadaşlarınızın size karşı tutum ve davranışlarını nasıl değerlendirirsiniz?

7. Veli ve öğrencilerin size karşı tutum ve davranışlarını nasıl değerlendirirsiniz?

8. Şu andaki çalıştığınız iş yerinizin fiziki özelliklerini engel durumunuza uygunluk açısından değerlendirebilir misiniz?

9. Şu andaki çalıştığınız işinizdeki ilk günden bugüne sizin için ne(ler) değişti? Nasıl?

10. Kurumunuzdan/okulunuzdan geleceğe yönelik beklentileriniz nelerdir?

EK B'nin devamı

**EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ
ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI GÜÇLÜKLER
(YÖNETİCİ GÖRÜŞME FORMU)**

Engelli bireylerin kamu kurumlarında ve özel sektörde istihdam edilmeleri yasa ile güvence altına alınmış bir durumdur. İstihdam hakkının kullanılması noktasında kimi zaman güçlükler yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu araştırma ile Kastamonu ilinde bulunan eğitim örgütlerinde istihdam edilen engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştığı güçlükleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda elde dilecek verilere göre öneriler geliştirilecektir.

Araştırma kapsamında, siz yöneticiler ile görüşmeler yapmayı planlamaktayım. Benimle görüşmeyi kabul ettiğiniz için şimdiden teşekkür ederim. Sizlerle yapacağım tüm görüşmeler ve verilen bilgiler sadece bu araştırma kapsamında kullanılacak olup kesinlikle isim belirtilmeyecek ve kişisel bilgiler gizli tutulacaktır.

Görüşmenin yaklaşık 30 dakika süreceğini tahmin ediyorum. İzin vererseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamanı daha iyi kullanıp, hem de sorulara vereceğiniz yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutma fırsatı elde edebilirim.

Görüşmeye başlamadan önce sizin bana sormak istediğiniz sorular varsa, öncelikle bunları yanıtlamak istiyorum. Görüşme gönüllülük esasına dayanmaktadır. İsteddiğiniz zaman görüşmenin sonlandırılmasını isteyebilirsiniz.

EK B'nin devamı

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyeti:

Yaşı:

Medeni Durumu:

Eğitim Düzeyi:

Çalışılan Kurum Türü:

Meslekteki Kıdeminiz:

Kaç yıldır bu kurumda görev yapıyorsunuz:

Okulda çalışan engelli personel sayısı:

SORULAR

1. Ailenizde veya yakın tanıdıklarınızda engelli birey var mı? Varsa engel durumu hakkında bilgi verir misiniz?
2. Engelli bireylerin çalışması hakkında ne düşünüyorsunuz?
3. Kurumunuzda/okulunuzda engelli bireylerin;
 - a) Görev ve sorumluluklarını neye göre belirliyorsunuz? Neden?
 - b) Kurumunuzda/okulunuzda çalışan engelli bireylerin görev ve sorumlulukların onların engel türü ve düzeyine uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?

EK B'nin devamı

4. Kurumunuzda/okulunuzda çalışan engelli bireyler ile ilgili bir yönetici olarak;

a) Hangi güçlükleri yaşıyorsunuz?

b) Güçlükleri çözmek için nasıl bir yol izliyorsunuz? Açıklayabilir misiniz?

5. Kurumunuzun/okulunuzun fiziki yapısı ve donanımının engelli çalışanlarınız için uygun olduğunuz düşünüyor musunuz? Sizce engelli çalışanlarınız için kurumunuzda/okulunuzda hangi düzenlemeler yapılabilirdi?

6. Diğer çalışanların engelli çalışan(lar)ınıza yönelik;

a) Olumlu tutum ve davranışları nelerdir? Bu durumda siz ne yapıyorsunuz? Neden?

b) Olumsuz tutum ve davranışları nelerdir? Bu durumda siz ne yapıyorsunuz? Neden?

7. Size göre her koşulda engelli bir çalışanla diğer çalışanlara eşit davranmak mümkün müdür? Neden?

EK C Etik Kurul Kararı



T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu

TOPLANTI SAYISI
5

KARAR SAYISI
22

TOPLANTI TARİHİ
17.05.2022

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi'nde Öğretim Üyesi olarak görev yapan Prof. Dr. Hüseyin YOLCU'nun sorumlu araştırmacı, Mihriban YAZICI'nın yardımcı araştırmacı olarak yapmayı planladıkları **“Eğitim Örgütlerinde İstihdam Edilen Engelli Bireylerin İş Yaşamında Karşılaştığı Güçlükler”** isimli çalışması, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunca onaylanması uygun bulunmuştur.

Bu bilgiler ışığında; Aydınlatılmış Onam Formunun gönüllülere imzalatılarak gerekli bilgilendirmelerin yapılması ve etik davranış ilkelerine uyulması şartıyla söz konusu araştırmanın yapılması Etik Kurulumuzca uygun görülmüş ve onaylanmasına toplantıya katılan üyelerin oybirliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Muharrem ÇETİN
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Yavuz UNAT
Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Kutay OKTAY
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Eyüp AKMAN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Erol TURAN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Burhan BALTACI
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Tolga ULUSOY
Kurul Üyesi

DAĞITIM LİSTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
Sayın Prof. Dr. Hüseyin YOLCU

Belge Doğrulama Kodu: AMCHAFF

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: www.kastamonu.edu.tr/belgedogrulama

Adres: Kastamonu Üniversitesi Rektörlüğü, Kuzeykent Kampüsü, Merkez/Kastamonu

Bilgi için :

Serdar Durur

Telefon No: (0 366) 2801102

Faks No: (0 366) 2801038

Raportör