

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ENGELLİ İSTİHDAMI VE KARŞILAŞILAN
SORUNLAR: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Emrah ÖZTÜRK

Danışman
Prof.Dr. Hatice Şebnem ŞEÇER

İZMİR - 2019

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Emrah ÖZTÜRK
Öğrenci No : 2010800171
Tez Başlığı : Engelli İstihdamı ve Karşılaşılan Sorunlar: İzmir İli Örneği

Savunma Tarihi : 05/11/2019
Danışmanı : Prof.Dr.H. Şebnem SEÇER

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Prof.Dr.H. Şebnem SEÇER	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Doç.Dr.Burcu GÜLER	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Doç.Dr.Evrin MAYATÜRK AKYOL	- İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	

Emrah ÖZTÜRK tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği () / oy çokluğu () ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Erkan GÖKSU
Müdür V.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Engelli İstihdamı ve Karşılaşılan Sorunlar: İzmir İli Örneği” adlı çalışmanın tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

..../11/2019

Emrah ÖZTÜRK

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Engelli İstihdamı ve Karşılaşılan Sorunlar (İzmir İli Örneği)
Emrah ÖZTÜRK

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı

Ülkemizde toplam nüfusun ciddi bir kesimini oluşturan ve büyük bir çoğunluğunun istihdama dâhil olamadığı bilinen engelli bireylerden istihdama dâhil olanların da istihdam süreçlerinde birçok sorunla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir.

Bu araştırmanın amacı, istihdam edilen engelli bireylerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları sorunları ortaya koymak ve araştırmamızın varsayımlarının doğruluğunu tespit etmektir

Birinci bölümde “engellilik” kavramı, ikinci bölümde Türkiye’de engelli istihdamı incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise, engellilerin istihdam sürecinde algıladıkları sorunların tespit edilmesi amacıyla, anket yöntemi ile toplanan verilerin analizine yer verilmiştir. Anket uygulaması İzmir ili merkezinde faaliyet gösteren hastanelerde istihdam edilen 170 engelli birey üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışma sonucunda, engelli çalışanların yaşadığı sorunların, alan yazından kısmen farklı olarak, dört faktör altında toplandığı görülmüştür; bunlar istihdam süreci ve altyapı, toplum ve engelli bireyin eğitimi, ayrımcılık, işyeri ortamı / sektör kaynaklı sorunlardır.

Genel olarak, çalışan engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı, toplum ve engelli bireyin eğitimi ve işyeri ortamı / sektör kaynaklı sorun algılamadıkları fakat ayrımcılıktan kaynaklanan sorunlar algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamızda tespit edilen sorunlar ile alan yazında karşılaşılan sorunlar tartışılarak, sonuç bölümünde tespit edilen sorunlara çözüm nerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Engelli İştihadı, İştihad Sorunları, Hastanede alışan Engellilerin Sorunları.

ABSTRACT

Master's Thesis

Employment of Disabled People and Problems Encountered: İzmir City Case

Emrah ÖZTÜRK

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Human Resources Program

It is known that, disabled individuals who constitute a significant portion of the total population in our country and majority of them are not included in the employment, also face many problems in the employment processes.

The aim of this study is to detect the problems faced by disabled individuals during their employment processes and verify assumptions of our researches.

"Disability" concept has been examined in the first section, the following section is mainly focused on disabled employment in Turkey. In the last section, the analysis of the survey which is conducted to detect the problems perceived by the disabled in the employment process is presented. This survey is applied 170 disabled individuals who are employed the hospitals in center of İzmir.

As a result of the study, the difficulties experienced by disabled employees, categorized under four factors partly different from literature; these are employment processes and backgrounds, community and disabled individuals education, discrimination, workplace and sector related problems.

In general, it is concluded that disabled individuals employed are not perceived any problem about their employment processes and backgrounds, community and disabled individuals education, workplace and sector related problems, however they perceived problem about the in discrimination related difficulties.

Problems detected in our research, by arguing the problems that are researched in our work and the problems in literature, in the conclusion part the solutions are proposed for these discovered problems.

Keywords: Disabled Employment, Employment Problems, Problems of Disabled People Working in Hospital.

ENGELLİ İSTİHDAMI VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR: İZMİR İLİ
ÖRNEĞİ
İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ	xiv
 GİRİŞ	 1

BİRİNCİ BÖLÜM
ENGELLİLİK VE ENGELLİLER ÜZERİNE GENEL BİLGİLER

1.1. ENGELLİ KAVRAMININ İNCELENMESİ	3
1.2. ENGELLİLİK TÜRLERİ VE ENGELLİLİĞİN NEDENLERİ	4
1.2.1. Engellilik Türleri	5
1.2.2. Engelliliğin Nedenleri	6
1.2.2.1. Doğuştan Olan Engelliliğin Nedenleri	6
1.2.2.2. Sonradan Olan Engelliliğin Nedenleri	7
1.2.2.3. Dil ve Konuşma Engellilerin Engellilik Nedenleri	9
1.3. TÜRKİYE’NİN ENGELLİ PROFİLİ	9
1.3.1. Engelli Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Yeri	10
1.3.2. Yaş Yapısı	10
1.3.3. Eğitim Durumu	10
1.3.4. Tamamlanmış Eğitim Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı	11
1.3.5. Medeni Durum	12
1.3.6. İşgücüne Katılım	12

1.3.7. Engel Türüne Göre Engelli Nüfus Oranı	13
1.3.8. Engellilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarından Beklentileri	14
1.4. ENGELLİLİK KURUMUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ	14

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE ENGELLİ İSTİHDAMI

2.1. TÜRKİYEDE ENGELLİLERİN İSTİHDAM EDİLMESİNİ ZORUNLU KILAN SEBEPLER	18
2.1.1. Sayısal Büyüklük ve Sosyal Sebepler	18
2.1.2. Ekonomik Sebepler	20
2.1.3. Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler	21
2.2. TÜRKİYE’DE ENGELLİLERİN ÇALIŞTIRILMA YÖNTEMLERİ	22
2.2.1. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırmaları	22
2.2.2. Kota Sistemi	23
2.2.3. Korumalı İşyerleri	23
2.2.4. Evde Çalıştırma	24
2.2.5. Kooperatif Çalışma Yöntemi	25
2.2.6. Kişisel Çalışma Yöntemi	25
2.3. TÜRKİYE’DE ENGELLİLERİN İSTİHDAMI İLE İLGİLİ YASAL MEVZUAT	26
2.3.1. Anayasal Düzenleme	26
2.3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yapılan Düzenlemeler	27
2.3.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Yapılan Düzenlemeler	28
2.3.4. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun’da Yapılan Düzenlemeler	28
2.3.5. Yasal Mevzuata Aykırı Davranan İşverenin Cezai Sorumluluğu	30
2.4. TÜRKİYE’DE VE İZMİR’DE SAYILARLA ENGELLİ İSTİHDAMI	30
2.5. TÜRKİYE’DE ENGELLİLERİN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR	33
2.5.1. Toplum ve Engelli Bireylerin Eğitim Eksikliğinden Kaynaklanan Sorunlar	34
2.5.2. İstihdam Sürecinden Kaynaklanan Sorunlar	37

2.5.3. Altyapıdan Kaynaklanan Sorunlar	41
2.5.4. Ayrımcılıktan Kaynaklanan Sorunlar	42
2.5.5. İşveren Tutumlarından Kaynaklanan Sorunlar	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İZMİR İLİNDE ENGELLİ İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARA YÖNELİK BİR SAHA ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	49
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	50
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI VE TEKNİKLERİ	51
3.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	51
3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	52
3.6. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR	53
3.6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bilgiler	53
3.6.2. Engelli Bireyin Engel Özelliklerine İlişkin Bilgiler	54
3.6.3. Engelli Bireyin Çalışma Durumuna İlişkin Bilgiler	55
3.6.4. Açıklayıcı Faktör Analizi	57
3.6.5. Güvenilirlik Analizi	60
3.6.6. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi	61
3.7. TARTIŞMA	77
 SONUÇ VE ÖNERİLER	 84
KAYNAKÇA	88
EKLER	

KISALTMALAR

AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
BÖİB	Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
GSMH	Gayri Safi Milli Hâsıla
H.I.V	Human İmmunodeficiency Virüs (İnsan İmmün Yetmezlik Virüsü)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KPSS	Kamu Personeli Seçme Sınavı
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	Türk Dil Kurumu
TL	Türk Lirası
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 : Doğuştan Olan Engelliliğin Nedenleri	s.6
Tablo 2 : Sonradan Olan Engelliliğin Nedenleri	s.8
Tablo 3 : Dil ve Konuşma Engellilerde Engelliliğin Nedenleri	s.9
Tablo 4 : Engelli Olan Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Oranı	s.10
Tablo 5 : Engelli Nüfusun Ortanca Yaşı	s.10
Tablo 6 : Okuma Yazma Oranları	s.11
Tablo 7 : Tamamlanmış Eğitim Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı	s.11
Tablo 8 : Evlilik Durumu	s.12
Tablo 9 : İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı	s.13
Tablo 10 : Engel Türüne Göre Engelli Nüfus Oranı	s.13
Tablo 11 : Engellilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarından Beklentileri	s.14
Tablo 12 : 2015-2019 Yılı Temmuz Ayı Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları	s.31
Tablo 13 : Engelli Çalışan Sayısı (2015-2019)	s.32
Tablo 14 : Kayıtlı Engelli İşsizler (Ağustos 2019)	s.32
Tablo 15 : Engelli İşsizlerin Başvuru Durumu (Ocak-Ağustos 2019)	s.32
Tablo 16 : Engellilerin İşe Başvuru ve Yerleştirilme Durumu (2009-2019)	s.33
Tablo 17 : Demografik Özelliklere Ait Sıklık Verileri	s.53
Tablo 18 : Engel Özelliklerine Ait Sıklık Verileri	s.55
Tablo 19 : İş Yaşamına Ait Sıklık Verileri	s.56
Tablo 20 : Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuç Tablosu	s.59
Tablo 21 : Güvenilirlik Analizi Sonuç Tablosu	s.61
Tablo 22 : Faktör Puanlarına İlişkin Özet İstatistikler	s.62
Tablo 23 : Faktörlere İlişkin Normallik Testi Sonuç Tablosu	s.64
Tablo 24 : Cinsiyete Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları	s.64
Tablo 25 : Cinsiyete Göre Faktör Puanlarının Ortalaması	s.65
Tablo 26 : Yaş Gruplarına Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları	s.66
Tablo 27 : Yaş Gruplarına Göre Faktör Puanlarının Ortalaması	s.66
Tablo 28 : Medeni Duruma Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları	s.67
Tablo 29 : Medeni Duruma Göre Faktör Puanlarının Ortalaması	s.68

Tablo 30 : Eğitim Durumuna Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi	
Sonuçları	s.69
Tablo 31 : Eğitim Durumuna Göre Faktör Puanlarının Ortalaması	s.69
Tablo 32 : Engel Türüne Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları	s.70
Tablo 33 : Engel Türüne Göre Faktör Puanlarının Ortalaması	s.71
Tablo 34 : Engellilik Oranlarına Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi	
Sonuçları	s.72
Tablo 35 : Engellilik Oranına Göre Faktör Puanlarının Ortalaması	s.73
Tablo 36 : Çalışma Süresine Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi	
Sonuçları	s.74
Tablo 37 : Çalışma Süresine Göre Faktör Puanlarının Ortalaması	s.74
Tablo 38 : Ücret Düzeyine Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi	
Sonuçları	s.76
Tablo 39 : Ücret Düzeyine Göre Faktör Puanlarının Ortalaması	s.76

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Anket Formu

ek s.1

GİRİŞ

Engellilik kavramı ile engellilere olan yaklaşımın tarihsel sürece bağlı olarak içerisinde bulunulan zaman, mekân, sosyal, ekonomik ve kültürel değerlerin durumuna göre gelişim ve değişim geçirdiği görülmüştür. Geçmişte bazı toplumların önyargılı yaklaşımlarıyla büyücülük, sihirbazlık ve hatta hastalık ile anılan engellilik kurumunun zaman geçtikçe daha başka sorunlarla karşı karşıya kaldığı ve son olarak çözüm bekleyen toplumsal bir sorun haline geldiği değerlendirilmektedir.

Engelli bireylerin sorunları daha doğuştan itibaren başlamaktadır. Engeli nedeniyle emsalleri gibi sokağa çıkıp oynayamayan, sosyal bir çevre oluşturamayan engelli bireyler, temel eğitimden başlamak üzere kısıtlı eğitim hayatlarının tüm safhalarında ayrımcılığa maruz kalmak başta olmak üzere sorunlarla yüzleşmeye başlamaktadırlar. Emsallerine oranla yeterli bir eğitim alamayan engellilerin, sosyal yaşamdaki rollerini insan onuruna yakışır bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli olan geliri kazanabilecek uygun bir işte istihdam edilemedikleri görülmektedir.

Ülkemizde toplam nüfusun ciddi bir kesimini oluşturan ve büyük bir çoğunluğunun istihdama dâhil olamadığı bilinen engelli bireylerden istihdama dâhil olanların da birçok sorunlarla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Halbuki çalışma hayatında yer alabilseler, hem hayatlarını idame ettirebilecekleri bir gelire sahip olacak, hemde ekonomide katma değer yaratarak çevresine ve ülkesine faydalı olacaklardır. Bunun sonucunda toplumun bir parçası olarak sosyalleşerek daha görünür hale gelecek ve kendilerine güvenleri artacaktır.

Bu çalışmada; İzmir ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel statüye sahip sağlık sektöründeki hastanelerde istihdam edilen engellilerin, daha istihdam edilme sürecinden başlamak üzere çalışma hayatlarında algıladıkları sorunların ortaya konulması amaçlanmıştır.

Engelli İstihdamı ve Karşılaşılan Sorunlar (İzmir İli Örneği) konulu araştırmamızın birinci bölümünde “engellilik” kavramı açıklanarak, Türkiye’deki engelli profili ve engellilik kurumunun tarihsel gelişimi açıklanmaya çalışılacaktır.

Araştırmanın ikinci bölümünde Türkiye’de engellilerin niçin istihdam edilmeleri gerektiği, engellilerin istihdam edilme yöntemleri, istihdamlarını

engelleyen faktörler, istihdam sürecinde yaşadıkları sorunlar ve bu konudaki yasal mevzuat incelenecektir.

Araştırmanın amacı, önemi, yöntemi ve bulgularına üçüncü bölümünde yer verilecektir. Ayrıca bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizleri yapılacak ve istatistiki yöntemler kullanılarak hipotezler test edilmeye çalışılacaktır. Ayrıca araştırmamızın sonucunda tespit edilen sorunlar ile alan yazında karşılaşılan sorunlar tartışılarak, sonuç bölümünde tespit edilen sorunlara çözüm önerileri sunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ENGELLİLİK VE ENGELLİLER ÜZERİNE GENEL BİLGİLER

Araştırmamızın bu bölümünde geçmişten günümüze kadar “engellilik” kavramının gelişimi, engellilik türlerinin sınıflanlandırılması, engelliliğin nedenleri ve Türkiye’deki engelli profili ayrıntılı olarak incelenerek, engellilik kurumunun tarihsel gelişimi açıklanmaya çalışılacaktır.

1.1. ENGELLİ KAVRAMININ İNCELENMESİ

Alan yazın incelendiğinde engellilik kavramının tanımlandığı ilk günden bu güne kadar kurumların engelliler ile engellilik kurumuna yaklaşımlarına göre bu durumu; sakat, malül, özürlü veya engelli şeklinde birbirinden farklı kavramlar kullanarak tanımladığı görülmektedir. Dilimizdeki gelişme veya değişme sonucu meydana gelen bu tanım çeşitliliği, başta engellilere yönelik yapılan çalışmalarda artış olduğunu ve bu çalışmaların hız kazandığını göstermekle beraber; geçmişte bu konuya bir bütün olarak yaklaşmadığını ortaya koymaktadır.

Engelliliğin tanımında kullanılan ilk terimlerden biri olan sakat kelimesinin zamanla olumsuz anlamlar taşıdığı gerekçesiyle yerine özürlü kelimesi, yine zamanla olumsuz anlam yüklenen özürlü kelimesi yerine de engelli kelimesi kullanılmaya başlanmıştır.¹

Türk Dil Kurumu (TDK) sakat kelimesini; vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan, engelli, özürlü olarak tanımlamaktadır.²

İnsan vücudundaki fonksiyon eksikliği ile işlev ve becerilerindeki azalma, yeteneklerinde meydana gelen sınırlanma, vücut aktivitelerinin kapasite altında olması hali de özürlülük olarak tanımlanmıştır. Özürlü bireylerin, tedavi imkanı olmadığı ancak rehabilite edilerek hayatına devam edebileceği kabul edilmektedir.³

¹R.Saim Dalbay, **Özürlü Yakınlarının Özürlülere Yönelik Sosyal Politikalara İlişkin Bilgi, Beklenti ve Memnuniyet Dereceleri (Isparta Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Isparta, 2009, s. 34.

²Genel Türkçe Sözlük, **Sakat Tanımı**, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=SAKAT (Erişim: 23.12.2017)

³Burcu Esra, **Türkiye’de Özürlü Birey Olma-Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma**, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2007, s. 8’den aktaran Burcu Alvar,

Engelliliğin kişinin, bedensel, zihinsel, ruhsal ve sosyal yetilerini herhangi bir nedenle kaybetmesi sonucunda, toplumsal yaşantısını uyum içinde gerçekleştirememesi, günlük ihtiyaçlarını karşılamada bir başkasının desteğine muhtaç olma durumu olarak tanımlandığı görülmektedir⁴

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunun 3'üncü Maddesine göre Engelli; Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey olarak tanımlanmaktadır.⁵

Engelli kavramının, sakat ve özürlü kavramlarında belirtilen fiziksel bir yetersizliğin yanısıra sosyokültürel nedenlere bağlı bir sınırlandırılmayı da ifade etmesi nedeniyle, daha geniş bir anlam taşıdığı belirtilmektedir.⁶

Engelli kavramına ilişkin 25 Nisan 2013 tarihli “6462 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararname (KHK) 'lerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile mevzuatımızda geçen sakat, çürük, özürlü ve türevlerinde kullanılan sözcüklerin yerine “engelli” tanımı zorunluluğu getirilmiştir.

Çıkarılan yasayla ülkemizde yıllardır eş anlamlı olarak kullanılan sakat, özürlü ve diğer türevlerdeki sözcüklerin “engelli” sözcüğü ile birleştirilmesiyle, dilimizdeki kavram kargaşaları ortadan kaldırılmış, sakat ya da özürlü tanımlamalarının incitici özelliğinin önüne geçilmiştir.

1.2. ENGELLİLİK TÜRLERİ VE ENGELLİLİĞİN NEDENLERİ

Araştırmamızın bu bölümünde engellilik türlerinin sınıflanlandırılması ve engelliliğin nedenleri açıklanmaya çalışılacaktır.

Isparta'da Engelli İstihdamı ve Sorunları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2014, s. 7.

⁴Mustafa Öztürk, **Türkiye'de Engelli Gerçeği**, Müsiad Cep Kitapları: 30, İstanbul, Şub. 2011, s. 19.

⁵5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1> (Erişim: 23.12.2017)

⁶Dalbay, s. 34.

1.2.1. Engellilik Türleri

Geçmişte engellilik türleriyle ilgili farklı kriterler göz önünde tutularak değişik sınıflandırmalar yapılmıştır. Türkiye genelinde en son 2002 yılında Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (BÖİB)⁷ tarafından Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) Başkanlığına⁸ yaptırılan araştırmada engellilik türleri genel olarak 6 (altı) bölümde sınıflandırılmıştır.⁹

İlk olarak, Ortopedik Engelliler; vücudunda kas ve iskelet sistemi yetersizliği nedeniyle yaşanan engellilik türü olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca uzuvlarının boylarında ve sayılarında anormallik olanlar ile hareket zorluğu, şekilsel bozukluk, kas ve kemik hastalığı bulunanlar ile felçlilerde bu gruba girmektedir.

İkinci olarak, Görme Engelliler; en az bir gözünde görme bozukluğu veya görme yetisinde eksiklik olan kişilerle, göz protezi kullananlar görme engelli olarak tanımlanmaktadır.

Üçüncü olarak, İşitme Engelliler; en az bir kulağında kısmi ya da tamamen duyma problemi olan kişilerle, bu sorunu nedeniyle cihaz kullanan kişiler işitme engelli olarak tanımlanmaktadır.

Dördüncü olarak, Dil ve Konuşma Engelliler; duyduğu halde konuşamayan kişilerle, gırtlığı alınan ve konuşmak için alet kullanan kişiler ile kekemeler dil ve konuşma engelli olarak tanımlanmaktadır.

Beşinci olarak, Zihinsel Engelliler; zihinsel yetersizlik yaşayan kişilerin tanımlanmasında kullanılmaktadır. Zeka geriliği olanlar ile Down Sendromu, Fenilketonüri (zeka geriliğine yol açmışsa) bu gruba girmektedir.

Son olarak, Süreğen Hastalığı Olanlar; sürekli tedavi gerektirmesi nedeniyle çalışma kapasitesinde eksiklik oluşan kişilerin tanımlanması için kullanılan engellilik türüdür. Bu gruptaki hastalıklar; kan, kalp, damar, solunum, sindirim ve sinir sistemi hastalıkları, ürolojik hastalıklar, deri hastalıkları, kanserler, metabolik hastalıklar ve Human İmmunodeficiency Virüs (H.I.V.) hastalıklarını kapsamaktadır.

⁷Şuanki ismi Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'dür.

⁸Şuanki adı Türkiye İstatistik Kurumu'dur.

⁹Türkiye Özürlüler Araştırması (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>, (Erişim: 29.09.2019)

1.2.2. Engelliliğin Nedenleri

Araştırmada engelliliğin nedenleri, engelin meydana geldiği zamana göre doğuştan ve sonradan olmak üzere incelenmiştir. Ayrıca, dil ve konuşma engellilerde engellilik nedenlerinin ve zamanının doğuştan yada sonradan ayrımlarının yapılamaması nedeniyle engellilik nedeni ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

1.2.2.1. Doğuştan Olan Engelliliğin Nedenleri

Doğuştan olan engelliliğin nedenlerinin üç faktörden kaynaklandığı görülmektedir. Bu faktörler; genetik ve kalıtsal bozukluk ile kan uyuşmazlığı gibi genetik nedenler, annenin geçirdiği hastalıklar ile yetersiz beslenmesinden kaynaklanan hamilelikteki sorunlar ve son olarak doğum sırasında bebeğin oksijensiz kalması gibi sorunlardır.

Tüm engel türlerinde doğuştan engelli olanlardan %50'ye yakın bir oranı engellilik nedenini bilmediği görülmektedir. Bu oran tüm engel türlerinde kırdan kentten daha yüksek olduğu görülmektedir. İşitme ve ortopedik engelli kadınlardan doğuştan olan engelliliğinin sebebini bilmeyenlerin oranı engel nedenini bilmeyen erkeklerin oranından daha yüksektir. Genetik sebeplerden dolayı engelli hale gelenlerin oranının tüm engel türlerinde en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İkinci sırayı doğum sırasında yaşanan sorunlardan kaynaklanan engellilik nedenleri izlemektedir. Doğuştan ve doğum sırasında oluşan engellilik türlerinde kentteki oranın kırdan, kadınlardaki oranın da erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1 : Doğuştan Olan Engelliliğin Nedenleri %

	Genetik ve kalıtsal Bozukluk	Kan uyuşmazlığı	Doğum travması	Doğum sırasında bebeğin oksijensiz kalması	Annenin hamileliği sırasında kullandığı ilaçlar	Annenin hamileliğinde geçirdiği hastalıklar	Annenin hamileliğinde yetersiz/ kötü beslenmesi	Bilmiyor	Bilinmeyen
Ortopedik Engelli									
Türkiye	16,96	3,76	93,73	6,11	2,53	3,31	2,04	53,34	2,22
Kent	18,60	2,88	13,10	8,51	3,42	3,45	3,06	44,32	2,66

Tablo 1'in devamı

Kır	15,46	4,57	6,65	3,91	1,70	3,19	1,11	61,59	1,81
Erkek	19,01	4,63	9,21	7,44	1,68	3,82	2,92	49,43	1,86
Kadın	14,66	2,79	10,31	4,61	3,48	2,74	1,06	57,72	2,63
Görme Engelli									
Türkiye	23,42	5,38	4,75	4,20	2,30	4,19	2,11	51,91	1,73
Kent	23,87	5,14	6,02	5,57	2,59	3,73	1,34	50,26	1,48
Kır	22,96	5,62	3,46	2,80	2,01	4,65	2,90	53,60	1,99
Erkek	22,11	4,72	5,66	5,13	2,09	3,97	2,99	52,63	0,71
Kadın	25,22	6,29	3,50	2,92	2,60	4,49	0,91	50,92	3,14
İşitme Engelli									
Türkiye	19,74	6,45	6,03	1,35	1,60	4,41	1,03	54,99	4,40
Kent	22,23	6,56	6,69	1,15	2,21	4,31	0,54	51,30	5,02
Kır	17,83	6,37	5,53	1,50	1,13	4,48	1,41	57,82	3,92
Erkek	19,56	6,96	6,95	1,78	1,31	5,00	1,51	53,40	3,53
Kadın	19,96	5,86	4,96	0,85	1,94	3,71	0,47	56,85	5,41
Zihinsel Engelli									
Türkiye	22,91	6,56	6,52	10,36	2,14	3,33	2,26	43,91	2,00
Kent	24,40	7,68	7,36	15,50	1,89	2,56	2,99	35,60	2,02
Kır	21,65	5,62	5,82	6,03	2,36	3,98	1,65	50,89	1,99
Erkek	22,38	5,76	5,12	11,85	1,83	3,67	2,27	45,55	1,56
Kadın	23,63	7,66	8,45	8,31	2,57	2,86	2,26	41,65	2,62

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.2.2.2. Sonradan Olan Engelliliğin Nedenleri

Sonradan olan engelliliğin nedenleri incelendiğinde, hastalık ve kaza nedeniyle engelli hale gelenlerin oranının tüm engel türlerinde daha yüksek olduğu görülmektedir. Ortopedik engellilerde hastalık veya kaza nedeniyle engelli hale gelenlerin oranında bir fark görülmezken, diğer engel türlerinde hastalık nedeniyle engelli olanların oranının daha yüksek olduğu görülmüştür. Engelli olanların oranına kent-kır açısından bakıldığında kayda değer fark olmadığı görülmüştür. Cinsiyet

açısından bakıldığında, kaza sebebiyle engelli olma oranı erkeklerde, hastalık sebebiyle engelli olma oranı kadınlarda daha yüksektir (Tablo 2).

Tablo 2 : Sonradan Olan Engelliliğin Nedenleri %

	Kaza	Hastalık	İlaç kullanımı	Zehirlenme	Beslenme bozukluğu	Madde bağımlılığı	Diğer	Bilmiyor	Bilinmeyen
Ortopedik Engelli									
Türkiye	41,17	41,20	2,70	0,19	0,76	0,09	6,05	5,72	2,12
Kent	40,50	41,29	3,22	0,10	0,63	0,06	7,05	5,08	2,06
Kır	41,97	41,09	2,07	0,29	0,92	0,11	4,86	6,48	2,21
Erkek	49,90	34,76	2,90	0,09	0,51	0,14	5,51	4,40	1,80
Kadın	27,51	51,28	2,39	0,34	1,16	-	6,90	7,79	2,63
Görme Engelli									
Türkiye	25,45	47,38	1,01	0,24	0,45	0,28	7,58	15,55	2,06
Kent	24,31	46,17	1,00	0,36	0,38	0,44	9,15	16,55	1,64
Kır	26,74	48,76	1,03	0,11	0,52	0,10	5,80	14,41	2,54
Erkek	33,95	41,53	0,86	0,41	0,60	0,34	7,02	13,77	1,52
Kadın	13,75	55,43	1,21	-	0,24	0,19	8,35	18,01	2,81
İşitme Engelli									
Türkiye	11,03	58,44	1,12	-	0,25	-	14,42	2,60	12,15
Kent	12,01	58,37	1,50	-	0,31	-	13,02	2,43	12,36
Kır	9,79	58,54	0,64	-	0,17	-	16,17	2,81	11,89
Erkek	14,05	57,37	0,95	-	0,32	-	12,00	3,24	12,08
Kadın	7,26	59,78	1,32	-	0,17	-	17,44	1,79	12,24
Zihinsel Engelli									
Türkiye	9,33	54,98	1,49	0,84	0,66	-	10,83	18,27	3,61
Kent	9,54	56,77	1,59	0,81	0,62	-	10,88	16,21	3,59
Kır	9,12	53,23	1,40	0,87	0,71	-	10,79	20,27	3,62
Erkek	10,19	53,62	1,66	1,21	0,50	-	9,84	19,39	3,58
Kadın	7,87	57,25	1,21	0,21	0,93	-	12,49	16,39	3,65

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.2.2.3. Dil ve Konuşma Engellilerin Engellilik Nedenleri

Dil ve konuşma engelliler içerisinde en yoğun engellilik nedeninin %23,88 ile hastalık olduğu ortaya görülmektedir.

Bunu %15,90 ile genetik ve kalıtsal bozukluk, %10,49 ile zeka geriliği ve %10,31 ile işitme bozukluklarının izlediği görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3 : Dil ve Konuşma Engellilerde Engelliliğin Nedenleri %

	Genetik ve kalıtsal bozukluk	İşitme engeli	Zeka geriliği	Beyin kanaması, beyin zedelenmesi felç	Duygusal problemler	Kaza	Hastalık	Diğer	Bilinmeyen
Türkiye	15,90	10,31	10,49	4,83	3,19	3,90	23,88	24,55	2,95

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.3. TÜRKİYE’NİN ENGELLİ PROFİLİ

Dünya’da yaklaşık 200’u milyonu çocuk olmak üzere 650 milyon engelli birey bulunduğu tahmin edilmektedir. Bununda dünya nüfusunun yaklaşık %10’una takabül ettiği anlaşılmaktadır.¹⁰

2011 Nüfus ve Konut Araştırmasında; ülkemizin toplam nüfusunun %6,6’sı, duyma, görme, konuşma, yürütme, merdiven çıkma veya inme, bir şey taşıma veya tutma ve yaşlılarına göre öğrenme, basit dört işlem yapma, hatırlama veya dikkatini toplama bakımından en az birinde engellilik yaşadığını belirtmiştir.¹¹ Ancak ülke çapındaki son geniş çaplı engelli araştırması, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından 2002 yılında Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığına yaptırılan Türkiye Özürlüler Araştırması (2002)’dir. Bu araştırmada ülkemizdeki engellilik profili detaylı şekilde ortaya konulmuştur.

Bu araştırmada, ülkemizde nüfusun %12,29’unun engelli olduğu görülmektedir. Engelliliğin toplam nüfus üzerindeki etkisi altına aldığı kitleyi

¹⁰World Health Organization(WHO), **Concept Note World Report on Disability and Rehabilitation**, 2006, http://www.who.int/disabilities/media/news/03_08_2006/en/index.html, (Erişim: 22.06.2019)

¹¹TÜİK, **Nüfus ve Konut Araştırması (2011)**, s. 79.

düşünecek olursak; sadece engelli olan kişileri değil, ailelerini ve yakın çevresini de hesap etmemiz gerekecektir.

1.3.1. Engelli Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Yeri

Araştırmanın yapıldığı yılda 8,4 milyon engelli vatandaşımızdan, %2,58'i, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engelli, %9,7'si ise süreğen hastalığı olan engelli olduğu görülmüştür (Tablo 4).

Tablo 4 : Engelli Olan Nüfusun Toplam Nüfus İçindeki Oranı %

Toplam engelli nüfus	Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus	Süreğen hastalığa sahip olan nüfus
12,29	2,58	9,7

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.3.2. Yaş Yapısı

Araştırmada engelli nüfusun ortanca (medyan) yaşının, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerde yaklaşık 34, süreğen hastalığı olanlarda ise yaklaşık 49 olduğu ortaya konulmuştur. Türkiye'nin toplam nüfusu için ortanca yaşın ise yaklaşık 26 olduğu belirtilmektedir (Tablo 5).

Tablo 5 : Engelli Nüfusun Ortanca Yaşı

Engelli nüfusun ortanca (medyan) yaşı	Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus	Süreğen hastalığa sahip olan nüfus
Türkiye	33,86	48,87

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.3.3. Eğitim Durumu

Eğitim durumu, öncelikle istihdam durumunu, buna bağlı olarak gelir seviyesini, sonuç olarak da yaşam kalitesini etkilediği için önemli bir göstergedir.

Ülkemizde engelli nüfusun okur yazarlık durumu incelendiğinde, okula başlama yaşından itibaren okuma yazma bilmeyenlerin oranı, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerde %36,33, süreğen hastalığı olanlarda da %24,81 olduğu görülmüştür. Ülkemizde genel nüfus için bu oranın %13 civarında olduğu bilinmektedir (Tablo 6).

Tablo 6 : Okuma Yazma Oranları % (6≥yaş)

	Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus		Süreğen hastalığa sahip olan nüfus	
	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen
Türkiye	36,33	63,67	24,81	75,19

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.3.4. Tamamlanmış Eğitim Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı

Araştırmada ülkemizde örgün (resmi) eğitimin yaklaşık 25 yaşında tamamlandığı varsayılarak 25 yaş ve üzeri engelliler değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerde okuma yazma bilmeyenlerin oranı %36,37 ile süreğen hastalığı olanlardan (%26,64) ve toplam nüfus içerisindeki okuma yazma bilmeyenlerden (%15,51) daha yüksek olduğu, engelli bireylerin yalnızca %21’lik bir kesiminin lise ve üzeri okul mezunu olduğu görülmüştür (Tablo 7).

Tablo 7 : Tamamlanmış Eğitim Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı % (25≥ yaş)

	Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus				Süreğen hastalığa sahip olan nüfus			
	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	Lise veya dengi meslek okulları	Yüksek öğretim	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	Lise veya dengi meslek okulları	Yüksek öğretim
Türkiye	36,37	7,69	6,9	2,42	26,64	8,1	7,61	4,23

Tablo 7'nin devamı

Erkek	25,75	7,95	8,98	3,1	10,16	7,42	11,43	7,07
Kadın	51,26	7,32	3,97	1,45	37,33	8,54	5,14	2,39

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.3.5. Medeni Durum

Ülkemizde daha önce hiç evlenmemiş nüfusun %26,28 olduğu bilinirken, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerin %65,59'u ile süreğen hastalığı olanların %92,57'sinin daha önceden en az bir kez evlilik yaptığı görülmüştür (Tablo 8).

Tablo 8 : Evlilik Durumu % (15≥ yaş)

	Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus		Süreğen hastalığa sahip olan nüfus	
	Hiç evlenmemiş	Daha önceden evlenmiş	Hiç evlenmemiş	Daha önceden evlenmiş
Türkiye	34,41	65,59	7,43	92,57

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.3.6. İşgücüne Katılım

Engellilerin işgücüne katılım verileri incelendiğinde, iki engel grubunda da yaklaşık %77-78'lik bir oranın işgücüne dahil olamadığı, dahil olan yaklaşık %22-23'lük bir kesimin ise yaklaşık %10-15'lik bir kesiminin işsiz olması nedeniyle ancak %19-20'lik bir bölümünün istihdam edilebildiği görülmüştür (Tablo 9).

Engelli bireylerde işgücüne katılım oranları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engelli erkeklerde işgücüne katılım oranı %32,22, kadınlarda %6,71 iken, süreğen hastalığı olan erkeklerde işgücüne katılım oranı %46,58, kadınlarda bu oran %7,21'dir. Cinsiyetler arası farklılaşma süreğen hastalığı olanlarda daha fazladır. Her iki cinsiyette de süreğen hastalığı olanların işgücüne katılım oranları, ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerin oranından daha yüksektir (Tablo 9).

Tablo 9 : İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı % (15≥ yaş)

	Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus			Süreğen hastalığa sahip olan nüfus		
	İşgücüne katılma oranı	İşsizlik oranı	İşgücüne dahil olmayan nüfus oranı	İşgücüne katılma oranı	İşsizlik oranı	İşgücüne dahil olmayan nüfus
Türkiye	21,71	15,46	78,29	22,87	10,77	77,13
Kadın	6,71	21,54	93,28	7,21	12,84	92,79
Erkek	32,22	14,57	67,78	46,58	10,28	53,42

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.3.7. Engel Türüne Göre Engelli Nüfus Oranı

Toplam ülke nüfusu içerisindeki engelli türlerinin yoğunluğunun tespiti amacıyla, araştırmada engelli oranları tespit edilmiştir. En yoğun oranın ortopedik, en düşük oranın ise işitme engellilerde olduğu görülmüştür. Engelli nüfus oranı yaş faktöründe incelendiğinde, ortopedik, görme ve işitme engellilerde yaş arttığında doğru orantılı olarak engelli nüfus oranının da arttığı görülmüştür (Tablo 10).

Tablo 10 : Engel Türüne Göre Engelli Nüfus Oranı %

	Ortopedik engelli	Görme Engelli	İşitme engelli	Dil ve konuşma Engelli	Zihinsel engelli
Türkiye	1,25	0,6	0,37	0,38	0,48
0-9	0,64	0,33	0,2	0,46	0,42
10 -19	0,77	0,36	0,29	0,43	0,58
20-29	1,21	0,45	0,32	0,42	0,65
30-39	1,26	0,46	0,35	0,31	0,54
40-49	1,39	0,62	0,35	0,26	0,39
50-59	1,79	0,91	0,41	0,3	0,26

Tablo 10'un devamı

60-69	2,8	1,56	0,77	0,41	0,27
70 +	3,94	2,98	1,7	0,39	0,31

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.3.8. Engellilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarından Beklentileri

Araştırmada o dönemde engellilerin kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik beklediklerine yer verilmiştir. Engellilerin en fazla beklentisi %61,22 ile parasal katkı yapılması olurken, iş bulmaya yardımcı olunması %9,55 ve eğitim olanaklarının yaratılması ile ilgili beklentileri ise yalnızca %3,31 olduğu görülmüştür (Tablo 11).

Tablo 11 : Engellilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarından Beklentileri %

	Parasal katkıda bulunma	Eğitim olanakları yaratma	İş bulmaya yardımcı olma	Yasal hakları savunma	Evde uzman personel tarafından tedavi hizmeti bakım verme	Diğer	Bilinmeyen
Türkiye	61,22	3,31	9,55	3,51	4,12	13,53	4,76

Kaynak: Engelli İstatistikleri (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>

1.4. ENGELLİLİK KURUMUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

Türk tarihinde engellilerinde içinde bulunduğu dezavantajlı gruplara her zaman iyi bir yaklaşım sergilenmiştir. Engellilere verilen hizmetlere Türk örf, adet ve gelenekleriyle halkımızın milli dayanışma duygusu dayanak noktasını oluşturmuştur. Osmanlı döneminde de yaşlılar evinde koruma altına alınıp, yeteneklerine uygun işlerde istihdam edilen engellilere olumlu bir yaklaşım sergilendiği bilinmektedir. Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte uluslararası gelişmelere ayak uyduracak şekilde milli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların ilk adımı çocuk hakları kapsamında engelli çocukları da içine alan ilk belge olma niteliğindeki 1924 Cenevre

Çocuk Hakları Bildirgesi'nin Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk tarafından imzalanması ile atılmıştır.¹²

Cumhuriyet dönemiyle birlikte; sosyal hukuk devleti ve eşitlik ilkesi gereği engelli bireyler Anayasa ve kanunlar önünde diğer vatandaşlarla eşit haklara sahip bireyler olarak tanınmıştır.¹³

Engelli bireylerin bağımlılıktan kurtarılması için özel eğitimlerine dair hususlara ilk olarak 1961 Anayasası'nda yer verilmiş ve "Özel Eğitim Yönetmeliği" çıkarılmıştır.¹⁴

BM tarafından 3 Aralık 1981 tarihinde "Özürlüler Yılı" ilan edilmiş, 1993 yılına kadar 10-16 Mayıs tarihlerinde "Sakatlar Haftası" etkinlikleri kutlanmış, 1993 yılından itibaren ise "Dünya Özürlüler Günü" 3 Aralık gününde kutlanmaya başlanılmıştır.

3 Aralık 1996'da, TBMM'de kabul edilen Kanun ile hükümete, engellilerle ilgili KHK çıkarma yetkisi verilmiştir. Bu yasal hareketin ülkemizde engellilere yönelik en geniş kapsamlı ve en köklü yasal hareket olduğu bilinmektedir. Alınan yetki kanunu ile engelliler alanının temel mevzuatını oluşturan KHK'lar çıkartılmıştır. 1997 yılında Başbakanlığa bağlı Özürlüler İdaresi Başkanlığı kurulmuştur.¹⁵

Avrupa Konseyinin 2003 yılını "Avrupa Özürlüler Yılı" ilan etmesinden iki yıl sonra da ülkemizde, 2005 yılı Başbakanlık genelgesiyle "Özürlülerin İstihdamı Yılı" olarak ilan edilmiştir. Bu kapsamda 2005-2010 Engellilerin İstihdamı Eylem Planı hazırlanarak kamu sektöründeki yaklaşık 40-50 binlik engelliler kontenjanının doldurulması hedeflenmiştir.¹⁶

2005 yılında çıkartılan 5378 sayılı Kanun ile engellilerin her bakımdan gelişmelerine fırsat sağlayarak, önlerindeki engelleri kaldıracak ve topluma katılımlarını sağlayacak hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemelerin yapılması hedeflenmiştir.¹⁷

¹²T.C Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, *Stratejik Plan 2008-2012*, s. 10.

¹³Esin Özbayram, *Türk Çalışma Hayatında Korumalı İşyerleri ve Engelli İstihdamı*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2014, s. 30.

¹⁴Ayşegül Köksal, *Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma*, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,) İstanbul, 2010, s. 26.

¹⁵BÖİB, *Stratejik Plan 2008-2012*, s. 12.

¹⁶Köksal, s. 28.

¹⁷Özbayram, s. 38.

Daha önce de bahsedildiği gibi 25 Nisan 2013 tarihli “6462 sayılı Kanun ile mevzuatımızda yer alan sakat, çürük, özürlü ve türevlerinde kullanılan sözcükler yerine “engelli” sözcüğü kullanılması konusunda yasal mevzuat çıkartılmıştır.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından 2013 yılı “Kadın ve Engelli İstihdam Yılı” olarak ilan edilmiştir.

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla 2017 yılında başlatılan ve 2018, 2019 yıllarında devam eden Milli İstihdam Seferberliğinin, engelli bireylerin istihdamına olumlu şekilde yansımaları olmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMI

İnsanlar, ihtiyaçlarını karşılayarak toplum içerisinde kendilerine bir yer bulmaları ve bu şekilde varlıklarını sürdürebilmeleri için çalışmaya; çalışmalarının bir sonucu olarak da bir gelir elde etmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun için başta insan onuruna yakışan ve kişinin bireysel vasıflarına uygun olacak işlerde çalışma hayatına katılmaları, bu suretle de üretim sürecinde ve iş gücü piyasasında yer almaları gerekmektedir.

Toplumdaki tüm faaliyetlere dezavantajlı olarak başlayan engelliler, iş yaşamında da en dezavantajlı konumda olması nedeniyle, istihdama tam olarak katılım sağlayamamaktadır. Engellilerin birden çok sosyal, ekonomik ve kültürel sorunlarla mücadele etme zorunluluğu, engellilerin iş yaşamına yeterli seviyede katılamamalarına neden olmaktadır.¹⁸

İstihdam, insanlar için geçinip hayatta kalmalarını sağlayacak bir gelir elde edebilecekleri araç olmakla birlikte, insanların sosyal hayata katılma ve var olma konusunda da önemli olanaklar sağlayan bir faaliyettir. Birey istihdam sayesinde parçası olduğu toplumda görünür bir hale gelir ve çevresiyle iletişim içinde olduğu sürece özgüveni artarak gelişir. Bireylerin kendini topluma ait hissedebilmesi ancak istihdam sürecine dahil olmaları ve üretim sürecine katılabilmelerine bağlıdır. Ancak bu yolla toplumla ve toplum kurallarıyla uyum içerisinde yaşama fırsatını yakalayabileceklerdir. Bu nedenledir ki, engellilerin toplumda her faaliyette ve her türlüyle yoğun şekilde karşı karşıya kaldıkları ayrımcılığın üstesinden gelebilmeleri için istihdam edilmeleri gereklidir.¹⁹

¹⁸Şule Çarkçı, **Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s. 113.

¹⁹Nejla Okur, **Özürlülere Yönelik Örgütlenmenin İncelenmesi**, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları, Ankara, 2001, s. 119.

2.1. TÜRKİYEDE ENGELLİLERİN İSTİHDAM EDİLMESİNİ ZORUNLU KILAN SEBEPLER

Engellilerin çalışma hayatına katılma zorunluluğunun; sosyal ve ekonomik nedenler ile birey, toplum ve devlet görüşlerindeki değişikliklerden ortaya çıktığı belirtilmektedir.²⁰

Türkiye’de geçmişten bu yana engellilere yönelik çeşitli konularda kamusal uygulamalara rastlanılırken, istihdam edilerek korunmalarına yönelik devlet uygulamalarına ve sosyal politikalara ancak 1960 yılından sonraki yıllarda başlandığı anlaşılmaktadır.

Engellilerin korunmasına yönelik, geçmişte onlara sadece sosyal yardım temelinde yaklaşıldığı görülmektedir. Engelli bireyin istihdama dahil edilerek kendi kendini idame etmesi yerine onu bağımlı hale getiren uygulamalara başvurulduğu anlaşılmaktadır. Bu anlayış insan hakları kapsamında sosyal hayata katılmaları bir zorunluluk olan engellilerin kendi kabuklarına çekilerek toplum dışına çıkmalarına neden olmuştur. Bu durumun tersine çevrilmesi, engelli bireylerin toplumsal hayata katılma gerekliliğinin anlaşılmasına ve istihdama dahil edilmelerinin bir zorunluluk olarak kabul edilmesine bağlıdır.

2.1.1. Sayısal Büyüklük ve Sosyal Sebepler

Ülkemizin artan nüfusu ile birlikte sayıları da her geçen gün daha da artan engelli bireylerin üretime katılmaksızın bağımlı hale gelerek tek taraflı olarak sadece tüketici konumunda olması, nüfus ile kaynak dengesini olumsuz yönde etkileyecektir. Toplumun sonsuz ihtiyaçlarının karşılanması kapsamında sınırlı ülke kaynaklarının verimli ve etkin bir şekilde kullanılabilmesi için engellilerin de üretim sürecine katılmaları son derece önem arz etmektedir.

Bir kişinin dünyaya engelli olarak gelmesi ya da sonradan engelli hale gelmesi o kişinin Anayasal hakkı olan çalışma hakkından feragat edip vazgeçeceği anlamına gelmemektedir. Engelli engelsiz ayrımı yapılmaksızın her bireyin çalışmaya, çalışması karşılığında da bir gelir elde etmeye hakkı bulunmaktadır. Bu

²⁰Patricia Thornton, ve Neil Lunt, **Employment for Disabled People (Social obligation or individual responsibility?)**, Health & Social Care in the Community, 1995, ss. 36-52,

konuda gerekli ortamın sağlanmasıyla ilgili sorumluluk aileler başta olmak üzere tüm toplum ile nihayetinde devlete aittir. Kişinin sorumluluğu ise çalışmak ve topluma yararlı olmaktır. Başarılı olduğu bir işte çalışmak, toplumda kendisinin de varolduğunu bilmek insanının mutlu olması için bir gerekliliktir. Bireylerin çalışma isteği sadece gelir elde etme amaçlı olmamakta, kendine güven hisleriyle, kendine saygı duygusunun ve topluma olan bağlılık duygusunun güçlendirilmesi içinde gerekli olmaktadır.²¹

Engelli bireylerin, sosyal hayatta kimseye bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürmeleri için, aldıkları destek yok denecek kadar azdır. Hiç kimseye bağımlı olmadan yaşamak için istihdama dahil olma ve kendi kendini idame ettirebilme özgürlüğü engelliler için önemli bir konudur.²²

Engellilerin istihdam edilmesini zorunlu kılan sebep ise, engellilerin engelli olmayan kişilere nazaran daha fazla istihdama katılmaya ihtiyaç duymalarıdır. Engellilerin istihdam edilmesiyle, sosyal hayata katılımları sağlanabilmekte, bu suretle engelli bireylerde rehabilite etkisi yaratılabilmektedir.²³

Engellilerin istihdama dâhil edilerek sosyal hayata uyumunun sağlanamaması, engelli bireylerin, kişilerin ya da hayır kurumlarının insafı gölgesinde yaşamalarına neden olmaktadır. Bu şekilde hayatını sürdürmek zorunda kalan engelliler kendilerine güvenlerini ve inançlarını kaybederek zamanla kendilerini sosyal hayata ve topluma kapatacaklardır.²⁴

Ülkemizde engelli olmadığı halde, istihdam sürecine dâhil olamayan milyonlarca işsiz kimsenin olması da, engelli bireylerin istihdam sürecine dâhil edilmesi gerekliliğini ve devlet tarafından onlar için iş bulmayı kolaylaştırıcı ve koruyucu hükümlerin konulması gerekliliğini ortadan kaldırmaz.²⁵

Engellilerin iş hayatına dahil olarak çalışması ve üretken olmasının, engelli bireylerde, kendine güven duygusunun gelişmesi, yaşam kalitesinin artması ve

²¹Aslı Toplu, **Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Özürlü İstihdamı**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009, s. 51.

²²Abdullah Hasircioğlu, **İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2006, s. 43.

²³Ömer Ekmekçi, **“Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi Çalıştırma Yükümü”**, (İstanbul Barosu Dergisi), c.61, 1987, s. 4-5-6’dan aktaran Meşhur, s. 62.

²⁴Toplu, s. 52.

²⁵Muhammed Fatih Uşan, **İş Hukukunda Sakat İstihdamı**, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1997, s. 63.

toplum hayatına katılımı bakımından önemli bir yere sahip olduğu ortaya konulmuştur.²⁶

2.1.2. Ekonomik Sebepler

Ekonomik anlamda bireyin kendi kendisini idame etme ve kendine yetme hakkı bireylerin temel hakları içerisinde. Bu anlamda engelli bireylerin ailesi ve toplum içerisindeki yaşamının daha anlamı hale gelebilmesi için bu hakkını sınırlama olmaksızın kullanabilmesi gerekmektedir.²⁷

Engellilere uygulanan her türlü ayrımcılığın yoksulluğu, yoksulluğun da sonuç olarak engelliliği ortaya çıkaran bir faktör olduğu ileri sürülmektedir.²⁸

Engellilerin iş hayatına dahil olmalarının sosyal anlamdaki gerekliliği kadar ekonomik açıdan da gerekli olduğu çok açıktır.²⁹ Engellilerin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi kapsamındaki gelir ihtiyacı diğer bireylerden daha fazla olduğu bilinmektedir. Engelliler çok yüksek meblağlarda tedavi masrafları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca maddi anlamda sorumluluklarını taşıdıkları aile bireyleri ya da kendilerine bakan birinci derece yakınları mevcuttur. Bu nedenle düzenli bir gelire ihtiyaç duymaktadırlar.³⁰

Bir ülkede Gayri Safi Milli Hâsıla (GSMH)'nın artarak toplumun refah seviyesinin yükselmesi, ancak o toplumdaki istihdam seviyesinin yükseltilmesiyle mümkün hale gelecektir. Ülkelerin üretim sürecinde etkili olan en önemli kaynak gerek nicel olarak gerekse nitel olarak beşeri kaynağın durumudur. İnsan gücü diğer kaynakları kullanacak en gerçekçi üretim faktörüdür. Bu nedenle engelli bireyleri istihdam süreci dışında bırakmak ülke kaynaklarının etkili olarak kullanılamamasına ve israf edilmesine neden olacaktır.³¹

²⁶Trades Union Congress, **Disability and Work**, <http://www.tuc.org.uk/extras/disabilityandwork.pdf> (Erişim; 18 Temmuz 2017)

²⁷Çarkçı, s. 134.

²⁸J. Michel Oliver, **Capitalism, Disability and Ideology: A Materialist Critique of the Normalization Principle**, 1999, s. 163. <http://www.leeds.ac.uk/disabilitystudies/archiveuk/Oliver/cap%20dis%20ideol.pdf> (Erişim: 24 Kasım 2013)

²⁹Toplu 2009, s. 53.

³⁰Zühal Yılmaz, "Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler", (Öz-Veri Dergisi), Ankara, Cilt I, Sayı 2, 2004, s. 195'ten aktaran Toplu, s. 53.

³¹Yılmaz s. 195'ten aktaran Toplu, s. 53.

Engelli bireylerin verimli bir biçimde çalışabilecekleri istihdam alanlarının tespit edilerek bu alanlarda çalışarak ekonomiye katkı sağlamalarına fırsat tanınması gerekmektedir. Ancak bu sayede toplumun ekonomi döngüsünde etkin rol alacak engellilerin, başka kişilere bağımlı olmadan, gerek kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri, gerekse de toplumun mevcut refah seviyesinin artırılması yönünde katkıları ortaya çıkacak, bunun sonucu olarakta hem topluma hem de ailelerine olan sosyal maliyetleri azalacaktır.

2.1.3. Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de, 18. yüzyıl'dan sonra insan hakları konusunda çok önemli gelişmeler yaşanmıştır. Günümüze geldiğimizde anayasal mevzuat, devlete toplumda korunan yaşlı, yoksul, kimsesiz ve engelli bireylere daha fazla hizmet götürülmesi konusunda sorumluluk yüklemektedir. Günümüzde ülkelerin kalkınmışlığı ve gelişmişlik düzeyi, sanayi üretim seviyesinin yanısıra; devlet tarafından korunması gereken bireylerin sosyal yaşamlarını kolaylaştırmak amacıyla yapılan maddi, manevi yardımlar ve verilen hizmetler ile engellilerin istihdam edilme oranları tarafından belirlenmektedir.³² Bu sebeple istihdam bir sorun olmaktan ziyade sosyal bir devletin yapması gereken asli görevlerinden biri olarak anlaşılmalıdır. Bu konuya toplum da birey de bu şekilde yaklaşmalıdır. Engellilerle ilgili devlet tarafından takip edilmesi gereken sosyal politikaların birinci temel ilkesi engelli bireylerinde diğer engelli olmayan bireylerin sahip oldukları yasal, sosyal, kültürel ve ekonomik haklara sahip olduklarıdır.³³

Aslında engellilerin istihdam edilmesi ile ilgili düşünceler daha çok İkinci Dünya Savaşı ile gündeme gelmiştir. Çünkü bu savaş sonrasında binlerce insan engelli olarak yaşamını sürdürmek zorunda kalmıştır. Engelli sayısındaki bu büyük artış devletleri birtakım tedbirler almaya zorlamıştır. Ayrıca bu yıllardan sonra uygulanan ekonomi politikaları ile özellikle batılı devletler bir refah dönemine girmişlerdir. Dahası, devlet toplumu koruyup kollayıcı bir görev de üstlenmiştir. Dolayısıyla devletlerin sosyal politikalarını geliştirmeleri de bu bağlamda kaçınılmaz olmuştur. Ancak bu durumda ekonomik dalgalanmalarla birlikte iniş ve çıkışlar

³²Meşhur, s. 63.

³³Toplu 2009, s. 59.

yaşanmıştır. Her şeye rağmen günümüzde engellilikle ilgili düşünceler ve çalışmalar artma eğilimi göstermektedir. Ancak bu da henüz engellilerin öğrenim, çalışma ve sosyal yaşama katılımlarında yeterli olmamaktadır.³⁴

2.2. TÜRKİYE'DE ENGELLİLERİN ÇALIŞTIRILMA YÖNTEMLERİ

Uluslararası kuruluşların engelli istihdamı konusunda oldukça hassas davrandıkları bilinmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde ve Uluslararası Çalışma Örgütünün Sözleşmelerinde engelli istihdamını belirleyen genel kurallar ile zorunlu temel politikalar belirtilmiştir. Ülkelerin kendi iç hukukundaki engelli istihdam politikalarını bu uluslararası politikalar ışığında belirlemesi gerekmektedir.³⁵

Engelli bireylerin istihdamda yer almasının birçok noktada önemli olduğu kabul edilmiştir. Çalışmak isteyen ancak çalışma hayatında kendisine yer bulamayan bireyleri, istihdama dâhil etme yöntemleri de bu nedenle önemlidir. Aynı zamanda engelli bireylerin devlet tarafından pozitif ayrımcılık kullanılmadan istihdamda neden yer alamadıklarının belirlenmesi sayesinde de politikalar üretilebileceği belirtilmiştir.³⁶

Ülkemizde engellilerin istihdam edilmesi kapsamında; yasal zorunluluk olmadan engelli çalıştırma, kota sistemi, korumalı işyerleri, evde çalıştırma, kişisel çalışma ve kooperatif çalışma yöntemleri kullanılmaktadır.

2.2.1. İşverenlerin Yasal Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırmaları

İşverenlerin yasal hiç bir zorunluluğu olmadan, istekli olarak engelli birey çalıştırmasına dayalı bir istihdam yöntemidir. Bu çalıştırma yönteminde devletin yasal hiçbir katkısı ya da yaptırımı söz konusu değildir. Bu çalıştırma yöntemi, işverenin tutumuna ve engelli bireylerin çabalarıyla sınırlı kalacağından dolayı

³⁴Çarkçı, s. 135.

³⁵Köksal, s. 52.

³⁶Dicle Dilan Özmen, *Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korumalı İşyeri Örneği*, (Yayımlanmamış, Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2018, s. 51.

eleştirilmektedir. Gelişmekte olan ülkeler ile az gelişmiş ülkelerin yanısıra gelişmiş ülkelerde de uygulanması oldukça zor bir istihdam yöntemidir.³⁷

Ülkemizde son yıllarda yürürlüğe konulan istihdam seferberlikleri kapsamında işverenlere verilen teşviklerle işverenlerin yasal zorunluluk olmadan engelli istihdam etmeleri teşvik edilmektedir.

2.2.2. Kota Sistemi

Kota sistemi, kamu ya da özel sektör ayrımı yapılmaksızın yasal olarak işverene çalıştırdığı işçi sayısına paralel olarak belirli sayıda engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü getiren bir istihdam tekniğidir.

Avrupa’da engellilere istihdam odaklı geleneksel yaklaşımda uygulanan politika şekli de “kota” sistemleridir.³⁸

Türkiye’de ise kota sistemi 4857 sayılı İş Kanununun 30. Maddesinde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde yürütülmektedir. Kota sistemi 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde geçerlidir. Bu işyerleri özel sektör işyerleri ise % 3 engelli, kamu işyerleri ise % 4 engelli çalıştırmakta yükümlüdür. Bir engelli bireyin kota sisteminden yararlanabilmesi için en az %40 oranında bir engeli olması ve engellerini geçerli bir sağlık kurulu raporu ile belgelemesi gerekmektedir.³⁹

2.2.3. Korumalı İşyerleri

Kişisel engelleri sebebiyle hayatlarını normal bir işte çalışarak idame ettiremeyecekler için hazırlanan işyerlerindeki çalıştırılma çeşididir. Bu istihdam şeklinde engellilerin istihdamı devlet müdahaleleri kapsamında yürütülmektedir. Bu uygulamaya alan yazında “korumalı istihdam” adı verilmiştir. Engel oranları ileri seviyede olan bireyler için kurulup düzenlenen işyerlerini de kapsamaktadır.⁴⁰

³⁷H.Filiz Alkan Meşhur, “Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gerekliliği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi”. (Öz-Veri Dergisi.) Cilt 1. Sayı 2. Aralık 2004, <https://www.onceokuloncesi.com/makale-arastirma-ve-bilimsel-yazilar/engelli-calisma-yasamina-katilma-geregi-uygulann-istihdam-politikali-degerlendirmesi-25657.html> (Erişim: 29.09.2019)

³⁸Michael F. Kluth, *The Political Economy of a Social Europe*, Macmillan Pres, 1998, s. 97.

³⁹Engelli İstihdamı, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/> (Erişim: 29.09.2019)

⁴⁰Muhammed Fatih Uşan, “Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı”, E-akademi, (Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi), 2003, s.10.

Korumalı işyerleri, devlet ya da özel kurumların özel veya genel bütçeden yardım alması ve aralarında işbirliği yapılmasıyla kurulur. Engelli istihdamını düzenleyen yasal mevzuat gereğince engel durumu uygun bir işe yerleştirilmeye uygun olmayan ağır engeli olan bireylerin istihdam sorunlarının çözümü amacıyla düşünülmüştür. Korumalı iş yerlerinde istihdam edilen engelliler genellikle ağır engelli olan bireylerdir. Oysaki engelli atölyelerinin sayıları arttırılabilse ve yaygın bir hale getirilebilse, kota sistemde istihdama dahil olamayan engellilerin kendi şartlarına uygun olan atölyelerinde istihdamları mümkün hale gelmiş olacaktır.⁴¹

Bu işyerleri, normal iş yerlerinde yaşanan yarışma ve rekabet ortamının yaratmış olduğu risk ve başarısızlık durumundan engelli bireylerin korunması amacıyla oluşturulmaktadır.⁴²

Ülkemizde korumalı işyeri sayısının oldukça az olduğu bilinmesine rağmen, son yıllarda faaliyete geçirilen sadece down sendromlu bireylerin çalıştığı Down Kafelerinin yaygınlaşmaya başlaması korumalı işyerlerinin yaygınlaşmaya başlaması için umut verici bir göstergedir.⁴³

2.2.4. Evde Çalıştırma

Evde çalıştırılma yöntemi hareket etme kısıtı olan ileri derecede engelliler için uygun bir yöntemdir. İşlerin özel olarak engellilerin evlerine götürülüp dağıtılmasını, engelliler bu işleri tamamladıktan sonrada yine evlerinden toplanılarak pazarlanmasını öngörür. Evde engelli çalıştırmasına izin verilen kurumlar tarafından, bedensel ya da zihinsel engeli nedeniyle evinden ayrılamayan engellilere, evde yerine getirilmek üzere iş verilmesini mümkün kılmaktadır.⁴⁴

Engellilerin en önemli evde çalışma uygulamasının çağrı merkezi operatörlüğü olduğu bilinmektedir. Bu iş eve kurulan bir bilgisayar sistemi aracılığı ile yapılmaktadır. Bu uygulamanın en büyük dezavantajlarından biri engellilerin sosyal hayattan uzak kalmalarıdır. Bu yöntemin uygulanmasında engelliler açısından iyi düşünülüp değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü evde çalışma yöntemlerinin yaygınlaşması, ileriki zamanlarda evinden çıkabilecek durumda olan engellilerin de

⁴¹Toplu, s. 59.

⁴²Özbayram s. 62.

⁴³Özmen, 2018, s. 100.

⁴⁴ILO; *Adaptation of Jobs and the Employment of the Disabled*, Geneva, 1984, s. 76.

evde çalıştırılmasına neden olacaktır. Bu da engellilerin sosyal hayattan kopmalarına neden olacaktır.⁴⁵

Bu çalışma yönteminin ülkemizde İş Kanunu kapsamında yeri bulunmamaktadır. Evde çalışma yönteminin gerek ücretlerin denetlenmesi, gerekse de işçi sağlığı ve iş güvenliği hususlarının yerine getirildiğinin kontrol edilmesi kapsamında oldukça zor olan bir istihdam şeklidir. Bu nedenle dikkatli yaklaşılması gereken bir istihdam yöntemidir.⁴⁶

2.2.5. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Engellilere, devlet imkânları veyahut kendi çabalarıyla faaliyete geçirilen kooperatif örgütlenmelerle çalışma ortamı ve olanağı oluşturulmasıdır. Yapılan iş birliği ile engellilerin çalışma yaşamına dahil olmaları sağlanmaktadır.⁴⁷

Engelliler, işbirliği ile dayanışmanın olduğu kooperatif örgütlenmede, kendisiyle aynı koşulları paylaşan engellilerle, gerek uyumlu çalışabilme gerekse üstün olan yeteneklerini belirli amaçlar doğrultusunda birleştirebilmeleri açısından başarılı olabilmektedirler.⁴⁸

2.2.6. Kişisel Çalışma Yöntemi

Engelli bireyin, kendi ya da akraba çevresinin imkânlarını kullanarak bir iş kurmasıdır. Engelli bireyin, iş kurma aşamasında kendi bireysel özelliklerinin hangi iş koluna yönelik uygun olduğunu en iyi kendisi bilebileceğinden, kuracağı işe kendisinin karar vermesi, engelli bireyin iş başarı oranını arttırmaktadır.⁴⁹

Türkiye’de devlet tarafından kişisel çalışma yöntemiyle kendi işini yapmak isteyen engellilere çeşitli destekler verilmektedir. Engelli istihdamının yoğun olarak kısıtlı kota sitemiyle yürütülen ülkelerde, engelli bireylerin kendi işlerini kurması ve bu işyerlerinde çalışmaları desteklenmelidir. Kişisel çalışma yöntemini seçen

⁴⁵Çarkçı, s. 131.

⁴⁶Toplu, s. 60.

⁴⁷Köksal, s. 57.

⁴⁸Meşhur, s.183.

⁴⁹Songül Pul Pamuk, *Çalışma Yaşamında Özürlülerin İş Doyumu ve Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2002, s. 16’dan aktaran Köksal, s.58.

engellilere devlet tarafından uygulanan vergi indiriminin yanı sıra, iş kurma aşamasında sağlanan düşük faizli girişimci kredilerinde, indirimli işyeri kiralarında ve ürettikleri hizmet ya da ürünlerin pazarlanması kapsamında pazar imkânları yaratılarak destek verilmelidir.⁵⁰

2.3. TÜRKİYE’DE ENGELLİLERİN İSTİHDAMI İLE İLGİLİ YASAL MEVZUAT

Ülke nüfusu içerisinde büyük bir nüfus yoğunluğu olan engellilerin çalışma gücüne sahip olanlarının çalışma potansiyellerinin kullanılarak, topluma kazandırılmaları ve maddi, manevi açıdan kayba uğramalarının önlenmesi amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Ülkemizde engellilerin çalışma hayatına dahil olmasıyla ilgili yapılan ilk hukuksal düzenlemenin yaklaşık elli yıl önce yapılan 1967 tarihli Deniz İş Kanunu’nda yapılan düzenlemeyle ortaya çıktığı ve güncellenerek günümüze kadar ulaştığı anlaşılmaktadır.

Aşağıda bu mevzuatı sıralayarak, alan yazının mevzuat bölümünü ortaya koyacağız.

2.3.1. Anayasal Düzenleme

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının; 42. Maddesi “*Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz*⁵¹” ile devleti, kişisel durumları nedeniyle özel eğitime ihtiyaç duyanları topluma yararlı kılacak önlemleri alması kapsamında zorunlu ve görevli kılmıştır. 48. Maddesi “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir*⁵²” ile engelli çalışanların da diğer çalışanlar gibi sözleşme hürriyetine sahip olduğu vurgulanmıştır. 49. Maddesi “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir*⁵³” ile çalışmanın engellilerin de kullanacakları temel haklardan biri olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca Anayasamızda devlet tarafından çalışanların ve işsizlerin korunması, çalışmanın desteklenmesi gerekliliği ortaya konmuştur. 50.

⁵⁰Toplu 2009, s.61

⁵¹T.C. 1982 Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat/Metin/1.5.2709.pdf>(Erişim: 18.11.2018)

⁵²T.C. 1982 Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat/Metin/1.5.2709.pdf>(Erişim: 18.11.2018)

⁵³T.C. 1982 Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat/Metin/1.5.2709.pdf>(Erişim: 18.11.2018)

Maddesi “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz*⁵⁴” ile bedeninde ve ruhi durumunda yetersizlik olanların çalışma koşullarında özel olarak korunması gerektiğini hükme bağlamıştır.

Anayasanın engellileri doğrudan konu alan 61. Maddesi “*Devlet, engellilerin korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır*⁵⁵” ile de engellilerin korunması devletin sorumluluğuna verilmiştir.

2.3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Yapılan Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanunu’nda engelli istihdamı ile ilgili hususlar aşağıdaki maddelerde belirtilmiştir.

5. Maddesi “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz*⁵⁶” ile işverenlerin engellilere karşı herhangi bir konuda ayırım yapması yasaklanmıştır.

30. Maddesi “*İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler*⁵⁷” ile işverene çalıştırdığı işçi sayısına göre engelli işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.

“*Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz*⁵⁸” ile engelli bireylerin uygun olmayan iş kollarında çalıştırılmaları engellenmiştir.

“*Bir işyerinden malulen ayrılma zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık*

⁵⁴T.C. 1982 Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>(Erişim: 18.11.2018)

⁵⁵T.C. 1982 Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>(Erişim: 18.11.2018)

⁵⁶4857 sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf> (Erişim:18.11.2018)

⁵⁷4857 sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf> (Erişim:18.11.2018)

⁵⁸4857 sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf> (Erişim:18.11.2018)

ücret tutarında tazminat öder⁵⁹” ile mazereti nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalan engelli bireyin mazereti ortadan kalktığında eski işine geri dönebilmesi için fırsat yaratılmıştır.

Bu kanun kapsamında; istihdam edilecek işçi sayısının hesaplanmasında yarımın altında kalan kesirler dikkate alınmamaktadır. Yarımdan büyük olan kesir üst tama bütünlenir. Engelli kontenjanında işe alınmada iş yerinde çalışırken engelli olanlara öncelik tanındığı görülmektedir.

“Özel sektörde bu kanun kapsamında çalıştırılan engelli işçiler ile korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli işçilerin ve yasal çalıştırılma zorunluluğu olmaksızın kontenjan fazlası çalıştırılan engellilerin prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işveren primleri Hazine tarafından karşılanmaktadır⁶⁰” ile yasal zorunluluk olmadan engelli işçi çalıştırması için işverenler teşvik edilmektedir.

2.3.3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Yapılan Düzenlemeler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53. Maddesi *“Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. %3’ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır⁶¹”* ile kamuda istihdam edilecek memurların ne kadarlık bir oranının engelli olacağının hüküm altına alındığı görülmektedir.

101. Maddesi *“Engelli memurlara isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez⁶²”* ile de engelli kamu personelinin çalışma saatlerine bir kısıtlama getirildiği görülmektedir.

2.3.4. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun’da Yapılan Düzenlemeler

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunun Meslekî rehabilitasyon ve rehabilitasyon ile ilgili 13. Maddesi *“Engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda*

⁵⁹4857 sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf> (Erişim:18.11.2018)

⁶⁰4857 sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf> (Erişim:18.11.2018)

⁶¹657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim:18.11.2018)

⁶²657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim:18.11.2018)

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 gerçekleştirilebilir⁶³ ile engellilerin meslek seçebilmeleri için gerekli şartın mesleki rehabilitasyonları olduğuna vurgu yapılmış, istihdamın ise mesleki eğitim ve rehabilitasyonun bir sonucu olarak ortaya çıkacağı vurgulanmıştır.

İstihdam ile ilgili 14. Maddesi *“Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır⁶⁴”* ile devlet tarafından engellilerin çalışabilmeleri için gerekli ortamın sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır.

“İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz⁶⁵” ve *“Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz⁶⁶”* hükmü ile istihdamın hiçbir safhasında engellilerin aleyhine sonuç doğuracak bir ayrımcılığın yapılamayacağı vurgulanmıştır.

“Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur⁶⁷” ile daha işe başvuru aşamasından itibaren istihdam süreci de

⁶³5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> (Erişim:18.11.2018)

⁶⁴5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> (Erişim:18.11.2018)

⁶⁵5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> (Erişim:18.11.2018)

⁶⁶5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> (Erişim:18.11.2018)

⁶⁷5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> (Erişim:18.11.2018)

dâhil engellilerin karşılaşılabilecekleri engel ve zorlukların ortadan kaldırılması için çalışma mekânlarının düzenlenmesi ile ilgili hususlardan bahsedilmektedir.

2.3.5. Yasal Mevzuata Aykırı Davranan İşverenin Cezai Sorumluluğu

İşverenlerin yasal mevzuat gereğince istihdam ettiği işçi sayısına göre istihdam etmekle zorunlu olduğu engelli işçiyi yine yasal mevzuatta belirtilen koşullarda işe alıp, işe uyumunu sağlayarak istihdam etmesi beklenen bir durum olsa da, bazı işverenlerin kanuni yükümlülüklerinden kaçınarak yasalara aykırı davranışlarda bulundukları görülmektedir.

30'uncu maddesi gereğince istihdamı zorunlu engelli kontenjanlarının takibi aylık düzenli biçimde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince yapılmaktadır. Kanun gereğince engelli işçileri meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü olan işverenlerin; işveren talebine şartları uygun olarak başvuran ve iş görüşmesine katılan engellileri işe almaması ya da engelli kontenjan açığına talep bildirmemesi durumunda çalıştırmadığı her bir engelli ve çalıştırmadığı her ay için üçbinikiyüzelli Türk Lirası idari para cezası uygulanmaktadır.⁶⁸

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesi *"Bu maddeye aykırılık hallerinde 101. madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır."*⁶⁹ ile verilen cezalardan elde edilen gelirlerin ne tür işlerde ve projelerde kullanılacağı belirtilmiştir.

2.4. TÜRKİYE'DE VE İZMİR'DE SAYILARLA ENGELLİ İSTİHDAMI

İŞKUR resmi erişim sayfasında yayımlanan istihdam istatistiklerine bakıldığında; 2018 ve 2019 yılında, engelli çalışan sayısında kamuda Türkiye genelinde yaklaşık %50'lik, İzmir'de ise yüzde 40'lık bir artış olduğu görülmüştür (Tablo 12). Bu artışın nedeninin ise 2017 yılında Milli İstihdam Seferberliği ilan edilmesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

⁶⁸Engelli istihdamı, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/>(Erişim: 01.06.2019)

⁶⁹4857 sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim:18.11.2018)

Tablo 12 : 2015-2019 Yılı Temmuz Ayı Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları

	Engelli çalıştırmakla yükümlü 50+ işyeri sayısı	Çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli sayısı	Engelli çalışan sayısı	Engelli açık kontenjan sayısı	Engelli kontenjan fazlası sayısı					
	2015 yılı Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları									
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Türkiye	844	17.144	8.432	99.262	10.696	84.370	472	22.037	2.736	7.145
İzmir	44	916	650	5.548	711	4.401	29	1.450	90	303
	2016 yılı Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları									
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Türkiye	806	18.332	8.206	104.966	10.822	92.413	387	20.336	3.003	7.783
İzmir	37	1.023	669	6.131	724	5.029	20	1.466	75	364
	2017 yılı Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları									
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Türkiye	782	19.957	7.801	117.687	10.323	102.751	466	23.232	2.988	8.296
İzmir	37	1.103	617	6.916	637	5.683	49	1.649	69	416
	2018 yılı Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları									
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Türkiye	1.352	17.826	16.157	107.373	14.453	97.893	4.775	17.871	3.071	8.391
İzmir	55	1.017	830	6.454	681	5.434	232	1.438	83	418
	2019 yılı Temmuz Ayı Sonu İtibariyle Engelli Kontenjanları									
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Türkiye	1.236	16.708	15.841	104.038	15.379	98.897	3.879	18.976	2.545	6.525
İzmir	52	918	1.202	5.707	1.096	5.096	221	1.224	76	331

Kaynak: Yıllık İstatistik Raporları, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim: 01.10.2019)

2019 yılı Temmuz ayı itibariyle Türkiye ve İzmir ilinde çalışan engelli sayılarına bakıldığında; Türkiye’de özel sektörde çalışan engellilerin yaklaşık %5’inin, kamu sektöründe çalışan engellilerin ise yaklaşık %7’sinin İzmir ilinde istihdam edildiği görülmektedir (Tablo 13).

Tablo 13 : Engelli Çalışan Sayısı (2015-2019)

	Türkiye		İzmir	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2015	10.696	84.370	711	4.401
2016	10.822	92.413	724	5.029
2017	10.323	102.751	637	5.683
2018	14.453	97.893	681	5.434
2019	15.379	98.897	1.096	5.096

Kaynak: Yıllık İstatistik Raporları, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim: 01.10.2019)

2019 yılı Ağustos ayı itibariyle Türkiye’de 75.782 kayıtlı engelli işsiz olduğu görülmektedir (Tablo 14).

Tablo 14 : Kayıtlı Engelli İşsizler (Ağustos 2019)

	Erkek	Kadın	Toplam
Kayıtlı Engelli İşsiz	56.810	18.972	75.782

Kaynak: Yıllık İstatistik Raporları, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim: 01.10.2019)

2019 yılı Temmuz ayı itibariyle, Türkiye’de 173.423 engelli bireyin çalışmak için iş başvurunda bulunmasına ve kamu ile özel sektörde, işçi olarak çalıştırılması gereken 22.855 açık engelli kontenjanı olmasına rağmen, işe yerleştirilen engelli birey sayısının yalnızca 9.179 olduğu görülmektedir (Tablo 15) (Tablo 16).

Tablo 15 : Engelli İşsizlerin Başvuru Durumu (Ocak-Ağustos 2019)

	Engellilerin Başvuruları, Açık İşler ve İşe Yerleştirmeler		
	Başvurular	Açık İşler	Açık İşe Yerleştirmeler
İzmir	7.921	8.884	841
Türkiye	173.423	92.334	9.179

Kaynak: Yıllık İstatistik Raporları, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim: 01.10.2019)

Tablo 16 : Engellilerin İşe Başvuru ve Yerleştirilme Durumu (2009-2019)

2009-2019 YILLARI ARASINDA İŞE BAŞVURU VE İŞE YERLEŞTİRİLME										
Yıllar	ENGELLİLER									
	BAŞVURU			İŞE YERLEŞTİRME						
				Kamu		Özel		Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Toplam
2009	24.901	15.618	40.519	470	75	22.350	3.510	22.820	3.585	26.405
2010	22.140	14.004	36.144	265	30	27.564	4.398	27.829	4.428	32.257
2011	21.085	14.066	35.151	391	64	32.251	5.643	32.642	5.707	38.349
2012	64.693	19.262	83.955	338	60	29.865	5.268	30.203	5.328	35.531
2013	62.212	14.023	76.235	241	46	28.785	5.404	29.026	5.450	34.476
2014	63.532	14.100	77.632	200	32	21.956	4.162	22.156	4.194	26.350
2015	52.318	12.937	65.255	219	39	16.899	3.298	17.118	3.337	20.455
2016	63.517	15.804	79.321	187	49	12.363	2.432	12.550	2.481	15.031
2017	80.512	19.689	100.201	166	26	9.960	1.999	10.126	2.025	12.151
2018	-	-	171.499	585	137	11.607	2.601	12.192	2.738	14.930
2019	-	-	173.423	714		8.465		9.179		

Kaynak: Yıllık İstatistik Raporları, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler/> (Erişim: 01.10.2019)

2.5. TÜRKİYE'DE ENGELLİLERİN İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

İstihdam; üretim için, bütün üretim faktörlerinin sürece dâhil edilmesidir. Emek faktörü de bu üretim faktörlerinden birisidir. Bu faktörün üretim sürecine katılmasında bir kısıtlama ya da eksik kullanımından söz ediliyorsa orada işsizlikten söz edilmesi gerekmektedir.⁷⁰

Türkiye’de işsizlik sorunu acil çözüm bekleyen sorunların başında gelmektedir. Başlı başına bir sorun olan işsizlik olgusuna bir de engellilik hali eklenince işsizliğin getirdiği sorunlar katlanarak artmış olacaktır. Zaten birçok konuda sorunlarla karşılaşan engellilerin diğer engelli olmayan bireylerle eşit koşullarda yaşama hakkını elde edebilmeleri için en öncelikli konu istihdam sürecine dahil edilmeleridir. Engelli bireylerin istihdam sürecine dahil edilmeleri gelir elde

⁷⁰Seyhan Taş ve Gülferah Bozkaya, “Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları”, (Kahramanmaraş Sütçüimam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi), Cilt 2, Sayı 1, Kahramanmaraş, Haziran 2012, s. 152.

ederek kimseye muhtaç olmadan yaşamlarını onurlu bir şekilde sürdürmelerine fırsat sağlayacaktır.⁷¹

Engelli bireylerin istihdam edildikten sonra devam eden sorunları ise; düşük vasıflı ve ücretli işlerde çalıştırılması, işten çıkarmalarda ilk sırada olması, terfi imkânlarının kısıtlı olması, fiziksel engellerle karşılaşmaları, damgalanma, ulaşım sıkıntıları, kendilerine verilmesi gereken teknolojik desteğin verilmemesi, ücret adaletsizlikleri, ayrımcılık ve işe alıştırma eğitiminin verilmemesidir.⁷²

Engelli istihdamını zorlaştıran sorunların birbirlerine bağlı ve birbiriyle ilişkili etmenler olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunlar; engellilerin istihdam edilmeden önce istihdam edilebilecek düzeyde eğitilememiş olmaları, istihdam politikalarının yetersiz oluşu, engellilerin istihdam sürecinde karşı karşıya oldukları ayrımcılık, engellilerin hayatlarını kolaylaştırabilecek teknolojik yeniliklerden mahrum bırakılmaları, toplumun ve işverenlerin engellilere yönelik önyargıları ve olumsuz tutumlarıdır. Bu sorunların yanısıra çalışma hayatında karşı karşıya oldukları diğer sorunlar sebebiyle de, istedikleri başarıyı sağlayamamaları, istihdam dışındaki diğer engelli bireylerin istihdamını zorlaştıran sorunlara dönüşmektedir.⁷³

2.5.1. Toplum ve Engelli Bireylerin Eğitim Eksikliğinden Kaynaklanan Sorunlar

Engellilerin istihdam edilebilirlikleri; istihdamdan önce başlatılarak, istihdam aşamasında yürütülen ve istihdam edildikten sonra da devam ettirilen bir eğitim sürecine bağlıdır.⁷⁴

Türkiye’de engelli bireylerin en başta temel eğitim imkânlarından yeterince faydalanamadıkları görülmektedir. Eğitim fırsatlarından yararlanamamış olmaları, istihdam edilebilecekleri bir mesleklerinin olmasının önündeki en büyük engeldir. Bu da engellilerin istihdam edilme şanslarını ortadan kaldırmaktadır.⁷⁵

⁷¹Meşhur, s. 176-177.

⁷²Toplu, s. 103.

⁷³Kasım Karataş, **Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları**, Körler Federasyonu Yayını No: 4, Ankara, 2001, s. 149.

⁷⁴Ersan Tokoğlu, **Bedensel Engelliliğin Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini Üzerinde Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2009, s. 200.

⁷⁵Meşhur, s. 62.

Engelli bireylerin daha çocukluk yaşlarında almış oldukları temel eğitimdeki sıkıntılarının temel nedenlerinden birisi de ailelerinin engellilik konusundaki bilinç eksikliğidir. Engelli çocukların temel eğitimlerinde aile desteğine zorunluluk duymaları kaçınılmazdır. Engelli çocukların anne ve babaları temel eğitimin çocuklarının gelişimine katkı sağlayamayacağı ve çocuklarının yüksek ihtimalle başarısız olacağını düşünmektedirler. Ailelerin bu davranışı çocuklarının engelliliğini kader olarak kabullenmelerine ve bu konuda bir şey yapamayacaklarına inanmalarına yol açmaktadır. Hatta bazı aileler çocuklarının bu durumundan utanarak çocuklarını toplumdan soyutlama davranışına yönelmektedirler. Engelli çocukların bu çıkmazdan kurtarılabilmesi için bu tür anne ve babalara engelli bireylere yaklaşım usulleri konusunda yeterli bilincin verilmesi gereklidir.⁷⁶

Engelliler için genel eğitim olanaklarının yanı sıra mesleki eğitim imkânlarının da yeterli seviyede olmaması, engelli bireylerin üretime katılmasını engellemektedir. Ayrıca işverenlerin mesleki eğitim almış engellileri tercih etmesiyle mesleki eğitim almamış engelli bireylerin istihdam şansları ortadan kalkmaktadır.⁷⁷ Engelli bireylerin eğitim olanaklarından faydalanamamalarının başlıca nedeni genellikle fiziksel veya mali nedenler olmaktadır.⁷⁸

Adapazarı ilinde kota sistemi kapsamında engelli birey çalıştırma zorunluluğu olan 50 işyeriyle yapılan çalışmada, işverenler; engelli işçi istihdam etme yönünde olumlu düşünceye sahip olmamalarını engelli bireylerin genel ve mesleki eğitim düzeylerindeki düşüklük nedeniyle olduğunu, ancak engellilere bu eğitimlerin verilmesi durumunda bu olumsuz düşüncelerinin değişebileceğini ifade etmişlerdir.⁷⁹

Engellilerin temel ve mesleki eğitim imkânlarından faydalanamamaları işsizlik ve yoksulluğa katlanmak zorunda kalacakları anlamına gelmektedir.⁸⁰ Engelli birey ile aile bireylerinin yaşaması muhtemel yoksulluğun ciddi sonuçlarından kurtarılması amacıyla, engelli bireylerin istihdama dâhil edilmesi toplum açısından önem arz etmektedir.⁸¹

⁷⁶Toplu s. 85.

⁷⁷Çarkçı, s. 140.

⁷⁸Hasırcıoğlu, s. 43.

⁷⁹Hasırcıoğlu, s. 47.

⁸⁰Çarkçı, s. 142.

⁸¹Alvar, s. 38.

Ülkemizde, temel eğitim seviyesinden itibaren, eğitimin hiçbir evresinde ne engelli bireylere ne de diğer bireylere engellilik ve engellilere yaklaşım usulleriyle ilgili herhangi bir farkındalık eğitimi verilmemektedir. Bu konuda hiçbir eğitim verilmeyen, engelli bireylerin kabiliyetleri hakkında hiçbir fikri olmayan bir toplumda, engelli bireylerin başta işveren ve yöneticiler olmak üzere diğer bireylerin önyargılı davranışlarına maruz kalmaları kaçınılmaz olmaktadır.

Başta işverenler olmak üzere toplumun, engellilik hakkında yeterli bilgiye sahibi olmaması, ne yazık ki engelli bireylerin öncelikle istihdamdan, sonrasında da toplumdan dışlanarak yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Hâlbuki istihdam, engelli bireyleri maddi açıdan topluma yaklaştırmak sosyal açıdan da toplumla kaynaşmasına vesile olmaktadır.⁸²

Engelli istihdamı hakkında yeterli bilince ulaşamamış toplumda, engelli çalıştırma hakkında doğru bilgisi olmayan işverenlerin olumsuz davranışlarıyla engelli bireyleri toplumun dışına itecek şekilde istihdamlarını, toplumdaki diğer bireylerin istihdamından soyutlama yoluna gidilmektedir.⁸³

Engelli istihdamına olumlu bakan ve kendi işyerinde engelli birey istihdam etme düşüncesinde olan birçok yönetici ve işverenin dahi, engellilik ile ilgili temel kavramlardan engelli türlerini, bu engellilerin kabiliyetlerini ve hangi işlerde daha başarılı olabilecekleri konularında dahi hiçbir fikre sahip olmadıkları görülmektedir.⁸⁴

Engelli istihdamında engellilerin işe kabulü, yerleştirilmesi ve çalıştırılması aşamalarına yönelik işveren tutumlarının çeşitli değişkenler alternatifinde karşılaştırıldığı bir araştırmada, engelli bireylerin istihdamına yönelik işverenler tutumları ile işverenlerin eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarılmıştır.⁸⁵

İstanbul'da engelli çalışanlara yönelik işveren tutumlarının ölçüldüğü bir çalışmada; işverenin eğitim durumu değişkenine göre, engelli bireylere yönelik tutumları da anlamlı farklılıklar gösterdiği ortaya çıkartılmıştır. İşverenin eğitim

⁸² Çarkçı, s.140.

⁸³ Karataş, s. 58.

⁸⁴ Toplu s. 115.

⁸⁵ E. Sibel Özmen, *İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışılmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1996, s. 83.

düzeyi yükseldiğinde, engelli çalışanlara yönelik geliştirdiği tutumlar olumsuz yöne kaydığı görülmüştür. Ayrıca işveren tutumlarının kurum türüne bağlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.⁸⁶

İşverenin, bilinçsizliği nedeniyle ve maddi kaygılar taşıyarak çalışma ortamındaki düzenlemeleri engelli çalışanları dikkate alarak yapmamış olması engelli bireyi ya niteliklerine uygun olmayan işler yapmaya zorlamasıyla, ya da herhangi bir iş vermeyerek boş oturmasını beklemesi ile sonuçlanmaktadır. İşverenlerin birçoğu yasal mevzuat nedeniyle zorunlu olarak istihdam ettiği engelli bireyin iş yerinde ne tür bir iş yapabileceği hakkında en ufak bir fikri olmamakta ve bu konu ile ilgili de herhangi bir hazırlık yapmamaktadırlar.⁸⁷

Engelli istihdamının sorunlarından biri de engellilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyondan yoksun bırakılmalarıdır. Rehabilitasyon ve eğitim eksikliği bulunan engelliler meslek sahibi olamamakta ve istihdam edilemedikleri için sosyal hayattan dışlanmaktadır.⁸⁸

Bu durumda yapılacak en önemli iş, engellilerin genel eğitime paralel olarak yeteneklerine uygun mesleki eğitime de tabi tutulmalarıdır.⁸⁹

Engelli bireylerin çalışma hayatında başarısız olacakları ile ilgili toplumda oluşturulan önyargıların giderilmesi kapsamında, engellilerin bireysel başarılarının payı oldukça büyüktür. Bu nedenle engelli bireylerin başarılı olmalarına katkı sağlamak için istihdam edilecekleri meslekle ilgili niteliklerinin artırılması gerekmektedir.⁹⁰

2.5.2. İstihdam Sürecinden Kaynaklanan Sorunlar

Türkiye, içerisinde bulunduğu gelişmekte olan ülkeler gibi ekonomik koşulların yarattığı sıkıntılardan nasibini almaktadır. Çalışabilir durumdaki engelliler için uygun iş sahaları ve çalışma alanları oluşturulamaması, engelli istihdamının zorlaşmasını hatta imkânsızlaşmasını da beraberinde getirmektedir. Küreselleşen ve

⁸⁶S.Sevil Akardere, *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları*, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005, s. 104.

⁸⁷Karataş, s. 147.

⁸⁸Alvar, s. 38.

⁸⁹Toplu, s. 93.

⁹⁰Köksal, s. 63.

tekelleşen pazarda küçük ölçekli işletmelerin açılabilmesi, çoğalabilmesi ve var olabilmesi için girişimcilere yeterli destek verilmesi oldukça önemlidir.⁹¹

Türkiye’de engelli istihdamı genellikle kanunlarla belirlenmiş kota oranları çerçevesinde gerçekleştirilebilmektedir. Kota sisteminden özel ya da kamu sektörü istisna olarak tutulmamış, yasal mevzuat ile tüm kamu ve özel sektörün kota sistemine uyması zorunlu kılınmıştır. Türkiye’deki yasal mevzuat, engellileri istihdam süreçlerinde yaşanan ayrımcılık başta olmak üzere fırsat eşitsizliği gibi kötü muameleye karşı korumak amacıyla ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Ancak engellilerin korunması için mevzuatın ayrıntılı şekilde yapılması ve mevcut olması tek başına yeterli olmamıştır. Engellilerin istihdama dâhil edilebilmesi için yapılan yasal mevzuat ile birlikte uygulanacak sosyal politikaların da hayata geçirilmesi gerekmektedir.⁹²

Engellilerin istihdam sürecinde birçok sorunla karşılaştıkları bilinmektedir. Uygulanan kota yöntemi nedeniyle öncelik tanınan engellilerin, bu önceliğe razı olarak diğer istihdam yöntemlerini hiç kullanmamaları, engelli haklarına yönelik yürürlükteki kanunların yeterince uygulanmaması ve bu konudaki denetimlerin eksikliği, istihdam sürecinde yaşanan sorunlardan öne çıkan örneklerdendir.⁹³

Türkiye’de engelli istihdamında en yoğun kullanılan yöntem olan “kota” sisteminde, kamu ve özel sektöre mevzuatla getirilen kota oranları ile engelli istihdamı konusunda tam olarak başarıya ulaşılabildiğini söylemek mümkün değildir. Bu konuda başarılı olamamanın nedenleri, engelliler önünde farklı istihdam yöntemleri varken, engelli istihdamındaki tek istihdam yöntemi kota yöntemiymiş gibi davranılması ve yasal kota yöntemi ile işe yerleştirilen engellinin, istihdam öncesinde yeterince bilgilendirilmemesidir.⁹⁴

Kamu kesimindeki engelli kontenjanların birçoğu düşük statülü mesleklerle sınırlandırılmıştır. Lisans eğitimini Hukuk Fakültesi gibi zor bir eğitim sürecinde tamamlayan engelli bir kadının idari bir görevde memur olarak çalışmak zorunda

⁹¹Toplu, s. 91.

⁹²Toplu, s. 95.

⁹³Alvar, s. 38.

⁹⁴Tokoğlu, s.140.

kalması engelli bireylerin istihdam süreçlerinde yaşadığı sıkıntıların en açık örneklerinden biridir.⁹⁵

Engelli istihdamında kota yönteminin uygulandığı 50'den fazla işçi istihdam eden işyerlerinin, çoğunlukla büyük nüfuslu şehirler ile sanayi ve hizmet sektörünün ileri derecede geliştiği il merkezlerinde toplanmış bulunması, sanayisi gelişmemiş şehirlerde ve kırsal alanlarda yaşayan engelli bireylerin kota yöntemi ile iş bulma ve istihdama dâhil olma fırsatlarını engellemektedir.⁹⁶

Ayrıca engelli istihdamındaki kota sistemi ve ceza yükümlülüğünün Türkiye'deki işletmelerin %98'ini kapsamadığı görülmüştür.⁹⁷

Engellilerin istihdama katılmalarıyla ilgili mevzuatın, tek taraflı olarak ele alınması ve genellikle sadece para cezasına dayanması, işverenlerin engelli istihdam etmeme eğilimine yönelmesine neden olmaktadır.⁹⁸

Ülkemizde engelli istihdamı kapsamında evde çalışma yöntemleri de kullanılmaktadır. Evde çalışma yönteminde, daha çok el emeğine dayanan işlerde parça başı ücretlendirme yapıldığından, engelli çalışanlar ücret kaybına ve sosyal güvenlik kayıplarına uğramaktadırlar. Son yıllarda evden çağrı merkezlerinde çalışmakla yaygınlaşan evde çalışma yöntemi ile engelli bireyler sosyal ortamdan uzaklaştırılarak sosyalleşmelerinin önü kapatılmış olmaktadır.⁹⁹

Yapılan bir çalışmada evli engelli bireylerin, evli olmayan engelli bireylere göre çalıştıkları işi daha çok sevdikleri tespit edilerek, medeni durum ile iş yaşamındaki algılanan sorunlar arasında anlamlı farklılık olduğu bildirilmiştir.¹⁰⁰ Diğer bir araştırmada konuşma engellilerin diğer engellilere göre engel hallerinin iş yaşamlarını daha fazla etkilediği tespit etmiştir.¹⁰¹

⁹⁵Zeliha Tören, **Kamuda Çalışan Engelli Kadınların Problemleri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014, s.120.

⁹⁶BÖİB, **1. Özürlüler Şurası: Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler; 29 Kasım-02 Aralık 1999**, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1999'dan aktaran Meşhur, s. 74.

⁹⁷N. Emrah Aydınonat, **Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları**, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayınları, 1-13, 2012, s. 12.

⁹⁸Meşhur, s. 75.

⁹⁹Çarkçı, s. 143.

¹⁰⁰Nejla İrem Ölmezoglu, **Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015, s. 107.

¹⁰¹Sefa Engin Güvenç, **Belediyelerde Engelli Personel İstihdamı, Sorunları ve Çözüm Önerileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014, s.76.

Engellilerin istihdam sorunları ile ilgili yapılan diğer bir araştırmada, 35 yaşın altındaki engelli çalışanların, engelli bireylerin iş seçeneklerinin daha kısıtlı olmasını bir istihdam sorunu olarak gördükleri ve yaş değişkeni ile algılanan istihdam sorunlarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.¹⁰²

Tekirdağ'ın Süleymanpaşa ilçesinde çalışma hayatına katılımda engellilerin yaşadıkları sorunların araştırıldığı bir çalışmada; istihdamda algılanan sorunlar ile katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, engel oranı, çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırmada hazırlanan ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda tespit edilen alt faktörlerden “Devletin Sağladığı Hizmetler”, katılımcıların eğitim durumu ve engel durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Okur-yazar olan ancak herhangi bir eğitim kurumundan eğitim almamış olanların devletin sağladığı hizmetlerden diğer gruplara göre daha fazla memnun kaldığı, ortaokul mezunlarının ise en az memnun olan grup olduğu, zihinsel engelli olanların devletin sağladığı hizmetlerden diğer gruplara göre daha fazla memnun kaldığı, bedensel engelli olanların ise en az memnun olan grup olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin alt faktörlerinden “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lise ve üstü eğitim almış olanların aile ve yakın çevreden kaynaklanan sorunların diğer gruplara göre daha fazla olduğunu hissettikleri, ortaokul mezunlarının ise en az hisseden grup olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin alt faktörlerinden “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ölçeğin alt faktörlerinden “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” ve “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların engel durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.¹⁰³

Antalya’da otel işletmelerinde istihdam edilen engelli bireylerin iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunların araştırıldığı çalışmada; katılımcıların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ile cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, engel türü, çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların engel oranları ile iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar arasında

¹⁰²Mağdule Demircioğlu, *Üretim Sürecinde Sakat Emeginin Yeri*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, 2009, s. 276.

¹⁰³Emre Can Şahan, *Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018, s.77-81.

anlamli bir farklılık bulunmuştur. %50'den az engel oranına sahip katılımcılar ile %50'den fazla engel oranına sahip engelli katılımcılar arasında %50'den fazla engel oranına sahip katılımcılar lehine anlamli bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca 36 ve 55 yaş grubundaki engelli çalışanların, 35 yaşın altındaki engelli çalışanlara oranla istihdamda yaşanan sorun algısının daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır.¹⁰⁴

2.5.3. Altyapıdan Kaynaklanan Sorunlar

Engelli bireylerin iş yaşamına dâhil edilmesiyle, engelli istihdamında yaşanan sorunların ortadan kalktığı varsayılmaktadır. Hâlbuki engellilerin istihdam sürecinde yaşadıkları sorunlar işe yerleştiklerinde de büyük ölçüde devam etmektedir. Engellilerin bireysel özellikleri ve engelleri düşünülerek dizayn edilmeyen iş yeri koşulları engellilerin iş verimini düşürmekte, işte başarısız olmalarına dahi neden olabilmektedirler. Çok zor koşullarda iş bulan engelliler için bu durum, hayal kırıklığına neden olmakta ve engellilerin kendilerini işe yaramaz, verimsiz bireyler olarak görmelerine neden olmaktadır.¹⁰⁵

Engelli bireylerin istihdam edildiği işyerinin kendilerine uygun olmaması, iş için kullanmaları gereken araç ve gereçlerin ihtiyaçlarına cevap vermemesi engellilerin işyerinde karşılaştıkları belli başlı altyapı sorunlarını oluşturmaktadır.¹⁰⁶

Engelli istihdamında altyapıdan kaynaklanan sorunlar, iş yerlerinde çalışma ortamlarının engellilere uygun olarak düzenlenmemiş olmasından ve işverenlerin bu düzenlemeleri yapmaktan kaçınmasından kaynaklanmaktadır.¹⁰⁷

Engellilere yönelik iş yerlerinin iç ve dış mekan düzenlemelerinde tasarım hataları ve uyumsuzlukları ile çokça karşılaşılmaktadır.¹⁰⁸ İşverenler bu düzenlemeleri yapmaktansa, bu düzenlemelerin yapılmasına gerek kalmayacak yollar

¹⁰⁴Çisem Kaya, *Otel İşletmelerinde İstihdam Edilen Engelli Bireylerin İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar: Antalya Örneği*, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir, 2017, s. 120-124.

¹⁰⁵Karataş, s. 147.

¹⁰⁶Ekrem Kayacı, *Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması*, (Uzmanlık Tezi) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007, s. 80.

¹⁰⁷Alvar, s. 38.

¹⁰⁸Meşhur, s. 75.

aramakta, bu düzenlemelere ihtiyaç duymayacak engel oranı düşük engelli bireyleri istihdam etmeye yönelmektedir.¹⁰⁹

Hem çalışma yaşamına girmeden önce, hem de çalışma yaşamına girdikten sonra yaşanan altyapı sorunları, engel gruplarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Görme engelli bireylerin iş yerlerindeki teknolojik ve fiziki altyapı yetersizlikleri çalışma esnasında sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Ortopedik engelliler için de özel servis imkânının olmaması, ulaşım ve fiziki çevre düzenleme yetersizlikleri aynı sorunlara neden olmaktadır.¹¹⁰

İş yerlerinde engellilere uygun altyapı düzenlemelerinin yapılıp yapılmadığı hakkında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yapılan çalışmada; iş yerinde yapılan düzenlemeler ile ilgili engelli kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha fazla sorun algıladığı görülmüştür.¹¹¹

2.5.4. Ayrımcılıktan Kaynaklanan Sorunlar

Engelli bireylerin istihdamda karşı karşıya oldukları en büyük sorunlardan birinin ayrımcılık olduğu bilinmektedir. Engelliğe dayalı ayrımcılık; Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır” şeklinde tanımlanmaktadır.¹¹²

Yapılan bir araştırmada; en göze çarpan nokta, engelli bireylerin yaşadıkları ayrımcılığın en fazla istihdam alanında olduğunu bildirmeleridir. Araştırmaya katılan bireylerin tamamına yakın bir bölümü, engellilerin istihdamda ayrımcılığa (işe alınma, iş yaşamı ve fiziksel çevrenin elverişsizliği, yükselmeye açık bir pozisyonda çalıştırılmamak) uğradıklarını düşünmektedir. Engellilerin istihdamda karşılaştığı ayrımcılık algı düzeyi ile engel türü, eğitim düzeyi, ücret düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Dil/konuşma engelli olanlar, zihinsel, ortopedik ve

¹⁰⁹Çarkçı, s. 140.

¹¹⁰Çarkçı, s. 140.

¹¹¹T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi**, Ankara, 2011, s. 135.

¹¹²Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, **Türkiye’de Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Hak İhlalleri**, EŞİD Yayınları, İstanbul, 2011, s. 6.

görme engellilerden, ilkokul mezunları da lise mezunu olanlardan daha çok ayrımcılık algılamaktadır.¹¹³

Engelli bireyler daha temel eğitime başlamasından itibaren ayrımcılık kaynaklı birçok sorunla karşı karşıya bırakılmaktadır.¹¹⁴

Sadece engellilerin eğitim görebilecekleri okulların varlığı engellilerin diğer insanlarla etkileşimlerini engelleyerek sosyal hayattan soyutlanmalarında etkili olmaktadır. Genel eğitimin yapıldığı okullardaki altyapı eksiklikleri ise, engelli çocuklar ile yaşlılarının aynı ortamda bulunmalarını engellemektedir.¹¹⁵

Engellilerin lise eğitimi sonrasında meslek edinme kapsamında girdikleri üniversite sınavı ile sonrasında girdikleri personel seçme sınavlarında da ayrımcılık kaynaklı sorunlar yaşamaktadırlar.¹¹⁶ Görme engelliler ile ortopedik engellilerin aynı sınava girmesiyle yapılan ayrımcılık nedeniyle, engellilerin çalışma hakları daha işe girmeden ellerinden alınmış olmaktadır.¹¹⁷

Lisans ve üzeri eğitim gören engellilerden, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'na giren ve diğer engelli olmayan rakipleriyle yarışarak onlardan daha yüksek puan alan engellilerin normal atama yapılmayarak kota sistemine dahil edilmesi engelli bireylere ayrımcılık yapıldığının en açık örneklerindendir.

Engelli istihdamı konusunda ayrımcılık kökenli iki belirgin olumsuzluktan birincisinin; işsizlik oranının engelli bireyler arasında daha yüksek olduğu, ikincisinin ise engellilerin iş gücü piyasasına katılma tarzlarının diğer bireylerin tercih etmedikleri, çoğunlukla daha az ücretli ve alt statülü işlerde olduğudur.¹¹⁸

Engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılık örneklerinden biride engelli bireyin aynı işi yaptığı diğer bireylerden daha düşük ücretlerle istihdam edilmesi olmaktadır.¹¹⁹

İşverenler, işe alacakları engelli bireylerden engellilik oranı %40-50 arasında olan bireyleri tercih etmektedirler. Bu nedenle engel oranı yüksek olanların iş bulma

¹¹³T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, **Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Sempozyumu**, 1. Basım, ÖZİDA, 03-05 Kasım 2010, s. 43.

¹¹⁴Çarkçı, s. 140.

¹¹⁵Çarkçı, s. 142.

¹¹⁶Kayacı, s. 40.

¹¹⁷Alvar, s. 40.

¹¹⁸Toplu, s. 98.

¹¹⁹Pınar Talaslıoğlu, **Çalışan Engellilerin Sahip Oldukları Denetim Odağıyla İş Hayatında Yaşadıkları Stres ve Anksiyete İle Başa Çıkma Yolları Arasındaki İlişki**, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2011, s. 49.

fırsatları yok denecek kadar azalmaktadır.¹²⁰ İşverenlerin, bu davranışı ayrımcılık yapıldığının açık bir örneğidir. İşverenlere göre yürüyemeyen, göremeyen ve duyamayan bireyler için yapılması gerekli düzenlemeler ilave bir maliyet getirmesi nedeniyle bu bireyleri istihdam etmekten kaçınmaktadırlar. İşverenin bu davranışı ile engeli olan bireyler için “eşit fırsat” ilkesi bozulmaktadır.¹²¹

Engellilerin istihdam edildikten sonrada karşılaştıkları ayrımcılık problemleri sona ermemektedir. Bunlar; engelli bir bireyin diğer çalışandan daha eğitilmiş olsa bile daha düşük ücretlerle, daha az kalifiye işlerde çalışmak zorunda bırakılması, işten çıkartılacak işçilerde ilk önceliğin engellilere verilmesi, görevde yükselme imkânının verilmemesidir.¹²²

Çalışan engellilerin istihdamını olumsuz etkileyen güçlüklerin yalnızca işyeri ve yaptıkları iş kaynaklı engeller olmadığı anlaşılmaktadır. İş yeri dışında yerel yönetim hizmetleri olarak engellilere uygun olmayan toplu taşıma araçları, onlar düşünülmeden tasarlanmış toplum hizmetleri ve yapılara ulaşamama gibi önemli sosyal ve çevresel engellerle de karşılaşmaktadırlar.¹²³

Engelli kadınların, engelli erkekler başta olmak üzere, toplumdaki diğer bireylere göre sosyal hayatın her alanında geri planda bırakıldığı görülmektedir. Engelli kadınlar, temel ve mesleki eğitimden de engelli erkekler kadar yararlanamamaktadırlar. Sırf bu geri bırakılma bile zaten varolan kadın-erkek eşitsizliğinin kanıtı niteliğindedir. Engelli kadınlar sosyal hayata katılımıyla ilgili de ayrımcılık kökenli sorunlardan yeterince nasibini almaktadırlar. Engelli bireylerin istihdamında da cinsiyetler arasında önemli farklar bulunmaktadır. Engelli kadınlar ile süregelen hastalığı sahip olan kadınların, engelli erkeklerle ve süregelen hastalığı sahip erkeklerle göre istihdam oranları çok düşük seviyededir. Var olan kadın-erkek eşitsizliği üzerine istihdam ile ilgili bir eşitsizlik eklenince engelli kadına yapılan ayrımcılık iki katına çıkacaktır.¹²⁴

¹²⁰Meşhur, s. 75.

¹²¹Çarkçı, s. 142.

¹²²Çarkçı, s. 140.

¹²³Köksal, s. 60.

¹²⁴BÖİB, 2009, s. 61.

Yapılan bir araştırmada belediyelerde çalışan engelli personelin kariyerlerinde yükselme konusunda ciddi sorunlar ile karşı karşıya kaldığı tespit edilmiştir.¹²⁵

Yapılan başka bir çalışmada, engel oranı orta ve ağır olan engelliler ile işitme ve konuşma engelli çalışanların iş yaşamında karşılaşılan ayrımcılığı diğer engellilere göre daha fazla hissettikleri tespit edilmiştir.¹²⁶

Engelli çalışanların eğitim düzeyi ile istihdamda yaşadıkları sorunlar arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada okur-yazar ve düz lise mezunlarının işyerlerindeki yükselme imkânlarının engelli olmayan çalışanlarla eşit olduğunu algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır.¹²⁷

2.5.5. İşveren Tutumlarından Kaynaklanan Sorunlar

Engelli bireylerin istihdam edilmesinde istihdam oranlarının yeterli seviyede olmaması, büyük ölçüde işverenlerin engelli istihdamına yönelik takındıkları olumsuz tutum ve davranışları ile ilişkilendirilmektedir. İşverenler engelli bireylerin vasıfları olmadığını düşünüp, verimsiz olacaklarını değerlendirmekte ve bunu da engelli istihdamına yansıtmaktadırlar. İşveren, yasal zorunluluklar nedeniyle işe aldığı engelli bireyin iş hayatının rekabetçi yapısına ayak uyduramayacağını düşünmektedir. Bu nedenle engelli birey, iş hayatında işverenin önyargılı bazı olumsuz davranışlarıyla karşılaşmaktadır. Bu durumlar; engelli bireye yeterli sorumluluk verilmemesi ya da iş verilmeyerek mesai saatlerinin boş geçirilmesi, engelli bireyi daha az kapasiteyle çalıştırılmaya zorlamak ve bireyi bazı aktivitelerden dışlamak olmaktadır.¹²⁸

Engelliler, işveren ve yöneticilerin yasal zorunluluk dışında istihdam etme eğiliminde olmadıkları kişilerdir. İşverenlere göre, engelli bireylerin genellikle deneyimleri yoktur; eğitim seviyeleri de genellikle yapılacak işe uygun değildir. Yöneticilerin engelli bireylere yaklaşımlarıyla ilgili yapılmış bir araştırmada,

¹²⁵Güvenç, s. 76.

¹²⁶Demircioğlu, s. 249.

¹²⁷Yılmaz, s. 51'den aktaran Kaya, s.101.

¹²⁸Engelli Ayrımcılığını Önleme ve Mücadele Platformu, **Engelli Ayrımcılığı Araştırması ve Engelli Ayrımcılığına Karşı Çözüm Önerileri Raporu**, (Ed. Mesut Varlık), Görme Özürlüler Derneği, Nisan 2012, s. 1.

yöneticiler engelli eleman çalıştırmama nedenlerini: “Engelliler, mazeret izni çok alırlar, iyi iş yapmazlar, çok fazla kazalara sebep olurlar, çok alıngandırlar, ceza verilmesi zor olur, görevde yükselemezler, iş arkadaşlarını olumsuz şekilde etkilerler, duygusal sorun yaşarlar, halkla ilişkiler açısından iyi izlenim bırakmazlar, hareket kısıtlılıkları yaşamaları nedeniyle onlara özel iş yeri düzenlemelerine ihtiyaç vardır.” şekilde dile getirmişlerdir. Engelli istihdamıyla ilgili yapılan başka bir araştırma, engellilerin; sürekli çalıştıklarını, işini savsaklamadıklarını, yapacakları işi çok çabuk kavradıklarını, işlerine ve işyerine daha sadık olduklarını, işlerine zamanında gelip gittiklerini, bilinçli olduklarını, işlerini kolay kolay bırakmadıklarını, daha gayretli olduklarını, en az diğerleri kadar verimli ve iyi huylu olduklarını ortaya koymuştur.¹²⁹

Engelli bireylerin istihdamda başarılı olamayacaklarına dair bu yanlış kanı toplumda öncelikle işveren ve yöneticiler ait bir düşüncedir. Yapılmış araştırmalar göstermektedir ki, engelli bireyler en az diğer çalışanlar kadar iş başarısı göstermekte ve güvenilir olmaktadır.¹³⁰

Türkiye’de BÖİB’nin yaptırdığı araştırma da, yukarıdaki sonuçları doğrulamaktadır. Engelli birey çalıştırmış işveren görüşleri; engellilerin, diğer çalışanlara oranla daha iyi huylu olduklarını, uygun işte çalıştıklarında, çalıştıkları işin alternatifi çok az olduğundan, diğer çalışanlar kadar verimli olduklarını, çalıştıkları işyerine ve işlerine çok daha bağlılık gösterdiklerini, çalıştıkları işte başarısız olmamak için fazlasıyla çaba sarf ettiklerini göstermiştir.¹³¹

İşverenler tarafından kota kapsamındaki istihdam edilecek engelli kadroları genellikle “alt statülü işler” olarak algılanmaktadır. Bu önyargılar nedeniyle eğitim seviyesi yüksek engelliler kişisel yeteneklerine ve kendi seviyelerine uygun iş bulamamakta ve zorunluluktan düşük statülü işlerde istihdam edilmek zorunda kalmaktadırlar.¹³²

İşverenlerin engelli işçi çalıştırmaması nedeniyle karşı karşıya kalacağı cezadan kurtulmak amacıyla kota denetimi yapılacağı zamanlarda kısa süreli olarak

¹²⁹Albert M. Barrett, Buruce Thomasan, **The Placement Process in Vocational Rehabilitation Counseling**, GTP Bulletin, No:2, Rehabilitation Services, No: 545, USA, 1960, s. 51,

¹³⁰L. Dianna Stone ve Adrienne Colella, **Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations**, Academy of Management Review, V.21 No: 2, 1996, s. 16.

¹³¹Toplu, s. 94.

¹³²Kayacı, s. 80.

(3-4 aylığına) engelli işçi istihdam ettikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca işverenler, zaten adil olmayan düşük ücretlerle istihdam ettikleri engelli bireylerin maaşlarında haksız kesintiler de yapmaktadırlar. Engelli çalışanlarında işlerini kaybetme korkusu yaşayarak çoğu zaman işverene itiraz edememesi, işverenin bu davranışının yanına kâr kalmasına neden olmaktadır.¹³³

Yasal kota kurallarına aykırı davranarak para cezası ödemek istemeyen işverenler, işe aldıkları engelli bireyleri deneme sürecinde işten çıkartarak “işe al ve işten çıkar” stratejisi uygulamaktadırlar. Kimi zamanda engelli çalışanları işe gelmeme yönünde ya da erken emekliliklerini isteme kapsamında zorlamaktadırlar.¹³⁴

İşverenlerin engelli bireyleri istihdam etmemek için geliştirdikleri olumsuz tutumların nedeninin, engelli istihdamını düzenleyen yasal mevzuat hükümlerine aykırı davranan işverenlere uygulanan yaptırımın, yetersiz para cezasıyla sınırlı olduğu düşünülmektedir.

İstanbul ilinde işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının araştırıldığı bir çalışmada ulaşılan sonuca göre, kadın ve erkek işverenler arasında engellilere yönelik tutumlarda farklılıklar bulunurken, yakını engelli olan işverenlerde engelli birey olarak kabul etme düzeyinde önemli farklılık ortaya çıkmıştır.¹³⁵

Yapılan bir araştırmada işverenlerin engelli çalışanlara karşı tutumları, çalışılan kurum türü ve çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu durumda meslekte çalışma süresinin ve çalışılan kurum türünün tek başlarına işveren tutumu üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilecektir.¹³⁶

Çalışan engellilerin işyerinde karşılaştıkları sorunların orataya çıkartılmasıyla ilgili yapılan bir çalışmada, engelli çalışanlar tarafından; kendilerine yapamayacakları işlerin verildiği, küçümsenip hor görüldüğü belirtilmiştir.¹³⁷

Engelli istihdamında karşılaşılan tüm bu sorunlar, ekonomik nitelikli sorunlar gibi görünse de, aslında bu sorunların tümü engelli bireylerin yaşantılarını etkileyeceğinden çok boyutlu karmaşık bir durum olduğu açıktır. Engelli

¹³³Toplu, s. 122.

¹³⁴Köksal, s. 74.

¹³⁵Akardere, s. 99.

¹³⁶Akardere, s. 100.

¹³⁷Meşhur, s. 103.

istihdamında karşılaşılan bu sorunlar çok boyutlu olunca, bu konuda yapılması gereken çalışmalar ve alınması gerek önlemlerinde çok boyutlu olması gerekmektedir.¹³⁸

¹³⁸Alvar, s. 42.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İZMİR İLİNDE ENGELLİ İSTİHDAMINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARA YÖNELİK BİR SAHA ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İstihdama dahil olma insanlar için bir hak ve ihtiyaç olduğu kadar bireyin topluma dahil olabilme konusunda en önemli etkenlerden biridir. İstihdama dahil olması, insana maddi ve manevi bir güç kazandırmakla birlikte kişinin sosyal çevre edinmesine, bu suretle de sosyalleşmesine katkı sağlamaktadır.

Ayrıca engelli bireylerin mevzuattaki hak ve yükümlülüklerini öğrenmesi, sorumluluklarını yerine getirerek bu haklarını arayabilmesi için önemli bir gerekliliktir.

Bu araştırmanın amacı, İzmir ilinde bulunan kamu ve özel hastanelerde istihdam edilen engelli bireylerin özelliklerinin belirlenmesi, çalışma koşullarının değerlendirilmesi ve istihdamlarında ne tür sorunlarla karşılaştıklarını ortaya koyarak araştırmamızın varsayımlarının doğruluğunu tespit etmektir.

Engelli bireylerin istihdama katılmalarında öncelikle belirleyici faktör olan yasal mevzuat ile bu alanda etkili olan aktörler ve hizmetler hakkında bilgi sahibi olarak bu konudaki sorunları ortaya koymak bu sorunların çözülmesinde önemli bir adım olacaktır.

Çalışmamız, engellilerin hastanelerde rehabilite/tedavi gören birey olarak incelenmesinin dışında istihdam edilen bir birey olarak değerlendirilmesi bakımından akademik önem taşımaktadır. Çalışmamızın, sağlık sektöründe istihdam edilen engellilerin gözünden istihdamla ilgili yaşanan sorunların ortaya konulması ve çözümlenmesi için bir basamak olacağı ve sonraki çalışmalara da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada; bilimsel araştırma türlerinden biri olan açıklayıcı araştırma yöntemi uygulanmıştır. Açıklayıcı araştırma yöntemi; sosyal bir olguya etki eden değişkenleri, değişkenler arasındaki ilişki ve etkileşim yapısı ile neden-sonuç bağlantılarını ortaya çıkarmak amacıyla yapılır.¹³⁹ Bu tip araştırmalarda nicel analiz yöntemleri kullanılmaktadır. Nicel analiz yöntemlerinin uygulanabilmesi için çeşitli veri toplama teknikleri ile verilerin elde edilmesi gerekmektedir. Bu araştırmada verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada yapılan anketler sonucu toplanan veriler, SPSS 21.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler betimsel ve çıkarımsal istatistik yöntemlerin kullanılması ile yapılmıştır. Engelli bireylerin özelliklerinin belirlenmesi ve çalışma koşullarının değerlendirilmesinde betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Bu aşamada frekans (sıklık) analizi kullanılmıştır. Sıklık analizi; karmaşık analizlere başlamadan önce veri tabanının anlaşılmasını sağlamak amacıyla belirlenmiş her bir değişkenin, alt kategorilere göre dağılımını göstermek için kullanılan bir ön analiz metodudur.¹⁴⁰

Araştırmanın teorik kısmında da belirtildiği üzere engelli bireylerin istihdamında karşılaşılan sorunlar çok farklı boyutları içermektedir. Bu boyutların elde edilmesi için ölçek sorularına Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmış ve ölçeğin geçerliliği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunun yanı sıra ölçeğe ilişkin boyutlara güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Araştırma hipotezlerinin geçerli olup olmadığının test edilmesinde çıkarımsal istatistik yöntemlere başvurulmuştur. Bu aşamada engelli bireylerin istihdamına ilişkin sorunların bireysel özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir durumu), engellilik durumuna (engel türü, engellilik oranı) ve çalışma koşullarına (çalışma süresi) bağlı olarak değişip değişmediği hipotez testleri yardımıyla incelenmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde ise farklılık analizleri kullanılmıştır.

¹³⁹İlknur Esen Yıldırım, **Kamuoyu Araştırmaları ve Su Tüketim Bilinci Üzerine Bir Uygulama**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010, s. 25.

¹⁴⁰Henry Scheff, *The Relation of Control Charts to Analysis of Variance And Chi-Square Tests*. Journal of The American Statistical Association, (2012), 425-431.

3.3. VERİ TOPLAMA ARACI VE TEKNİKLERİ

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak birincil veri toplama yöntemlerinden biri olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Verilerin toplanması aşamasında kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ankete katılan bireylere ait demografik bilgileri (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.) içeren sorular ile birlikte engellilik durumuna (engellilik türü, engelliliğin kaynağı ve engellilik oranı) ilişkin sorular yer almaktadır. Bunun yanı sıra bu bölümde engelli bireyin çalışma koşullarının (işyeri statüsü, çalışma biçimi, çalışma süresi) araştırıldığı sorulara da yer verilmiştir.

İkinci bölümde engelli bireylerin istihdam sürecinde karşılaştığı sorunları ortaya koymak amacıyla 5'li likert ölçeğinde hazırlanan toplam 36 adet önerme bulunmaktadır. Bu bölümünde yer alan önermelerden 33'ü alan yazın incelemeleri sonunda farklı sektörlerde işverenlere ve engelli bireylere uygulanan anket formlarından uyarlanarak ve akademisyen görüşleri alınarak 5'li likert ölçeğinden oluşturulan ve otel işletmelerinde istihdam edilen engelli bireylerin istihdam sorunlarını ölçmeye yönelik olarak hazırlanan ölçekten (Engelli Çalışanların İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar Ölçeği) alınmıştır.¹⁴¹ Alınan 33 önermenin sağlık sektöründe istihdam edilen engellilere ait sorunları ölçmek için uygun olduğu görülmüş ve ölçekte yer alan önermeler sağlık sektörünü kapsayacak uygun soru kalıpları haline getirilmiştir. Bunların dışında kalan ve engelli istihdamında karşılaşılan sorunları ortaya koyacağı düşünülen üç önerme (1-Engelli olmamın terfi etmem ve yükselmemin önünde engel olduğunu düşünürüm, 2-İş yerimde benimle aynı iş yapan engelli olmayan kişilerin benden fazla ücret aldığını düşünürüm ve 3-Engellilerin iş yerine ulaşımı kapsamında yerel yönetimlerin üzerlerine düşen görevleri yaptığını düşünürüm) ilgili alan yazından tarafımızca ölçeğe eklenmiştir.

3.4 ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini İzmir ili merkezinde bulunan kamu ve özel hastanelerde istihdam edilen engelli bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini

¹⁴¹Kaya, s. 145.

oluşturan engelli çalışan sayısının 300-350 civarında olduğu değerlendirilmektedir. %95 güven düzeyi, %5 hata payı esasına göre hesaplanan örneklem sayısını 170 engelli bireyi oluşturmaktadır.

Saha çalışması süreci 21 Nisan - 22 Mayıs 2019 tarihleri arasında yürütülmüştür. Anketler hastane yöneticilerinden izin alınarak mesai saatleri içerisinde ve engelli bireyler ile yüz yüze görüşülerek yapılmıştır. Gönüllülük esasına göre yürütülen çalışmada, bazı hastaneler tarafından çeşitli sebeplerle çalışanlarının ankete katılmasına izin verilmemiş ve izin alınan hastanelerde istihdam edilen 170 engelli bireye anket uygulanmıştır. Yapılan anketlerin kontrolleri sağlanmış ve herhangi bir cevaplama hatası ya da eksik soru olmadığı tespit edilmiş, analizler bu 170 ankette yer alan cevaplar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir;

H1- Engellilerin istihdama yönelik algıladıkları sorunlar cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H2- Engellilerin istihdama yönelik algıladıkları sorunlar yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H3- Engellilerin istihdama yönelik algıladıkları sorunlar medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H4- Engellilerin istihdama yönelik algıladıkları sorunlar eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H5- Engellilerin istihdama yönelik algıladıkları sorunlar engel türlerine göre farklılık göstermektedir.

H6- Engellilerin istihdama yönelik algıladıkları sorunlar engellilik oranlarına göre farklılık göstermektedir.

H7- Engellilerin istihdama yönelik algıladıkları sorunlar çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H8- Engellilerin istihdama yönelik algıladıkları sorunlar ücret düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan engellilerin demografik özelliklerinin, engellilik durumlarının ve iş yaşamına dair verilerin sıklık analizleri yapılmıştır. Bunun dışında araştırmada kullanılan ve engelli istihdamında yaşanan sorunlara ilişkin önermeleri içeren ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmıştır. Ayrıca bu bölümde araştırmanın hipotezlerine bağlı olarak hipotez testleri gerçekleştirilmiştir.

3.6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bilgiler

Araştırmaya katılan 170 engelli çalışanın; 53'ü (%31,2'si) kadın, 117'si (%68,8'i) erkek katılımcılardan oluşurken, 76'sının (%44,7'si) 19-29 yaş aralığında, 76'sının (%44,7'si) 30-39 yaş aralığında ve 18'inin (%10,6'sı) 40-50 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Medeni durum bakımından 102'si (%60'ı) bekar, 68'i (%40'ı) evli katılımcılardan oluşurken, eğitim düzeyleri bakımından 131'inin (%77,1'i) lise ve dengi okul mezunu iken, 39'u (%22,9'u) lisans ve üstü okul mezunudur.

Katılımcıların 100'ü (%58,8'i) anne babasıyla, 68'i (%40'ı) kendi ailesiyle, 2'si (%1,2'si) ise akrabalarıyla birlikte yaşamaktadır. Katılımcıların %33'ü (%19,4'ü) rehabilitasyon merkezine giderken, 137'sinin (%80,6'sı) gitmediği görülmüştür. Yaşadığı ailede kendisinden başka engelli bulunmayan katılımcı sayısının 160 (%94,1) olduğu görülmüştür (Tablo 17).

Tablo 17 : Demografik Özelliklere Ait Sıklık Verileri

Cinsiyet	Cinsiyet Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Kadın	53	31,2
	Erkek	117	68,8
	Toplam	170	100,0
Yaş	Yaş Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	19-29	76	44,7
	30-39	76	44,7
	40-50	18	10,6
	Toplam	170	100,0

Tablo 17'nin devamı

Medeni Durumu	Medeni Durum Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Bekâr	102	60,0
	Evli	68	40,0
	Toplam	170	100,0
Eğitim Durumu	Eğitim Durumu Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Lise ve Dengi	131	77,1
	Lisans ve Üstü	39	22,9
	Toplam	170	100,0
Kiminle Yaşıyor?	Kiminle Yaşadığı Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Anne ve Baba	100	58,8
	Kendi Ailesi	68	40,0
	Diğer	2	1,2
	Toplam	170	100,0
Rehabilitasyon Merkezine Gitme Durumu	Rehabilitasyon Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Evet	33	19,4
	Hayır	137	80,6
	Toplam	170	100,0
Ailede Başka Başka Engelli Var mı? ve Çalışma Durumu	Engelli Yakın Çalışma Durumu Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Yok	160	94,1
	Çalışıyor	8	4,7
	Çalışmıyor	2	1,2
	Toplam	170	100,0

3.6.2. Engelli Bireyin Engel Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Katılımcıların 159'unun (%93,5'i) doğuştan engelli, 11'inin (%6,5'i) ise sonradan engelli olduğu görülmüştür. Engel türleri bakımından incelendiğinde 112'sinin (%65,9'u) ortopedik engelli, 28'inin (%16,5'i) görme engelli, 20'sinin

(%11,8'i) işitme engelli, 10'unun (%5,9'u) ise diğer engel gruplarında olduğu görülmüştür. Katılımcılar engel oranları bakımından incelendiğinde 42'sinin (%24,7'si) %40-50 oranında, 60'ının (%35,3'ü) %51-60 oranında, 40'ının (%23,5'i) %61-70 oranında, 28'inin (%16,5'i) %71 ve üzerinde engel oranına sahip olduğu görülmüştür. Destekleyici alet kullanan katılımcı sayısının 88 (%51,8) olduğu görülmüştür (Tablo 18).

Tablo 18 : Engel Özelliklerine Ait Sıklık Verileri

Engel Kaynağı	Engel Kaynağı Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Doğuştan	159	93,5
	Sonradan	11	6,5
	Toplam	170	100,0
Engel Türü	Engel Türü Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Ortopedik	112	65,9
	Görme	28	16,5
	İşitme	20	11,7
	Diğer	10	5,9
	Toplam	170	100,0
Engellilik Oranı	Engellilik Oranı Grupları %	N (Gözlem Sayısı)	%
	40-50	42	24,7
	51-60	60	35,3
	61-70	40	23,5
	71 Üstü	28	16,5
	Toplam	170	100,0
Destekleyici Alet Kullanma Durumu	Destekleyici Alet Kullanım Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Kullanmıyor	88	51,8
	Kullanıyor	82	48,2
	Toplam	170	100,0

3.6.3. Engelli Bireyin Çalışma Durumuna İlişkin Bilgiler

Katılımcı engelli çalışanların 125'inin (%73,7'i) kamu sektöründe, 45'inin (%26,5'i)' ise özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların çalışma süresine bakıldığında 99'unun (%58,2'si) 1 ve 5 yıl arasında, 38'inin (%22,4'ü) ise 6-10 yıl arasında ve 33'ünün (%19,4'ü) ise 11 yıl ve üstü süredir çalıştığı görülmüştür. İşini kişi veya kurum yardımıyla bulanların sayısı 100 (%58,8) iken, sınavla veya kendi

çabasıyla bulanların sayısı 70 (%41,2)'dir. Gelir / ücret düzeyi açısından değerlendirildiğinde katılımcıların 68'inin (%40'ı) 2000 - 2500 TL arasında, 69'unun 2501 - 3000 TL arasında ve 33'ünün (%19,5'i) 3001 TL üstünde maaş aldığı görülmektedir. İş yerlerde servis imkânı olmaması nedeniyle; katılımcıların 154'ünün (%90,6'sı) toplu taşıma aracı ile, 16'sının (%9,4'ü) ise kendi donanımlı-donanımsız aracı ile ulaşımını sağladıkları görülmüştür (Tablo 19).

Tablo 19 : İş Yaşamına Ait Sıklık Verileri

İşyeri Statüsü	İşyeri Statüsü Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Kamu	125	73,5
	Özel	45	26,5
	Toplam	170	100,0
Çalışma Biçimi	Çalışma Biçimi Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Kadrolu	125	73,5
	Sözleşmeli	45	26,5
	Toplam	170	100,0
Çalışma Süresi	Çalışma Yılı Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	1 - 5 yıl	99	58,2
	6 - 10 yıl	38	22,4
	11 ve Üstü	33	19,4
	Toplam	170	100,0
İş Bulma Şekli	İş Bulma Şekli Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Kişi veya Kurum Yardımıyla	100	58,8
	Sınavla veya Kendi Çabamla	70	41,2
	Toplam	170	100,0
Gelir / Ücret Düzeyi	Maaş Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	2000 - 2500 Arası	68	40
	2501 - 3000 Arası	69	40,5
	3001 ve Üstü	33	19,5
	Toplam	170	100,0
İşe Ulaşım Şekli	İşe Ulaşım Şekli Grupları	N (Gözlem Sayısı)	%
	Kendi Aracı	16	9,4
	Toplu Taşıma	154	90,6
	Toplam	170	100,0

3.6.4. Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada engelli bireylere yöneltilen ve 36 maddeden oluşan, istihdamda yaşanan sorunlara ilişkin ölçek sorularının geçerlilik analizinde faktör analizi kullanılmıştır. Bu analizin kullanımı ile birden fazla sayıdaki ölçek sorusunun daha az ve kavramsal olarak daha anlamlı faktörlere indirgenmesi sonucunda engelli bireylerin istihdamında yaşanan sorunlar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Faktörlerin elde edilmesinde, veri setinden maksimum varyansı çıkarmayı amaçlayan ve uygulamada en sık kullanılan faktörleştirme tekniği olarak, temel bileşenler yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca faktörlerin kendileri ile ilişkili maddeleri bularak sonuçların daha kolay yorumlanmasını sağladığından varimax döndürme yönteminden yararlanılmıştır.¹⁴²

Faktör analizi öncesinde analizin geçerli olup olmadığına ilişkin çeşitli varsayımların incelenmesi gerekmektedir. Bu varsayımlar, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerinin hesaplanması ve Bartlett's testinin yapılması ile incelenmektedir. KMO değeri örneklem hacminin faktör analizi yapılması için yeterli boyutta olup olmadığını göstermektedir. Analiz sonucundan elde edilen değer 0 ve 1 arasında olmaktadır. Uygulamada KMO oranının kabul düzeyi 0,60 ve üstü olarak ifade edilirken bu oranın 1'e yakın olacak şekilde yüksek elde edilmesi örneklemde elde edilen verinin faktör analizi için iyi olduğuna işaret etmektedir.¹⁴³

Bir diğer varsayıma ilişkin inceleme Bartlett's testi ile yapılmaktadır. Bu test ölçek maddeleri arasında faktör analizi yapılabilecek düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki (korelasyon) olup olmadığının tespitinde kullanılmaktadır. Faktör analizinin temel amacı başlangıçta birbiri ile anlamlı ilişkiye sahip olan çok sayıdaki değişkenin daha az sayıda ve birbiri ile ilişkisiz bileşen (faktör) altında toplanmasıdır.¹⁴⁴ Bu nedenle analiz sonucunda olasılık değerinin (p), anlam düzeyi olan 0,05 değerinden düşük olması beklenmektedir. Bu durum gerçekleştiğinde değişkenler arasında faktör analizi yapmaya uygun bir ilişki olduğu ortaya çıkacak ve ilgili varsayım sağlanmış olacaktır.

¹⁴²Ömay Çokluk, Güçlü Şekercioğlu ve Şener Büyüköztürk, *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, 3. Baskı, Pegem Akademi, Ankara, 2010, s. 201.

¹⁴³Kalaycı Şeref, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın, Ankara, 2010, s. 322.

¹⁴⁴Yıldırım, s. 151.

Yapılan ilk faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,632 olarak elde edildiğinden veri hacminin faktör analizi yapılmaya uygun olduğu görülmüştür. Ayrıca Bartlett's testi sonucunda ki-kare=416,81; sd=630 ve olasılık değeri p=0,000 olarak elde edilmiştir. Olasılık değerinin anlam düzeyi olan 0,05 değerinden küçük olması ölçek değişkenleri arasında faktör analizi yapmak için yeterli bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Hem KMO değerinin hem de Bartlett's testinin faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmüş ve 36 soru ile analize devam edilmiştir.

İlk faktör analizinden elde edilen sonuçlar incelenerek ölçek maddelerinin faktörler ile ilişkisini gösteren faktör yükleri (faktör ağırlıkları) değerlendirilmiştir. Bunun için Döndürülmüş Bileşenler Matrisi (Rotated Component Matrix) incelenmiştir. Her bir ölçek maddesi için faktör ağırlığına ait kabul düzeyi 0,50 olup bu kabul düzeyi ve üzerinde olan maddeler için sonuçların iyi olduğu kabul edilmektedir. Rotated Component Matrix sonuçlarına göre 14 madde (madde 7, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 24, 25, 27, 28, 30, 31, 32) için faktör yük değerleri 0,50'nin altında olduğu görülmüş ve analizden çıkarılmıştır. Ayrıca madde 11, 19, 26 ve 29'un her biri tek başına ayrı bir faktör oluşturmuştur. Faktör analizinde her bir faktörün en az iki sorudan oluşması gerekmekte ve tek sorudan oluşan faktörler bulunduğu bu faktörü oluşturan sorunun analizden çıkarılması gerekmektedir.¹⁴⁵ Bu nedenle bu dört madde de analiz dışı bırakılarak analiz tekrar edilmiştir.

Bu maddeler analiz dışı bırakılarak 18 madde ile ikinci bir faktör analizi yapılmıştır. İkinci faktör analizinden elde edilen KMO değeri 0,737 ve Bartlett testi sonucu ki-kare değeri 1120,27 ; df=153 ve olasılık değeri p=0,000 olarak elde edilmiştir. Analiz sonucuna göre özdeğer istatistiği 1'in üzerinde olan 4 faktör ortaya çıkmıştır. Bu dört faktör için ölçek maddelerine ait faktör ağırlıkları ile özdeğer istatistikleri Tablo 20'de gösterilmiştir. Ayrıca tablodan görülebileceği gibi bu 4 faktör birlikte toplam varyansın %57'sini açıklamaktadır.

Tablo 20 incelendiğinde engelli istihdamında karşılaşılan sorunların dört ayrı faktör olarak elde edildiği görülmüştür. Faktörlere isim vermede öncelikli olarak en yüksek yük değerine sahip maddelerin dikkate alınması ve bu maddeleri bir grup

¹⁴⁵Durmuş Beril, Yurtkuru E. Serra ve Murat Çinko, *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, Beta Yayın, İstanbul, 2011, s. s. 84-85.

yapan ortak özelliğın ortaya konulmasının yararlı olacağını belirtmektedir.¹⁴⁶ Ayrıca yapılan çalışmalarda (alan yazında) faktörlerin isimlendirilmesi ve yorumlanmasında kuramsal çerçevenin de göz önünde bulundurulmasının gereğı vurgulanmaktadır. Bahsi geçen bu iki durumdan hareketle Tablo 20’deki ölçek değişkenlerine ilişkin faktör dağılımları incelenmiş ve elde edilen 4 faktörün şu şekilde adlandırılabilceğı uygun görülmüştür; Faktör 1, “istihdam süreci ve altyapı”, faktör 2 “işyeri ortamı / sektör”, faktör 3 “toplum ve engelli bireyin eğitim durumu”, faktör 4 ise “ayrımcılık” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 20 : Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuç Tablosu

Madde Numarası	Ölçek Maddeleri	Bileşenler			
		İstihdam Süreci ve Altyapı	İşyeri Ortamı / Sektör	Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ayrımcılık
9	Engelim, aynı işi yapmada, beni diğer iş arkadaşlarıma göre, daha fazla kısıtlar. (-)	.790			
4	Çalışma alanımda genel olarak engelimden dolayı çok fazla zorluk yaşamam.	.787			
2	İş için gerekli araç ve gereçleri kullanmada zorluk yaşarım. (-)	.748			
1	İşimin engel türüme uygun olduğunu düşünürüm.	.630			
3	Çalıştığım hastanede iş için gerekli elektronik sistemleri işim gereğı kullanabilirim.	.614			
14	Üstlerim engelimden dolayı bana yapabileceğimin altında işler verirler. (-)	.600			
6	Çalıştığım birimden farklı bir birimde daha başarılı olabilirim. (-)	.588			
8	Çalışma alanı hastane tarafından engelli çalışanlara uygun olarak düzenlenmiştir.	.573			
5	İş arkadaşlarım ve üstlerim ile ilişkilerim iş yerime olan bağlılığımı güçlendirir.		.769		

¹⁴⁶Çokluk ve diğerleri, s. 205.

Tablo 20'nin devamı

33	Hastanelerde çalışmak dezavantajlıdır. (-)		.716		
23	Sağlık sektörü dışında farklı bir sektörde çalışmayı düşünmem.		.691		
22	Sağlık sektöründe çalışmanın avantajlı olduğunu düşünürüm.		.687		
34	Yaşam kalitemi arttırabilmek için engelim hakkındaki gelişmeler konusunda yeterince bilgi sahibiyim.			.749	
35	Engellilere yönelik yasal düzenlemeleri ve genel gelişmeleri yakından takip ederim.			.721	
21	Engellilerin istihdam edilmesini sağlamaya yönelik olan yasal kota oranı yetersizdir. (-)			.677	
20	Engelli olmamın terfi etmem ve yükselmemin önünde engel olduğunu düşünürüm. (-)				.798
16	Hastaneye gelen hasta ve yakınlarının engelli çalışanlara karşı önyargılı olduklarını düşünürüm. (-)				.738
36	Engellilerin iş yerine ulaşımı kapsamında yerel yönetimlerin üzerlerine düşen görevleri yaptığını düşünürüm.				.715
Özdeğer		4.664	1.954	1.872	1.635
Açıklanan Varyans (%)		22.397	12.932	10.679	10.245

3.6.5. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, ölçme aracının ölçtüğü özelliği ya da özellikleri ne derecede bir kararlılıkla ölçtüğünün göstergesidir.¹⁴⁷ Bir diğer ifade ile güvenilirlik, bir ölçme aracında bütün soruların birbiri ile tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koymaktadır.¹⁴⁸

Açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen ölçme aracına ilişkin faktör yapılarının ne denli güvenilir olduğu incelenmiştir. Güvenilirlik analizinde

¹⁴⁷Halil Tekin, **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**, 14. Baskı, Yargı Yayınları, Ankara, 2000. s. 57.

¹⁴⁸Kazım Özdamar, **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I**, 2. Baskı, Kaan Kitapevi, Eskişehir, 1999, s. 512.

Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha değerine bağlı olarak ölçek güvenilirliğinin yorumlanmasında ölçeğe ait alpha katsayısının 0,60 ve üzerinde olması, faktörlerde yer alan sorular arasındaki korelasyonun güvenilir olduğunu göstermektedir.¹⁴⁹

Araştırma değişkenlerine ait güvenilirlik katsayılarına Tablo 21'de yer verilmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde ölçeğe ait istihdam süreci ve altyapı, işyeri ortamı / sektör ve ayrımcılık boyutlarının güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra toplum ve engelli bireyin eğitim durumuna ilişkin sonuçların düşük güvenilirlik seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 21 : Güvenilirlik Analizi Sonuç Tablosu

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
İstihdam Süreci ve Altyapı	8	0,839
İşyeri Ortamı / Sektör	4	0,755
Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	3	0,562
Ayrımcılık	3	0,646

3.6.6. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi

Faktör analizi sonucunda istihdamda karşılaşılan sorunlar 4 boyut olarak elde edilmiştir. Toplam 18 yer aldığı soruların boyutlara ilişkin dağılımı şu şekildedir;

İstihdam Süreci ve Altyapı : Soru 1, 2(-), 3, 4 , 6(-), 8, 9(-), 14(-).

İşyeri Ortamı / Sektör : Soru 5, 22, 23, 33(-).

Toplum ve Engelli Bireyin Eğitimi : Soru 21(-), 34, 35.

Ayrımcılık : Soru 16(-), 20(-), 36.

Anketin ikinci kısmında yer alan ve engelli bireylerin istihdamda yaşanan sorunlara ilişkin tutumlarını tespit etmeye yönelik sorular 5'li likert ölçeğine göre;

Kesinlikle Katılmıyorum=1,

Katılmıyorum=2,

Kararsızım=3,

Katılıyorum=4,

Kesinlikle Katılıyorum=5 şeklinde puanlanmıştır.

¹⁴⁹Kalaycı, s. 405.

Bu boyutlarda ters yönlü ifadeler yer almaktadır. Ters yönlü ifadeler (-) ile gösterilmiş ve bu ifadeler;

Kesinlikle Katılmıyorum=5,

Katılmıyorum=4,

Kararsızım=3,

Katılıyorum=2,

Kesinlikle Katılıyorum=1 olacak şekilde yeniden kodlanmıştır.

Bu puanlar toplanarak ölçekte yer alan soru sayısına bölünmüş ve ölçek boyutlarına ilişkin ortalama faktör puanları elde edilmiştir. Faktör puanlarına ait özet istatistikler Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22 : Faktör Puanlarına İlişkin Özet İstatistikler

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İstihdam Süreci ve Altyapı	2.00	4.88	4.21	.62
İşyeri Ortamı / Sektör	1.25	5.00	4.58	.47
Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	1.67	5.00	4.67	.39
Ayrımcılık	1.00	5.00	1.61	.66

Tablo 22 istihdam sorunlarına ilişkin her bir boyut için minimum, maksimum, ortalama değer ve standart sapma değerlerini göstermektedir. Yüksek ortalama değeri (faktörlerde yer alan ters yönlü ifadeler yeniden kodlandığı için) engelli bireylerin o boyuta ait sorun algılamadığına, düşük ortalama değeri ise ilgili boyut için sorun algılandığına işaret etmektedir.

İstihdam süreci ve altyapı sorunlarına ilişkin ifadelere verilen cevaplar doğrultusunda, katılımcılar ortalama değer olarak 4,21 vermişlerdir. Bu değere baktığımızda, ölçeğe ait maksimum puana yakın olduğu, bu nedenle katılımcıların istihdam süreci ve altyapı boyutunda sorun yaşamadıklarını belirttikleri görülmektedir.

Diğer bir istihdam sorunu olan işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin ifadelere verilen cevaplar doğrultusunda, katılımcıların ortalama puanının 4,58

olduğu görülmektedir. Bu değere baktığımızda, ölçeğe ait maksimum puana yakın olduğu, bu nedenle katılımcıların işyeri ortamı / sektörden kaynaklı sorun yaşamadığı ortaya çıkmaktadır.

Toplum ve engelli bireyin eğitim durumu boyutuna ilişkin ifadelere verilen cevapların da ortalama puanının 4,67 ile yüksek olduğu ve katılımcıların bu boyut ile ilgili de sorun yaşamadığı ortaya çıkmaktadır.

Ayrımcılık boyutunu ele aldığımızda ise engelli bireylerin bu boyuta verdiği ortalama puanının 1,61 olduğu görülmektedir. Bu değere baktığımızda, düşük bir ortalama seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre engelli bireyler sağlık sektöründe ayrımcılıktan kaynaklı sorun yaşadığını ifade etmişlerdir.

Hipotez testleri yapılmadan önce uygun yöntemin tercih edilmesi için verilerin sürekli, ya da kategorik olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir. Sürekli verilerde parametrik yöntemler kullanılırken, kategorik verilerde parametrik olmayan yöntemlere başvurulur. Parametrik yöntemlerin bazı varsayımları bulunmaktadır. Sürekli veriler için çok küçük örneklem sayısı ve verinin parametrik yöntemleri kullanmaya ilişkin varsayımlarından biri olan normal dağılıma uymaması durumunda parametrik olmayan yöntemler kullanılır.¹⁵⁰

Uygun istatistiksel yöntemin seçimi için faktörlere ait faktör puanlarının normal dağılıma uygunluk testi yapılmıştır. Normal dağılımın incelenmesinde Kolmogorov-Smirnov Z testi kullanılmıştır. Kolmogorov-Smirnov Z testi sonucunda olasılık değeri olan p'nin 0,05 anlam düzeyinden büyük olması durumunda veri yapısı normal dağılıma uygun olacaktır.

Tüm faktör yapıları için uygulanan normal dağılım testi sonuçları Tablo 23'te görülmektedir. Tablonun son satırında yer alan olasılık değerine bakıldığında tüm faktörler için olasılık değerinin (p), anlam düzeyi olan 0,05'den küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda tüm faktörler için faktör puanlarının normal dağılıma uygun olmadığı sonucuna varılmıştır. Verilerin normal dağılım şartını sağlamaması nedeniyle hipotez testlerinde parametrik olmayan yöntemlerin kullanılmasının daha uygun olacağı sonucu ortaya çıktığından farklılık analizleri parametrik olmayan testlerin kullanımı ile gerçekleştirilmiştir.

¹⁵⁰Durmuş ve diğerleri, s. 183.

Tablo 23: Faktörlere İlişkin Normallik Testi Sonuç Tablosu

		İstihdam Süreci ve Altyapı	İşyeri Ortamı / Sektör	Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ayrımcılık
N		170	170	170	170
Normal Parametre	Ortalama	4.2051	4.5824	4.6667	1.6137
	Standart				
	Sapma	.62293	.47245	.39223	.65508
En Aşırı Farklar	Mutlak	.237	.203	.212	.268
	Pozitif	.141	.188	.198	.268
	Negatif	-.237	-.203	-.212	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		3.088	2.651	2.761	3.492
Olasılık Değeri (P)		.000	.000	.000	0.000

Engelli bireylerin istihdama ilişkin algıladıkları sorunların cinsiyet açısından bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Mann-Whitney U testi kullanılarak incelenmiştir. Tablo 24'te engelli bireylerin istihdam sorunlarına ilişkin boyutların her biri için yapılmış olan farklılık analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlar incelendiğinde tüm istihdam sorunlarına ait boyutlar için olasılık değeri olan p değerinin anlam düzeyi olan 0,05'den büyük olduğu ve cinsiyete göre, algılanan istihdam sorunları arasında istatistiksel açıdan bir farklılık oluşturmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Cinsiyete Göre Faktör Puanlarının Ortalaması Tablo 25'tedir.

Tablo 24 : Cinsiyete Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları

	İstihdam Süreci ve Altyapı	İşyeri Ortamı / Sektör	Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ayrımcılık
Mann-Whitney U	3050.500	2960.000	2710.000	3062.500
Wilcoxon W	9953.500	9863.000	9613.000	9965.500
Z	-.170	-.487	-1.390	-.133
Olasılık Değeri (P)	.865	.626	.164	.894

Tablo 25 : Cinsiyete Göre Faktör Puanlarının Ortalaması

		N	Ortalama Puan	Puan Toplamı
İstihdam Süreci ve Altyapı	Kadın	53	86.44	4581.50
	Erkek	117	85.07	9953.50
	Toplam	170		
İşyeri Ortamı / Sektör	Kadın	53	88.15	4672.00
	Erkek	117	84.30	9863.00
	Toplam	170		
Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Kadın	53	92.87	4922.00
	Erkek	117	82.16	9613.00
	Toplam	170		
Ayrımcılık	Kadın	53	86.22	4569.50
	Erkek	117	85.18	9965.50
	Toplam	170		

Engelli bireylerin istihdama ilişkin algıladıkları sorunların yaş gruplarına göre bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi ile incelenmiştir. Tablo 26’da istihdam sorunlarına ilişkin boyutların her biri için yapılmış olan farklılık analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlar incelendiğinde istihdam süreci ve altyapı boyutu için olasılık değeri olan p’nin (0,000) anlam düzeyi olan 0,05’den küçük olması, yaş grupları açısından engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algılarında bir farklılık olduğu görülmektedir. Ayrıca işyeri ortamı / sektör boyutu için elde edilen p değerinin de (0,007) anlam düzeyi olan 0,05’den küçük olması yaş grupları açısından bu boyut için de istatistiksel olarak bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra toplum ve engelli bireyin eğitimi boyutu için elde edilen p değeri (0,345) ile ayrımcılık için p değerinin (0,480) anlam düzeyinden (0,05) büyük olması nedeniyle yaş grupları açısından bu boyutlara ilişkin algıda farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 26 : Yaş Gruplarına Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları

	İstihdam Süreci ve Altyapı	İşyeri Ortamı / Sektör	Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ayrımcılık
Ki-Kare	47.194	9.791	2.126	1.467
Serbestlik derecesi	2	2	2	2
Olasılık Değeri (P)	.000	.007	.345	.480

Tablo 27 yaş gruplarına göre istihdam sorunlarına ilişkin başlıklara ait ortalama değerleri göstermektedir. Tablo incelendiğinde istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin 19-29 yaş aralığında olanların algıladıkları sorunların ortalamasının 109,57; 30-39 yaş aralığındakilerin ortalaması 75,16 ve 40-50 yaş aralığında olanların ortalamasının 27,56 olduğu görülmektedir. Bu nedenle 19-29 ve 30-39 yaş grubunda olanların 40-50 yaş grubunda olanlara göre istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların daha düşük olduğu görülmektedir. (İstihdam süreci ve altyapı ölçeği ters kodlanmış sorulardan oluşmaktadır).

İşyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin 19-29 yaş aralığında olanların algıladıkları sorunların ortalamasının 92,18; 30-39 yaş aralığındakilerin ortalaması 86,49 ve 40-50 yaş aralığında olanların ortalamasının 53,14 olduğu görülmektedir. Bu nedenle 19-29 ve 30-39 yaş grubunda olanların 40-50 yaş grubunda olanlara göre işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların daha düşük olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 27 : Yaş Gruplarına Göre Faktör Puanlarının Ortalaması

	N	Ortalama Puan
İstihdam Süreci ve Altyapı	19-29 yaş	76
	30-39 yaş	76
	40-50 yaş	18
	Toplam	170
İşyeri Ortamı / Sektör	19-29 yaş	76
	30-39 yaş	76
	40-50 yaş	18
	Toplam	170

Tablo 27'nin devamı

Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	19-29 yaş	76	85.59
	30-39 yaş	76	88.83
	40-50 yaş	18	71.06
	Toplam	170	
Ayrımcılık	19-29 yaş	76	82.28
	30-39 yaş	76	85.93
	40-50 yaş	18	97.28
	Toplam	170	

Engelli bireylerin istihdama ilişkin algıladıkları sorunların medeni durum açısından bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Mann-Whitney U testi kullanılarak incelenmiştir. Tablo 28'de istihdam sorunlarına ilişkin boyutların her biri için yapılmış olan farklılık analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlar incelendiğinde medeni duruma göre istihdam süreci ve altyapı boyutu için p değerinin (0,000) anlam düzeyi olan 0,05'den küçük olduğu, dolayısıyla evli ve bekar olan engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algıladıkları sorunlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ancak engelli bireylerin istihdamında karşılaştığı; işyeri ortamı / sektör boyutu için p değerinin (0,429), toplum ve engelli bireyin eğitimi boyutu için p değerinin (0,290) ve ayrımcılık boyutu için p değerinin (0,239) anlam düzeyi olan 0,05'den büyük olduğundan dolayı, engelli bireylerin bu boyutlardaki algılarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 28 : Medeni Duruma Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları

	İstihdam Süreci ve Altyapı	İşyeri Ortamı / Sektör	Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ayrımcılık
Mann-Whitney U	2208.000	3227.000	3153.500	3111.500
Wilcoxon W	4554.000	5573.000	8406.500	5457.500
Z	-4.039	-.790	-1.059	-1.177
Olasılık Değeri (P)	.000	.429	.290	.239

Tablo 29’da medeni duruma göre evli ve bekar olanların istihdam sorunlarına ilişkin boyutlarına ait ortalama değerlerini gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde bekar olanların istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların ortalamasının 97,85 ve evli olanların ortalamasının ise 66,97 olduğu görülmektedir. Bu nedenle bekar olan engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların evlilere göre daha düşük olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 29 : Medeni Duruma Göre Faktör Puanlarının Ortalaması

		N	Ortalama Puan	Puan Toplamı
İstihdam Süreci ve Altyapı	Bekar	102	97.85	9981.00
	Evli	68	66.97	4554.00
	Toplam	170		
İşyeri Ortamı / Sektör	Bekar	102	87.86	8962.00
	Evli	68	81.96	5573.00
	Toplam	170		
Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Bekar	102	82.42	8406.50
	Evli	68	90.13	6128.50
	Toplam	170		
Ayrımcılık	Bekar	102	89.00	9077.50
	Evli	68	80.26	5457.50
	Toplam	170		

Engelli bireylerin istihdam sorunlarına ilişkin algıladıkları sorunlar ile eğitim durumu açısından bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Mann-Whitney U testi kullanılarak incelenmiştir. Tablo 30’da istihdam sorunlarına ilişkin boyutların her biri için yapılmış olan farklılık analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlar incelendiğinde engelli bireyin istihdam sorunlarına ilişkin boyutların tümü için olasılık değeri olan p değerinin anlam düzeyi olan 0,05’den büyük olduğu görülmüştür. Bu sonuç eğitim durumuna göre istihdam sorunlarına ilişkin boyutlardaki algıların istatistiksel açıdan bir farklılık oluşturmadığı sonucunu ortaya çıkmıştır. Eğitim Durumuna Göre Faktör Puanlarının Ortalaması Tablo 31’dedir.

Tablo 30 : Eğitim Durumuna Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları

	İstihdam Süreci ve Altyapı	İşyeri Ortamı / Sektör	Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ayrımcılık
Mann-Whitney U	2162.500	2153.500	2547.500	2104.500
Wilcoxon W	2942.500	2933.500	3327.500	10750.500
Z	-1.464	-1.532	-0.027	-1.731
Olasılık Değeri (P)	.143	.125	.978	.083

Tablo 31 : Eğitim Durumuna Göre Faktör Puanlarının Ortalaması

		N	Ortalama Puan	Puan Toplamı
İstihdam Süreci ve Altyapı	Lise ve dengi	131	88.49	11592.50
	Lisans ve üstü	39	75.45	2942.50
	Toplam	170		
İşyeri Ortamı / Sektör	Lise ve dengi	131	88.56	11601.50
	Lisans ve üstü	39	75.22	2933.50
	Toplam	170		
Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Lise ve dengi	131	85.55	11207.50
	Lisans ve üstü	39	85.32	3327.50
	Toplam	170		
Ayrımcılık	Lise ve dengi	131	82.06	10750.50
	Lisans ve üstü	39	97.04	3784.50
	Toplam	170		

Engelli bireylerin istihdama ilişkin algıladıkları sorunların engel türüne göre bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi ile incelenmiştir. Tablo 32’de istihdam sorunlarına ilişkin boyutların her biri için yapılmış olan farklılık analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlar incelendiğinde istihdam süreci ve altyapı boyutu için olasılık değeri olan p’nin (0,000) anlam düzeyi olan 0,05’den küçük olması engel türü açısından engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algılarında bir farklılık olduğu görülmektedir. Ayrıca işyeri ortamı / sektör boyutu için elde edilen p değeri (0,007) ile toplum ve engelli bireyin eğitimi boyutu için elde edilen p değerinin (0,004) anlam düzeyi olan 0,05’den küçük

olması bu sorun başlıkları için de engel türüne göre istatistiksel açıdan bir farklılık olduğunu göstermektedir. Fakat ayrımcılık boyutu için p değerinin (0,212) anlam düzeyinden (0,05) büyük olması nedeniyle engel türüne göre algılanan ayrımcılık boyutunda bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 32 : Engel Türüne Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları

	İstihdam Süreci ve Altyapı	İşyeri Ortamı / Sektör	Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ayrımcılık
Ki-Kare	28.889	12.044	13.332	4.506
Serbestlik derecesi	3	3	3	3
Olasılık Değeri (P)	.000	.007	.004	.212

Tablo 33 engel türüne göre istihdam sorunlarına ilişkin başlıklara ait ortalama değerlerini göstermektedir. Tablo incelendiğinde istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin, ortopedik engelli olanların algıladıkları sorunların ortalamasının 96,14; görme engellilerin ortalaması 47,16; işitme engelli olanların ortalamasının 97,18 ve diğer engel türüne sahip olanların ortalamasının 50,35 olduğu görülmektedir. Bu nedenle ortopedik ve işitme engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların görme ve diğer engel türüne sahip olan engelli bireylere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

İşyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin, ortopedik engelli olanların algıladıkları sorunların ortalamasının 94,23; görme engellilerin ortalaması 65,96; işitme engelli olanların ortalamasının 76,95 ve diğer engel türüne sahip olanların ortalamasının 59,50 olduğu görülmektedir. Bu nedenle ortopedik ve işitme engelli bireylerin işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların, görme engelli ve diğer engel türüne sahip olan engelli bireylere göre daha düşük olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca toplumun ve engelli bireyin eğitim durumuna ilişkin ortopedik engelli olanların algıladıkları sorunların ortalamasının 89,05; görme engellilerin ortalaması 91,79; işitme engelli olanların ortalamasının 82,35 ve diğer engel türüne sahip olanların ortalamasının 34,40 olduğu görülmektedir. Bu nedenle ortopedik engelli, görme engelli ve işitme engelli bireylerin toplum ve engelli bireyin eğitimi boyutuna

ilişkin algıladıkları sorunların diğer engel türüne sahip olan bireylere göre daha düşük olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 33 : Engel Türüne Göre Faktör Puanlarının Ortalaması

		N	Ortalama Puan
İstihdam Süreci ve Altyapı	Ortopedik	112	96.14
	Görme	28	47.16
	İşitme	20	97.18
	Diğer	10	50.35
	Toplam	170	
İşyeri Ortamı / Sektör	Ortopedik	112	94.23
	Görme	28	65.96
	İşitme	20	76.95
	Diğer	10	59.50
	Toplam	170	
Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ortopedik	112	89.05
	Görme	28	91.79
	İşitme	20	82.35
	Diğer	10	34.40
	Toplam	170	
Ayrımcılık	Ortopedik	112	84.82
	Görme	28	78.89
	İşitme	20	83.73
	Diğer	10	115.15
	Toplam	170	

Engelli bireylerin istihdama ilişkin algıladıkları sorunların engellilik oranına göre bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi ile incelenmiştir. Tablo 34'te istihdam sorunlarına ilişkin boyutların her biri için yapılmış olan farklılık analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlar incelendiğinde istihdam süreci ve altyapı boyutu için olasılık değeri olan p'nin (0,000) anlam düzeyi olan 0,05'den küçük olması engellilik oranı açısından engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algılarında bir farklılık olduğu görülmektedir.

Ayrıca işyeri ortamı / sektör boyutu için elde edilen p değerinin de (0,002) anlam düzeyi olan 0,05'den küçük olması engellilik oranı açısından engelli bireylerin işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin algılarının farklı olduğu

görülmektedir. Bunun yanı sıra toplum ve engelli bireyin eğitimi boyutu için ($p=0,090$) ile ayrımcılık boyutu için ($p=0,473$) elde edilen olasılık değerlerinin anlam düzeyinden (0,05) büyük olması nedeniyle engellilik oranına göre toplum ve engelli bireyin eğitimi boyutu ile ayrımcılık boyutuna ilişkin algılarında bir farklılık olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 34 : Engellilik Oranlarına Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları

	İstihdam Süreci ve Altyapı	İşyeri Ortamı / Sektör	Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ayrımcılık
Ki-Kare	42.668	14.517	6.484	2.512
Serbestlik derecesi	3	3	3	3
Olasılık Değeri (P)	.000	.002	.090	.473

Tablo 35 engellilik oranına göre istihdam sorunlarına ilişkin boyutlara ait ortalama değerlerini göstermektedir. Tablo 35 incelendiğinde istihdam süreci ve altyapı boyutu için engellilik oranı 40-50 (%) olanların ortalamasının 113,06 ; engellilik oranı 51-60 (%) olanların ortalaması 85,71 ; engellilik oranı 61-70 (%) olanların ortalaması 90,93 ve engellilik oranının 71 (%) ve üzeri olanların ortalamasının 35,96 olduğu görülmektedir. Bu nedenle engellilik oranı 40 ile 70 (%) arası olan bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların engellilik oranı 71 (%) ve üzeri olanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Ayrıca işyeri ortamı / sektör boyutu için engellilik oranı 40-50 (%) olanların ortalamasının 97,92; engellilik oranı 51-60 (%) olanların ortalaması 89,17; engellilik oranı 61-70 (%) olanların ortalaması 88,10 ve engellilik oranının 71 (%) ve üzeri olanların ortalamasının 55,30 olduğu görülmektedir. Bu nedenle engelli oranı 40 ile 70 (%) arası olan bireylerin işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların 71 (%) ve üzeri orana sahip olanlara göre daha düşük olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 35 : Engellilik Oranına Göre Faktör Puanlarının Ortalaması

	N	Ortalama Puan
İstihdam Süreci ve Altyapı	40-50 (%)	42
	51-60 (%)	60
	61-70 (%)	40
	71(%) ve üzeri	28
	Toplam	170
İşyeri Ortamı / Sektör	40-50 (%)	42
	51-60 (%)	60
	61-70 (%)	40
	71(%) ve üzeri	28
	Toplam	170
Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	40-50 (%)	42
	51-60 (%)	60
	61-70 (%)	40
	71 (%)ve üzeri	28
	Toplam	170
Ayrımcılık	40-50 (%)	42
	51-60 (%)	60
	61-70 (%)	40
	71 (%)ve üzeri	28
	Toplam	170

Engelli bireylerin istihdama ilişkin algıladıkları sorunların çalışma süresine göre bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi ile incelenmiştir. Tablo 36’da istihdam sorunlarına ilişkin boyutların her biri için yapılmış olan farklılık analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlar incelendiğinde istihdam süreci ve altyapı boyutu için olasılık değeri olan p’nin (0,000) anlam düzeyi olan 0,05’den küçük olması çalışma süresi açısından engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algılarında bir farklılık olduğu görülmektedir.

Ayrıca işyeri ortamı / sektör boyutu için elde edilen p değerinin de (0,034) anlam düzeyi olan 0,05’den küçük olması çalışma süresi açısından engelli bireylerin işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin algılarının farklı olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra toplum ve engelli bireyin eğitim durumu boyutu için ($p=0,188$) ile ayrımcılık boyutu için ($p=0,076$) olarak elde edilen olasılık değerlerinin anlam düzeyinden (0,05) büyük olması nedeniyle çalışma süresine göre toplum ve engelli

bireyin eğitim durumu boyutu ile ayrımcılık boyutlarına ilişkin algıları arasında bir farklılık olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 36 : Çalışma Süresine Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları

	İstihdam Süreci ve Altyapı	İşyeri Ortamı / Sektör	Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ayrımcılık
Ki-Kare	40.869	6.783	3.339	5.146
Serbestlik derecesi	2	2	2	2
Olasılık Değeri (P)	.000	.034	.188	.076

Tablo 37 çalışma süresine göre istihdam sorunlarına ilişkin boyutlara ait ortalama değerlerini göstermektedir. Tablo 37 incelendiğinde istihdam süreci ve altyapı boyutu için çalışma süresi 1-5 yıl olanların ortalamasının 104,40; 6-10 yıl olanların ortalaması 71,65; 11 yıl ve üstü deneyime sahip olanların ortalamasının ise 44,74 olduğu görülmektedir. Bu nedenle 1-5 yıl çalışan engelli bireylerin; 6-10 yıl ile 11 yıl ve üstü deneyime sahip olan engelli bireylere göre istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin sorun algılarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Ayrıca işyeri ortamı / sektör boyutu için çalışma süresi 1-5 yıl olanların ortalamasının 93,20; 6-10 yıl olanların ortalaması 78,89; 11 yıl ve üstü deneyime sahip olanların ortalamasının ise 70,00 olduğu görülmektedir. Bu nedenle 1-5 yıl çalışan bireylerin; 6-10 yıl ile 11 yıl ve üstü deneyime sahip olan bireylere göre işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin sorun algılarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 37 : Çalışma Süresine Göre Faktör Puanlarının Ortalaması

	N	Ortalama Puan
İstihdam Süreci ve Altyapı		
1-5 yıl	99	104.40
6-10 yıl	38	71.64
11 yıl ve üstü	33	44.74
Toplam	170	

Tablo 37'nin devamı

İşyeri Ortamı / Sektör	1-5 yıl	99	93.20
	6-10 yıl	38	78.89
	11 yıl ve üstü	33	70.00
	Toplam	170	
Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	1-5 yıl	99	89.94
	6-10 yıl	38	84.89
	11 yıl ve üstü	33	72.88
	Toplam	170	
Ayrımcılık	1-5 yıl	99	84.90
	6-10 yıl	38	74.49
	11 yıl ve üstü	33	99.98
	Toplam	170	

Engelli bireylerin istihdama ilişkin algıladıkları sorunların ücret düzeyine göre bir farklılık oluşturup oluşturmadığı Kruskal Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi ile incelenmiştir. Tablo 38'de istihdam sorunlarına ilişkin boyutların her biri için yapılmış olan farklılık analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlar incelendiğinde istihdam süreci ve altyapı boyutu için olasılık değeri olan p'nin (0,000) anlam düzeyi olan 0,05'den küçük olması ücret düzeyine göre engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algılarında bir farklılık olduğu görülmektedir.

Ayrıca işyeri ortamı / sektör boyutu için elde edilen p değerinin (0,028) anlam düzeyi olan 0,05'den küçük olması, ücret düzeyi açısından engelli bireylerin işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin sorun algılarında farklılık olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra toplum ve engelli bireyin eğitim durumu boyutu için ($p=0,093$) ile ayrımcılık boyutu için ($p=0,514$) olarak elde edilen olasılık değerlerinin anlam düzeyinden (0,05) büyük olması nedeniyle ücret düzeyine göre toplum ve engelli bireyin eğitim durumu boyutu ile ayrımcılık boyutlarına ilişkin algılarında bir farklılık olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 38 : Ücret Düzeyine Göre Faktör Puanlarının Farklılık Analizi Sonuçları

	İstihdam Süreci ve Altyapı	İşyeri Ortamı / Sektör	Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	Ayrımcılık
Ki-Kare	40.506	7.166	4.745	1.332
Serbestlik derecesi	2	2	2	2
Olasılık Değeri (P)	.000	.028	.093	.514

Tablo 39 ücret düzeyine göre istihdam sorunlarına ilişkin boyutlara ait ortalama değerlerini göstermektedir. Tablo 39 incelendiğinde istihdam süreci ve altyapı boyutu için ücret düzeyi 2000-2500 Türk Lirası olanların ortalamasının 104,76; 2501-3000 Türk Lirası olanların ortalaması 88,65; 3001 Türk Lirası ve üzeri ücrete sahip olanların ortalamasının ise 39,21 olduğu görülmektedir. Bu nedenle ücret düzeyi 2000-2500 ve 2501-3000 Türk Lirası olan bireylerin; ücret düzeyi 3001 Türk Lirası ve üzeri olan bireylere göre istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin sorun algılarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Ayrıca işyeri ortamı / sektör boyutu için ücret düzeyi 2000-2500 Türk Lirası olanların ortalamasının 93,05; 2501-3000 Türk Lirası olanların ortalaması 87,27; 3001 Türk Lirası ve üzeri gelire sahip olanların ortalamasının da 66,24 olduğu görülmektedir. Bu nedenle ücret düzeyi 2000-2500 ve 2501-3000 Türk Lirası olan bireylerin; ücret düzeyi 3001 Türk Lirası ve üzeri olan bireylere göre işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin sorun algılarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 39 : Ücret Düzeyine Göre Faktör Puanlarının Ortalaması

		N	Ortalama Puan
İstihdam Süreci ve Altyapı	2000-2500	68	104.76
	2501-3000	69	88.65
	3001 ve üzeri	33	39.21
	Toplam	170	
İşyeri Ortamı / Sektör	2000-2500	68	93.05
	2501-3000	69	87.27
	3001 ve üzeri	33	66.24
	Toplam	170	

Tablo 39'un devamı

Toplum ve Engelli Bireyin Eğitim Durumu	2000-2500	68	87.46
	2501-3000	69	90.98
	3001 ve üzeri	33	70.00
	Toplam	170	
Ayrımcılık	2000-2500	68	88.13
	2501-3000	69	80.53
	3001 ve üzeri	33	90.48
	Toplam	170	

3.7.TARTIŞMA

Bu çalışmada engelli çalışanların istihdam ile ilgili algıladıkları sorunların, engelli çalışanların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, engel türü, engel oranı, çalışma süresi ve gelir / ücret düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Ayrıca alan yazında yapılan benzer araştırma sonuçlarına yer verilmiş, yorumlanan araştırma sonuçları alan yazın ile ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

Araştırmamıza katılan engelli bireylerin cinsiyet değişkeni ile istihdama yönelik algıladıkları sorunlar arasındaki ilişkiye bakıldığında, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şahan (2018) ve Kaya (2017) çalışmalarında benzer bir sonuç bulmuşlardır. Çalışmalarında; istihdamda algılanan sorunlar ile katılımcıların cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmamızdan farklı bir bulgu olarak; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2011) tarafından iş yerlerinde engellilere uygun altyapı düzenlemelerinin yapılıp yapılmadığının araştırıldığı çalışmada, engelli kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha fazla altyapı sorunu algıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamıza katılan engelli bireylerin yaş değişkeni ile istihdama yönelik algıladıkları sorunlar arasındaki ilişkiye bakıldığında, istihdam süreci ve altyapı boyutu ile işyeri ortamı / sektör boyutlarına ilişkin algıları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 19-29 ve 30-39 yaş grubunda olanların, 40-50 yaş grubunda olanlara göre istihdam süreci ve altyapı boyutu ile işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların daha düşük

olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra toplum ve engelli bireyin eğitim boyutu ve ayrımcılık boyutlarına ilişkin algıları ile yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

Demircioğlu (2009)'nın engellilerin istihdam sorunları ile ilgili yaptığı araştırmada, yaş değişkeni ile algılanan istihdam sorunlarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmada 35 yaşın altındaki engelli çalışanların, engelli bireylerin iş seçeneklerinin daha kısıtlı olmasını bir istihdam sorunu olarak algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Şahan (2018)'ın çalışmasında ise istihdamda algılanan sorunlar ile katılımcıların yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Kaya (2017)'nin çalışmasında da 36 ve 55 yaş arası grupta yer alan engelli çalışanların 19 ve 35 yaş arası grupta yer alan engelli çalışanlara oranla iş yaşamında karşılaşılan sorunlara yönelik algılarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda Demircioğlu, Şahan ve Kaya'nın çalışmalarının araştırmamızın yaş değişkeni bulgularını destekler mahiyette olmadığı görülmüştür.

Araştırmamıza katılan engelli bireylerin medeni durum değişkeni ile istihdama yönelik algıladıkları sorunlar arasındaki ilişkiye bakıldığında; istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar olan engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapıya ilişkin algıladıkları sorunların evlilere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca işyeri ortamı / sektör, toplum ve engelli bireyin eğitimi ve ayrımcılık boyutları için medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ölmezoğlu (2015)'nin yaptığı çalışmada evli engelli bireylerin, evli olmayan engelli bireylere göre çalıştıkları işi daha çok sevdikleri tespit edilerek, medeni durum ile iş yaşamındaki algılanan sorunlar arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Şahan (2018) ve Kaya (2017)'nin çalışmalarında; istihdamda algılanan sorunlar ile katılımcıların medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu kapsamda Şahan ve Kaya'nın bulguları, araştırma sonuçlarımızın istihdam süreci ve altyapı boyutu hariç diğer boyutlardaki algılar ile medeni durum değişkeni açısından bulgularımızı destekler

mahiyette iken Ölmezoğlu'nun çalışmasındaki medeni durum değişkeni ile ilgili bulgu bizim çalışmamızın tersi yönde bir sonuç ortaya koymuştur.

Araştırmamıza katılan engelli bireylerin eğitim durumu değişkeni ile istihdama yönelik algıladıkları sorunlar arasındaki ilişkiye bakıldığında; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şahan (2018)'in çalışmasında ölçeğin alt faktörlerinden “Devletin Sağladığı Hizmetler” in katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Okur-yazar olan ancak herhangi bir eğitim kurumundan eğitim almamış olanların devletin sağladığı hizmetlerden diğer gruplara daha fazla memnun kaldığı, ortaokul mezunlarının ise en az memnun olan grup olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin alt faktörlerinden “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lise ve üstü eğitim almış olanların aile ve yakın çevreden kaynaklanan sorunların diğer gruplara göre daha fazla olduğunu hissettikleri, ortaokul mezunlarının ise en az hisseden grup olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin alt faktörlerinden “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

BÖİB (2010)'nın yapmış olduğu çalışmada engellilerin istihdamda karşılaştığı ayrımcılık algısının eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. İlkokul mezunları, lise mezunu olanlardan daha çok ayrımcılık algılamaktadır.

Kaya (2017)'nin aktarmasına göre Yılmaz'ın engelli çalışanların eğitim düzeyi ile istihdamda yaşadıkları sorunlar arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada okur-yazar ve düz lise mezunlarının işyerlerindeki yükselme imkânlarının engelli olmayan çalışanlarla eşit olduğunu algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Kaya (2017)'nin kendi çalışmasında katılımcıların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda; Kaya'nın bulguları, araştırma sonuçlarımızı destekler mahiyette iken, Şahan, BÖİB ve Yılmaz'ın araştırma sonuçlarının çalışmamızı destekler mahiyette olmadığı görülmüştür.

Araştırmamıza katılan engelli bireylerin engel türü değişkeni ile istihdama yönelik algıladıkları sorunlar arasındaki ilişkiye bakıldığında, engelli bireylerin,

toplum ve engelli bireyin eğitimi boyutu, işyeri ortamı / sektör boyutu ile istihdam süreci ve altyapı boyutlarına ilişkin algıları ile engel türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortopedik ve işitme engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapıya ilişkin algıladıkları sorunların, görme ve diğer engel türüne sahip olan engelli bireylere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca, ortopedik engelli ve işitme engelli bireylerin işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların, görme engelli ve diğer engel türüne sahip olan engelli bireylere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Ortopedik engelli, görme engelli ve işitme engelli bireylerin toplum ve engelli bireyin eğitim durumuna ilişkin algıladıkları sorunların diğer engel türüne sahip olan bireylere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Fakat ayrımcılık boyutuna ilişkin algıları ile engel türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Güvenç (2014)'in yaptığı araştırmada konuşma engellilerin diğer engellilere göre, engel hallerinin iş yaşamlarını daha fazla etkilediği tespit edilerek, engel türü değişkeni ile algılanan istihdam sorunları arasında anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çarkçı (2011) yaptığı çalışmada hem çalışma yaşamına girmeden önce hem de çalışma yaşamına girdikten sonra yaşanan altyapı sorunlarının engel gruplarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği anlaşılmıştır. Görme engelli bireylerin iş yerlerindeki teknolojik ve fiziki altyapı yetersizlikleri çalışma esnasında sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Ortopedik engelliler için de özel servis imkânının olmaması, ulaşım ve fiziki çevre düzenleme yetersizlikleri aynı sorunlara neden olmaktadır.

BÖİB (2010)'nın yapmış olduğu çalışmada engellilerin istihdamda karşılaştığı ayrımcılık algılama düzeyinin engel türüne göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Çalışma sonucunda dil/konuşma engelli olanlar, zihinsel, ortopedik ve görme engellilerden daha çok ayrımcılık algıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Demircioğlu (2009) tarafından yapılan bir çalışmada, işitme ve konuşma engelli çalışanların iş yaşamında karşılaşılan ayrımcılığı diğer engellilere göre daha fazla hissettikleri tespit edilmiştir.

Şahan (2018)'in çalışmasında ölçeğin alt faktörlerinden “Devletin Sağladığı Hizmetler” in katılımcıların engel durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Zihinsel engelli olanların, devletin sağladığı hizmetlerden diğer gruplara göre daha fazla memnun kaldığı, bedensel engeli olanların ise en az memnun olan grup olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin alt faktörlerinden “Aile ve Yakın Kaynaklı Sorunlar” ve “Çevresel Kaynaklı Etkenler” katılımcıların engel durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Kaya (2017)'nin çalışmasında ise katılımcıların iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar ile engel türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu kapsamda; Güvenç (2014)'in araştırma bulguları ile Çarkçı (2011)'nin altyapı sorunu ile ilgili bulguları araştırma sonuçlarımızı destekler mahiyetteyken, BÖİB (2011), Şahan (2018) ve Demircioğlu (2009)'nun araştırma sonuçları ile Kaya (2017)'nin ayrımcılık boyutu hariç bulguları çalışmamızı destekler mahiyette olmadığı görülmüştür.

Araştırmamıza katılan engelli bireylerin engellilik oranı değişkeni ile istihdama yönelik algıladıkları sorunlar arasındaki ilişkiye bakıldığında, engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutu ile işyeri ortamı / sektör boyutlarına ilişkin algıları ile engellilik oranı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Engellilik oranı 40 ile 70 (%) arası olan bireylerin, istihdam süreci ve altyapı boyutu ile işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin algıladıkları sorunların, engellilik oranı 71 (%) ve üzeri olanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra toplum ve engelli bireyin eğitim durumu boyutu ile ayrımcılık boyutlarına ilişkin algıları ile engellilik oranı değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Şahan (2018)'in çalışmasında istihdamda algılanan sorunlar ile katılımcıların engellilik oranı arasında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Kaya (2017)'nin yapmış olduğu çalışmada ise katılımcıların engel oranları ile iş yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. %50'den az engel oranına sahip katılımcılar %50'den fazla engel oranına sahip engelli katılımcılar arasında %50'den fazla engel oranına sahip katılımcılar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca Demircioğlu (2009) tarafından yapılan çalışmada,

engel oranı orta ve ağır olan engelliler iş yaşamında karşılaşılan ayrımcılığı diğer engellilere göre daha fazla hissettikleri tespit edilmiştir. Bu kapsamda; Kaya (2017) Şahan (2018) ve Demircioğlu (2009)'nun çalışmalarının araştırma sonuçlarımızı destekler mahiyette olmadığı görülmüştür.

Araştırmamıza katılan engelli bireylerin çalışma süresi değişkeni ile istihdama yönelik algıladıkları sorunlar arasındaki ilişkiye bakıldığında, engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutu ile işyeri ortamı / sektör boyutlarına ilişkin algıları ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma süresi 1-5 yıl olan engelli bireylerin; 6-10 yıl ile 11 yıl ve üstü olan engelli bireylere göre istihdam süreci ve altyapı boyutuna ilişkin sorun algılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışma süresi 1-5 yıl olan engelli bireylerin; 6-10 yıl ile 11 yıl ve üstü olan engelli bireylere göre işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin sorun algılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra, toplum ve engelli bireyin eğitim durumu boyutu ve ayrımcılık boyutlarına ilişkin algıları ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Şahan (2018) ve Kaya (2017)'nin çalışmalarında; istihdamda algılanan sorunlar ile katılımcıların çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmamıza katılan engelli bireylerin ücret düzeyi değişkeni ile istihdama yönelik algıladıkları sorunlar arasındaki ilişkiye bakıldığında, engelli bireylerin istihdam süreci ve altyapı boyutu ile işyeri ortamı / sektör boyutlarına ilişkin algıları ile ücret düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ücret düzeyi 2000-2500 ve 2501-3000 Türk Lirası olan bireylerin; ücret düzeyi 3001 Türk Lirası ve üzeri olan bireylere göre istihdam süreci ve altyapı boyutu ile işyeri ortamı / sektör boyutuna ilişkin sorun algılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra toplum ve engelli bireyin eğitim durumu boyutu ile ayrımcılık boyutlarına ilişkin algılarında ücret düzeyi değişkeni açısından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

BÖİB (2010)'nın çalışmasında engellilerin istihdamda karşılaştığı ayrımcılığı algılama düzeyi ile engellinin ücret düzeyinin anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Engelli bireylerden ücret düzeyi 500 TL'den az olan ve 500–1000 TL

arasında olan gruplar daha yüksek düzeyde ayrımcılık algılamaktadır. Bu çalışmanın sonucunun araştırma sonucumuzu destekler mahiyette olmadığı görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Engelli bireylerin hayatlarını idame ettirebilmek için verdikleri yaşam mücadelesinin geçmişte olduğu gibi bugünde diğer insanlara oranla misliyle fazla olduğu görülmektedir. Gelişen teknolojiyle birlikte insanlara sunulan imkânlar ne kadar artarsa artsın engelli bireylerin yaşamları önündeki engeller bir o kadar farklılaşmakta ve artmaktadır. Engelli bireyin bu imkânlara ulaşmasının önündeki en büyük engeli ise yine içerisinde yaşadığı toplumun bilinçsizlik nedenli olumsuz tutum ve davranışları oluşturmaktadır.

Bireyin engelli olarak dünyaya gelmesi; yaşama hakkının elinden alındığı anlamına gelmediği gibi; çalışabilir durumdaki engellilerinde istihdam sürecine katılarak katma değer yaratmasına da mâni bir durum değildir.

Türkiye’de sayıları her geçen gün daha da artan engellilerden, en azından çalışabilir durumda olanların bağımlılıktan kurtarılarak istihdama dâhil edilip, tüketen konumundan üreten ve kendi kendine yetebilen bir duruma geçirildiğinde ekonomide önemli bir üretim artışı olacağına inanılmadığı görülmektedir.

Engellilerin üretim süreci dışında tutularak, bireysel yeteneklerinin ortaya çıkartılmasına fırsat verilmemesi, yaratabilecekleri katma değerden, başta kendisi ve ailesi olmak üzere tüm toplumun faydalanmasının önüne geçilmektedir. Bu durum, fırsat verilmediği için kendi yeteneklerinin farkına varamayan engelli bireylerin psikolojik bir çıkmaza sürüklenerek toplumdan uzaklaşmalarına da neden olmaktadır.

Ülkemizde toplam nüfusun ciddi bir kesimini oluşturan ve büyük bir çoğunluğunun istihdama dâhil olamadığı bilinen engelli bireylerden istihdama dâhil olanların da istihdam süreçlerinde birçok sorunla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Bu kapsamda; engelli istihdamında yaşanan sorunların ortaya konularak bu sorunlara çözüm bulunması gerekmektedir. Araştırmamızda da sağlık sektöründe istihdam edilen engelli bireylerin çalışma koşullarında algıladıkları sorunlar tespit edilerek bu sorunların çözümlenmesi için alan yazına katkıda bulunulmaya çalışılmıştır.

Alan yazında engelli bireylerin istihdamında yaşanan sorunların beş başlık altında toplandığı görülmektedir. Bunlar; toplum ve engelli bireyin eğitiminden

kaynaklanan sorunlar, istihdam sürecinden kaynaklanan sorunlar, altyapıdan kaynaklanan sorunlar, ayrımcılıktan kaynaklanan sorunlar ve işveren tutumlarından kaynaklanan sorunlar olarak ifade edilmektedir.

Araştırmamızda, engelli bireylerin istihdamında yaşanan sorunlar, alan yazından kısmen farklı olarak; İstihdam süreci ve altyapıdan kaynaklı, toplum ve engelli bireyin eğitimi kaynaklı, ayrımcılık kaynaklı ve işyeri ortamı / sektörden kaynaklı sorunlar olmak üzere dört başlık altında toplandığı sonucuna ulaşılmıştır. İstihdam sürecinden kaynaklı sorunlar ile altyapıdan kaynaklı sorunlar tek bir başlık altında birleşmiş, işveren tutumlarından kaynaklı sorunlara ait herhangi bir bulguyu destekleyen bir sonuca rastlanmamıştır. Bununla birlikte sağlık sektörüne ilişkin işyeri ortamı / sektörden kaynaklı sorunlar başlığı altında yeni bir sorun başlığı ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde engelli bireylerin genel olarak sağlık sektörüne ilişkin istihdam süreci ve altyapı, toplum ve engelli bireyin eğitimi ile işyeri ortamı / sektörden kaynaklı çok fazla sorun algılamadıkları görülmektedir. Ayrıca bu sorunlardaki algıların engelli çalışanların çeşitli demografik, engel özellikleri ve iş yaşamı değişkenlerine göre istatistiksel açıdan farklılaştığı görülmüştür.

Bununla birlikte çalışmamıza katılan engelli bireyler tarafından sağlık sektöründe istihdamda ayrımcılıktan kaynaklanan sorun algılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızın dikkat çeken bulgusu; sağlık sektöründe yaşanan ayrımcılığın ankete katılan engelli bireylerin hiçbir demografik ya da diğer değişkenlere bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemesidir. Bu sonuç tüm katılımcılarımızın ayrımcılık algısının aynı şekilde ve aynı oranda olduğunu göstermektedir.

Alan yazında yapılan bir araştırmada; engelli bireylerin yaşadıkları ayrımcılığın, en fazla istihdam alanında yaşadıkları bildirilmişti. Araştırmaya katılan bireylerin tamamına yakın bir bölümünün, engellilerin istihdamda ayrımcılığa (işe alınma, iş yaşamı ve fiziksel çevrenin elverişsizliği, yükselmeye açık bir pozisyonda çalıştırılmamak vb) uğradıklarını düşündüklerini belirttikleri görülmüştü. Bu yönüyle araştırma bulgularının bizim araştırmamızla benzer nitelikte olduğu görülmüştür.

Araştırmamızda ortaya çıkan, engelli bireylerin algıladıkları ayrımcılıktan kaynaklanan sorunların; engelli bireylerin sırf engelli oldukları için ve engel durumları nedeniyle yaptıkları işte yükselme/terfi imkânlarının olmaması, hastaneye gelen hasta ve yakınlarının ayrımcılık kökenli önyargılı davranışları ve yerel yönetimlerin yaptığı hizmetlerde engelli bireylerin ihtiyaçlarının yeterli seviyede karşılanmaması olduğu anlaşılmaktadır.

Engelli bireylere sırf engelli olduğu için terfi şansı verilmemesi, toplumda bireyler tarafından günlük hayatta bile engellilere karşı önyargılı davranılması ve kamusal alanda engellileri düşünen hizmetlerin yerine getirilmemesinin altında yatan sorunun toplum ve bireylerin engellilik ve engelliler hakkındaki bilinç seviyesinin düşüklüğünden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Bu sorunun çözülmesi için temel eğitim seviyesinden itibaren tüm bireylere engellilik ve engellilere yaklaşım usulleriyle ilgili farkındalık eğitimi verilmesi gerekmektedir. Ancak bu eğitimi alan ve bu konunun önemini anlayabilen işveren ve yöneticiler engelli bireylerin istihdam edilmelerinin gerekliliğini anlayabilir ve istihdamda engellilere yönelik uygulanan ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi için bu konuda üzerine düşen görevleri zorunluluk olmadan yerine getirebilir. Ve ancak bu eğitimi alan bireyler günlük hayatta engellilere yönelik önyargılı davranışlardan sıyrılabilir.

Ayrıca yerel yönetimler tarafından engellilere verilen hizmetler (engelli kaldırımları, otobüs, metro ve tramvay rampaları ile sesli-ışıklı trafik ikazları gibi mimari kolaylıklar) daha planlama aşamasındayken engelli bireylerin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak planlanmalı, engelli bireylere engel oluşturacak mimarilerin yapılmasından kaçınılmalı, engellilere daha ergonomik hizmetler sunulmalıdır.

Sonuç olarak; toplumsal farklılıklarımızı birer noksanlık olarak algılamak yerine birer zenginlik olarak kavramayı başarabildiğimizde, seksen milyonluk ülkemizdeki on milyona yakın engelli vatandaşımız ve ailelerinin hayatlarında olumlu yönde olağanüstü değişimler meydana getirebileceğimiz görülecektir.

Ülkemizin kalkınmasına destek verebilmeleri için engelli vatandaşlarımızında sosyal hayata katılımına yardımcı olarak toplumsal adaptasyonlarına katkıda bulunmak her bireyin bireysel sorumluluğu olarak algılanmalıdır. Buradan hareketle

toplumsal değişimin bireylerin zihinlerinde başladığı ve herkesin bir engelli adayı olabileceğini akıllardan çıkartmamak gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada yer alan görüşler şahsımın bireysel görüşünü yansıtmakta olup, Türk Silahlı Kuvvetlerin görüşlerini yansıtmamaktadır.

KAYNAKÇA

Akardere, S. Sevil. **İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları**, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2005.

Aydınolat, N. Emrah. **Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları**, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayınları, 1-13, 2012.

Alvar, Burcu. **Isparta'da Engelli İstihdamı ve Sorunları**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2014.

Barrett, Albert Michael. Buruce Thomasan, **The Placement Process in Vocational Rehabilitation Counseling**, GTP Bulletin, No:2, Rehabilitation Services, No: 545, USA, 1960, s. 51,

Çarkçı, Şule. **Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2011.

Çokluk, Ömay. Güçlü Şekercioğlu ve Şener Büyüköztürk, **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları**, 3. Baskı, Pegem Akademi, Ankara, 2010.

Dalbay, R. Saim. **Özürlü Yakınlarının Özürlülere Yönelik Sosyal Politikalara İlişkin Bilgi, Beklenti ve Memnuniyet Dereceleri (Isparta Örneği)**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2009.

Demircioğlu, Mağdole. **Üretim Sürecinde Sakat Emeginin Yeri**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, 2009.

Durmuş, Beril. E. Serra Yurtkoru ve Murat Çinko, **Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi**, Beta Yayım, İstanbul, 2011.

Ekmekçi, Ömer. “**Yeni Tüzük Hükümleri Uyarınca Sakat İşçi Çalıştırma Yükümü**”, (İstanbul Barosu Dergisi), c.61, 1987.

Engelli Ayrımcılığını Önleme ve Mücadele Platformu, **Engelli Ayrımcılığı Araştırması ve Engelli Ayrımcılığına Karşı Çözüm Önerileri Raporu**, (Ed. Mesut Varlık), Görme Özürlüler Derneği, Nisan 2012.

Engelli İstihdamı, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/>(Erişim: 29.09.2019).

Engelli istihdamı, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/>(Erişim: 01.06.2019).

Esra, Burcu, **Türkiye’de Özürlü Birey Olma-Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma**, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2007.

Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, **Türkiye’de Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Hak İhlalleri**, EŞHİD Yayınları, İstanbul, 2011.

Genel Türkçe Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=SAKAT(Erişim: 23.12.2017).

Güvenç, Sefa Engin. **Belediyelerde Engelli Personel İstihdamı, Sorunları ve Çözüm Önerileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 2014.

Hasırcıoğlu, Abdullah. **İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)**, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya, 2006.

International Labour Organization (ILO), **Adaptation of Jobs and the Employment of the Disabled**, Geneva, 1984, s. 76

Kalaycı, Şeref. **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın, Ankara, 2010.

Karataş, Kasım. **Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları**, Körler Federasyonu Yayını No:4, Ankara, 2001.

Kaya, Çisem. **Otel İşletmelerinde İstihdam Edilen Engelli Bireylerin İş Yaşamına İlişkin Algıladıkları Sorunlar: Antalya Örneği**, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir, 2017.

Kayacı, Ekrem. **Özürlüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.

Kluth, F.Michael. **The Political Economy of a Social Europe**, Macmillan Pres, 1998.

Köksal, Ayşegül. **Türkiye’de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma**, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010.

Meşhur, H.Filiz Alkan. **“Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gerekliliği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi”**, (Öz-Veri Dergisi.) Cilt 1. Sayı 2. Aralık 2004, <https://www.onceokuloncesi.com/makale-arastirma-ve-bilimsel-yazilar/engelli-calisma-yasamina-katilma-geregi-uygulann-istihdam-politikali-degerlendirmesi-25657.html> (Erişim: 29.09.2019).

Meşhur, H.Filiz Alkan. **Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi**, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya, 2006.

Okur, Nejla. **Özürlülere Yönelik Örgütlenmenin İncelenmesi**, Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları, Ankara, 2001.

Oliver, J. Michel. **Capitalism, Disability and Ideology: A Materialist Critique of the Normalization Principle**, 1999, <http://www.leeds.ac.uk/disabilitystudies/archiveuk/Oliver/cap%20dis%20ideol.pdf> (Erişim: 24 Kasım 2013).

Ölmezoğlu, Nejla İrem. **Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015.

Özbayram, Esin. **Türk Çalışma Hayatında Korumalı İşyerleri ve Engelli İstihdamı**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2014.

Özdamar, Kazım. **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I**, 2. Baskı, Kaan Kitapevi, Eskişehir, 1999.

Özmen, Dicle Dilan. **Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korumalı İşyeri Örneği**, (Yayınlanmamış, Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, 2018.

Özmen, E. Sibel. **İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışılmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1996.

Öztürk, Mustafa. **Türkiye’de Engelli Gerçeği**, Müsiad Cep Kitapları: 30, İstanbul Şubat 2011.

Pamuk, Songül Pul. **Çalışma Yaşamında Özürlülerin İş Doyumu ve Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2002.

Scheff, Henry. **The Relation of Control Charts to Analysis of Variance And Chi-Square Tests.**, Journal of The American Statistical Association, 2012.

Stone, L. Dianna. ve Adrienne Colella, **Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations**, Academy of Management Rewiew, V.21 No: 2, 1996.

Şahan, Emre Can. **Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

Talashioğlu, Pınar. **Çalışan Engellilerin Sahip Oldukları Denetim Odağıyla İş Hayatında Yaşadıkları Stres ve Anksiyete İle Başa Çıkmaları Arasındaki İlişki**, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2011.

Taş, Seyhan. ve Gülferah Bozkaya, **“Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikaları”**, (Kahramanmaraş Sütçüimam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi), Cilt 2, Sayı 1, Kahramanmaraş, Haziran 2012.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, **İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi**, Ankara, 2011.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, **Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Sempozyumu**, 1. Basım, ÖZİDA, 03-05 Kasım 2010.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, **1. Özürlüler Şurası: Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler**; 29 Kasım-02 Aralık 1999, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1999.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, **Stratejik Plan (2008-2012)**.

T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Orta Vadeli Program (2014-2016)**.

T.C. Kalkınma Bakanlığı, **Orta Vadeli Program (2013-2015)**.

T.C. 1982 Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat/Metin/1.5.2709.pdf> (Erişim: 18.11.2018).

Tekin, Halil. **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**, 14. Baskı, Yargı Yayınları, Ankara, 2000.

Thornton, Patricia. ve Neil Lunt, **Employment for Disabled People (social obligation or individual responsibility?)**, Health & Social Care in the Community, 1995.

Tokoğlu, Ersan. **Bedensel Engelliliğin Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini Üzerinde Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2009.

Toplu, Aslı. **Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Özürlü İstihdamı**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2009.

Tören, Zeliha. **Kamuda Çalışan Engelli Kadınların Problemleri**, (Yayınlanmamış, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.

Trades Union Congress, **Disability and Work**, <http://www.tuc.org.uk/extras/disabilityandwork.pdf> (Erişim; 18.07.2017).

TÜİK, **Nüfus ve Konut Araştırması (2011)**,

Türkiye Özürlüler Araştırması (2002), <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>, (Erişim: 29.09.2019).

Uşan, Muhammed Fatih. **İş Hukukunda Sakat İstihdamı**, (Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1997.

Uşan, Muhammed Fatih. “**Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı**”, E-akademi, (Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi), 2003.

World Health Organization(WHO), **Concept Note World Report on Disability and Rehabilitation**, 2006, http://www.who.int/disabilities/media/news/03_08_2006/en/index.html, (Erişim: 22.06.2019).

Yıldırım, İlknur Esen. **Kamuoyu Araştırmaları ve Su Tüketim Bilinci Üzerine Bir Uygulama**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010.

Yılmaz, Zühal. “**Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler**”, (Öz-Veri Dergisi), Ankara, Cilt I, Sayı 2, 2004.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim:18.11.2018).

4857 sayılı İş Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>
(Erişim:18.11.2018).

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1>
(Erişim: 18.11.2018).

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Aşağıda Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı için Prof.Dr. Hatice Şebnem SEÇER danışmanlığında gerçekleştirilmekte olan yüksek lisans çalışması için hazırlanmış anket formu bulunmaktadır. Bu çalışma “**Engelli İstihdamı ve Karşılaşılan Sorunlar (İzmir İli Örneği)**” konusunda “Sağlık Sektöründe Hastanelerde İstihdam Edilen Engellilerin” sorunlarının incelenmesi ve bu sorunlara çözüm önerileri getirilmesi amacıyla yapılmaktadır.

Ankete vereceğiniz bilgi ve yanıtlar gizli tutulacak, çalışma dışında kesinlikle kullanılmayacaktır. Anlayışınız ve işbirliğiniz için teşekkür ederim.

Emrah ÖZTÜRK
Yüksek Lisans Öğrencisi

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Cinsiyetiniz:

- (a) Kadın (b) Erkek

2. Yaşınız:

3. Medeni Durumunuz:

- (a) Evli (b) Bekâr

4. Eğitim Durumunuz:

- (a) Okur-yazar (b) İlkokul (c) Ortaokul (ç) Lise ve dengi (d) Lisans ve Üstü

5. Kiminle Yaşıyorsunuz?

- (a) Anne ve Baba (b) Kendi Ailesi (c) Diğer....

6. Engelinizin Kaynağı:

- (a) Doğuştan (b) Sonradan (c) Diğer.....

7. Engelinizin Türü:

- (a) Ortopedik (b) Görme (c) İşitme (ç) Dil Konuşma (d) Diğer....

8. Engellilik Oranınız?

9. İşyerinizin Statüsü?

- (a) Kamu (b) Özel

10. Çalışma Biçiminiz Nedir?

- (a) Kadrolu (b) Sözleşmeli (c) Şirket elemanı

11. Kaç Senedir Çalışıyorsunuz?

12. Çalıştığınız İş Nasıl Buldunuz?

- (a) İŞKUR aracılığıyla (b) Kendi çabamla (c) Tanıdık aracılığıyla (ç) Diğer....

13. Ailedeki Başka Engelli Varsa Çalışma Durumu?

- (a) Yok (b) Çalışıyor (c) Çalışmıyor

14. Destekleyici Herhangi Bir Araç Kullanıyor musunuz?

- (a) Hayır (b) Protez (c) Tekerlekli sandalye vb. (ç) Koltuk değneği- Baston vb
(d) İşitme - Konuşma Cihazı (e) Sürekli ilaç (f) Gözlük-lens (g) Diğer....

15. Rehabilitasyon Merkezine Gidiyor musunuz?

- (a) Evet (b) Hayır

16. Gelir Durumunuz?

17. İşe Ulaşımı Nasıl Sağlıyorsunuz?

- (a) Kendi Aracı (donanımlı) (b) Kendi Aracı (donanımsız) (c) Toplu ulaşım
(ç) Servis Aracı (d) Diğer...

B. HASTANELERDE İSTİHDAM EDİLEN ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMLARINDA ALGILADIKLARI SORUNLAR

	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı ilgili kutucuklara işaretleyiniz.	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1	İşimin engel türüme uygun olduğunu düşünürüm.					
2	İş için gerekli araç ve gereçleri kullanmada zorluk yaşarım.					

	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı ilgili kutucuklara işaretleyiniz.	KESİNLİKLE KATILYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
3	Çalıştığım hastanede iş için gerekli elektronik sistemleri işim gereği kullanabilirim.					
4	Çalışma alanımda genel olarak engelimden dolayı çok fazla zorluk yaşamam.					
5	İş arkadaşlarım ve üstlerim ile ilişkilerim iş yerime olan bağlılığımı güçlendirir.					
6	Çalıştığım birimden farklı bir birimde daha başarılı olabilirim.					
7	İşe ulaşım için servis olanağının bulunması çalışma motivasyonumu artırır.					
8	Çalışma alanı hastane tarafından engelli çalışanlara uygun olarak düzenlenmiştir.					
9	Engelim, aynı işi yapmada, beni diğer iş arkadaşlarıma göre, daha fazla kısıtlar.					
10	Çalıştığım hastanede verilen iş gereği geri planda kaldığımı düşünürüm.					
11	İş arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurabilirim.					
12	İş arkadaşlarımdan bazılarıyla iş dışında da görüşürüm.					
13	İş arkadaşlarım bana kaba davrandığında dışlandığımı düşünürüm.					
14	Üstlerim engelimden dolayı bana yapabileceğimin altında işler verirler.					
15	Üstlerim bana karşı ilgili, koruyucu ve destekleyicidirler.					
16	Hastaneye gelen hasta ve yakınlarının engelli çalışanlara karşı önyargılı olduklarını düşünürüm.					

	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı ilgili kutucuklara işaretleyiniz.	KESİNLİKLE KATILIYORUM	KATILIYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
17	İş yerinde iş arkadaşlarım bana karşı koruyucu davranırlar.					
18	Sağlık sektöründeki engellilere verilen işler için mesleki eğitim programları düzenlenmelidir.					
19	Sağlık sektöründe yasal zorunluluk dışında engelli çalışan alımı artmalıdır.					
20	Engelli olmamın terfi etmem ve yükselmemin önünde engel olduğunu düşünürüm.					
21	Engellilerin istihdam edilmesini sağlamaya yönelik olan yasal kota oranı yetersizdir.					
22	Sağlık sektöründe çalışmanın avantajlı olduğunu düşünürüm.					
23	Sağlık sektörü dışında farklı bir sektörde çalışmayı düşünmem.					
24	Engellilerin daha fazla istihdam edilmesi için örnek olabilecek iş yerlerinin artırılması gereklidir.					
25	Sağlık sektöründe engelliler kolaylıkla çalışabilir.					
26	Sağlık sektöründe engellilere yönelik olumsuz algının değişmesi gereklidir.					
27	Engelli bireylerin sağlık sektöründeki istihdamını arttırmaya yönelik proje ve teşvikler artırılmalıdır.					
28	Engellilerin sağlık sektöründeki istihdamını arttırmak için işverenlerin önyargılardan arındırılması gereklidir.					
29	İş yerimde benimle aynı iş yapan engelli olmayan kişilerlerin benden fazla ücret aldığını düşünürüm.					

	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı ilgili kutucuklara işaretleyiniz.	KESİNLİKLE KATILIYORUM	KATILIYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
30	Engelli istihdam etmeye yönelik yasal mevzuata uymayan işverenlere öngörülen cezai yaptırımlar yetersizdir.					
31	Engellilerin daha fazla istihdam edilmesi toplumda ayrımcılığı azaltmak için önemli bir adımdır.					
32	Çalışan engellilerin kendine güvenlerinin tam olacağını düşünürüm.					
33	Hastanelerde çalışmak dezavantajlıdır.					
34	Yaşam kalitemi arttırabilmek için engelim hakkındaki gelişmeler konusunda yeterince bilgi sahibiyim.					
35	Engellilere yönelik yasal düzenlemeleri ve genel gelişmeleri yakından takip ederim.					
36	Engellilerin iş yerine ulaşımı kapsamında yerel yönetimlerin üzerlerine düşen görevleri yaptığını düşünürüm.					