ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ORTOPEDİK ENGELLİ MEMURLARIN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR (ANKARA İLİ ÖRNEĞİ)

Afife Nur KARAMERCAN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Hacer TOR

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYOLOJİ BİLİM DALI

AĞUSTOS 2021

ankara
İBM

ORTOPEDİK ENGELLİ MEMURLARIN İŞ YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR (ANKARA İLİ ÖRNEĞİ)

Afife Nur KARAMERCAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYOLOJİ BİLİM DALI

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

AĞUSTOS 2021

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Afife Nur KARAMERCAN

15.08.2021

Ortopedik Engelli Memurların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar (Ankara İli Örneği)
(Yüksek Lisans Tezi)

Afife Nur KARAMERCAN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
Ağustos 2021

ÖZET

20. yüzyıl sonları itibariyle çalışma yaşamına dahil edilmeye başlanan ve sosyal haklar tanınan engelli bireylerin çalışma yaşamına girmesi, bu alandaki sosyal ve fiziki eksikliklerin gün yüzüne çıkmasına sebep olmuştur. Ortopedik engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları tespit etmeyi amaçlayan bu çalışma, nitel bir araştırma olarak planlanmış ve 14 katılımcı ile derinlemesine görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada engelli memurların çalışma hayatına katılımını teşvik eden unsurların neler olduğu, Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ile ilgili görüşleri, çalışma koşullarının nasıl olduğu, sosyal ilişkileri bağlamında amir ve çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı genel tutumları, çalışma ortamlarının fiziki ulaşılabilirliği ve erişilebilirliği, mesleki doyumları ve sorunlara karşı sundukları öneriler üzerinde durulmuştur. Araştırmada çalışma hayatına katılan ortopedik engelli bireylerin daha gelişmiş akülü sandalye gibi cihazlara ihtiyaç duydukları, bunun da engelli bireylere ekonomik anlamda ciddi bir yük getirdiği ve gelirlerinin yetmediği belirlenmiştir. Engelli bireylerin iş yaşamına katılım nedenleri; ailelerinin olmadığı zamanlarda kimseye muhtaç olmamak, ekonomik bağımsızlık kazanabilmek, üretmek ve sosyalleşmek olarak saptanmıştır. Ortopedik engelliler engelli kamu personeli seçme sınavında; sınav süresinin kısa olduğunu, atamalarda engellilik oranının dikkate alınmadığını ve eğitimlerine uygun işe yerleşemediklerini belirtmişlerdir. Engelli memurların günlük mesai saatlerinin uzun olmasına bağlı olarak uzun süre tekerlekli sandalyede oturmaları nedeniyle başta bası yarası olmak üzere bir takım sağlık sorunları yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Engelli bireylerin işe başladıkları ilk zamanlarda amirler tarafından endişe ile karşılandığı ve kendilerine yönelik beklentinin düşük olduğu görülmüştür. İşe başladıkları zaman engelli bireylerin iş yapamayacağı, ya da normal insanlar kadar iş hayatında verimli olamayacağı düşüncesi nedeniyle amirleri ve iş arkadaşlarının olumsuz ön yargılı tutumlarıyla karşılaştıkları tespit edilmiş ve engelli memurların iş hayatında kendilerini ispatlayabilmek için büyük çaba harcadıkları da belirlenmiştir. Özellikle tekerlekli sandalyeye bağımlı bireylerin çalışma ortamındaki fiziksel düzenlemelerin uygun olmaması nedeniyle fiziksel ihtiyaçlarını karşılamada zorlandıkları, bina içindeki fiziksel engeller nedeniyle rahat hareket edemedikleri ve başkalarının yardımına ihtiyaç duydukları ortaya çıkmıştır. Ulaşım anlamında da toplu taşıma araçlarına ulaşmakta ve toplu taşımadan yararlanmakta sıkıntılar yaşadıkları ve bazı katılımcıların ulaşım anlamında başkalarına bağımlı oldukları saptanmıştır. Engelli bireyler çalışma hayatında sorunlarının çözümü için bireysel, çevresel, toplumsal ve hukuki anlamda bir takım düzenlemelere ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir.

Bilim Kodu: 113810
Anahtar Kelimeler: engellilik, iş yaşamı, toplumsal bütünleşme
Sayfa Adedi: 167
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hacer TOR

Problems Of Orthopedic Disabled Officers In Business Life (The Sample of Ankara Province) (M. Sc. Thesis)

Afife Nur KARAMERCAN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

August 2021

ABSTRACT

At the end of the 20th century, the inclusion of people with disabilities in business life has led to the emergence of social and physical deficiencies in this area. This study, which aims to identify the problems faced by orthopedically disabled individuals in their business life, was planned as a qualitative research and was carried out by conducting in-depth interviews with 14 participants. The research will focus on the factors that encourage the participation of disabled civil servants in business life, their point of views on the Disabled Public Personnel Selection Exam, the working conditions, the general attitudes of their supervisors and colleagues in the context of their social relations, the physical accessibility of their working environment, their professional satisfaction and their response and recommendations to the problems. In the research, it is determined that orthopedically disabled individuals who participate the business life need devices such as more advanced power chairs, which brought a serious economic burden to the them. Their income, however, is not sufficient. Reasons for disabled individuals to participate in business life is determined as being able to take care of themselves when their families are not there, gaining economic independence, producing something and being socialized. It is also determined that the time given for the Disabled Public Personnel Selection Exam is insufficient. Moreover, the disability rate of them is not taken into account in appointments and they cannot get a suitable job for themselves. In addition, it has been revealed that people with disabilities have some health problems, especially pressure sores, due to sitting in a wheelchair for a long time because of long working hours. People with disabilities observe that they are greeted with concern by their supervisors when they started to work and the expected efficiency of them is low. After entering business life, people with disabilities face negative prejudiced attitudes of their supervisors and colleagues because of the idea that they cannot work well as other people. Thus, they need to make great efforts to prove themselves in business life. It has been revealed that especially wheelchair-dependent individuals have difficulty in meeting their physical needs due to the unsuitable physical arrangements in the working environment, they cannot move comfortably because of physical obstacles in the building and they need the help of others. They also have problems in terms of transportation such as reaching and benefiting from public transportation. For this reason, they are again dependent on other people's help. For the solution of all these problems, they think that there is a need for some arrangements in terms of individual, environmental, social and legal aspects in business life.

Science code: 113810
Key Words: disability, business life, social integration
Page Number: 167
Supervisor: Prof. Dr. Hacer TOR

TEŞEKKÜR

Öncelikle bu çalışmayı gerçekleştirmemde katkıları olan, yüksek lisans eğitimim boyunca bana güvenen ve destekleyen danışmanım Prof. Dr. Hacer TOR'a teşekkür ederim. Araştırmaya katılmayı kabul ederek, bana vakit ayıran ve bu çalışmanın gerçekleşebilmesine vesile olan katılımcılara minnettarım. Umarım ki bu çalışma hepimizin hayatında güzel değişimlere vesile olur.

Yüksek lisans hayatım boyunca değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren kıymetli hocalarım ve arkadaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım. Tez sürecimde zorlandığım anlarda bana verdiği desteklerden dolayı sevgili arkadaşım Nuran YILDIRIM'a çok teşekkür ederim.

Bütün hayatım boyunca beni yalnız bırakmayan, maddi manevi desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen, sevgisiyle bana güç veren kıymetli anneme ve sözleriyle beni hep daha iyi olana yönlendiren, kendime olan inancımın kırıldığı her anda beni cesaretlendiren, beni sabırla dinleyen sevgili ablama çok teşekkür ediyorum. Hayatımda var oldukları ve bugünlere gelmemde bana ışık tuttukları için ikisine de minnettarım.

Afife Nur KARAMERCAN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET……..……iv
ABSTRACT……...……...v
TEŞEKKÜR…….……vi
İÇİNDEKİLER……...vii
TABLOLARIN LİSTESİ……...…..ix
RESİMLERİN LİSTESİ……...x
1.GİRİŞ 1
2. KURAMSAL ÇERÇEVE 7
2.1. Engelli, Özürlü ve Sakat Kavramları 7
2.2. Engelli Grupları 8
2.3. Tarihsel Süreçte Engellilik 10
2.4. Engellilik ile İlgili Yaklaşımlar 17
2.4.1. Geleneksel Model 18
2.4.2. Medikal / Tıbbi Model 18
2.4.3. Sosyal Model 21
2.5. Engellilik ile İlgili Sosyolojik Kavramlar 25
2.5.1. Kimlik 25
2.5.2. Toplumsallaşma (Sosyalleşme) 29
2.5.2.1. Sosyal Öğrenme Kuramı 31
2.5.2.1.1. Tutum 33
2.5.2.1.2. Kalıpyargı (Stereotipler) 34
2.5.2.1.3. Ön yargı 35
2.5.3. Ötekileştirme 38
2.5.4. Damgalama Teorisi 40
2.5.5. Ayrımcılık 44
2.5.6. Sosyal Dışlanma 45
2.5.7. Toplumsal Bütünleşme (Sosyal Temas) 50
2.6. Meslek Seçiminin Önemi 52
2.7. Engelli Bireyin Meslek Seçimi 54
2.8. Türkiye'de Uygulanan Engelli İstihdam Modelleri 55
2.9. Türkiye'de Uygulanan Engelli İstihdam Politikalarının Tarihi Gelişimi 58
2.9.1. Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı 61

Sayfa

3. YÖNTEM 65
3.1. Kapsam ve Sınırlılıklar 65
3.2. Veri Toplama Tekniği 66
3.3. Verilerin Analizi 68
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI 71
4.1. Katılımcıların Sosyo - Demografik Özellikleri 71
4.2. Engelli Bireylerin Çalışma Nedenleri 82
4.3. Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ile İlgili Görüşler 87
4.4. Engelli Memurların Çalışma Koşulları 94
4.4.1. Mesai Saatleri 94
4.4.2. İş Yoğunluğu 102
4.5. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar 105
4.5.1. Sosyal Sorunlar 105
4.5.1.1. İş Yaşamının İlk Günü Karşılaşılan Önyargı 105
4.5.1.2. İş Arkadaşları Tarafından Ayrımcılığa Maruz Kalmak 109
4.5.1.3. İş Yaşamında Sorumluluk Verilmemesi 110
4.5.1.4. Engel Durumunun Görmezden Gelinmesi 112
4.5.1.5. Takdir Görmemesi ve Terfi Alamaması 113
4.5.1.6. Kişiye Engeli Sebebiyle Pozisyon İçin Yetersiz Hissettirilmesi 116
4.5.1.7. İş Yaşamı İçerisinde Desteklenen Engelli Memurlar 118
4.5.1.8. Engelli Memurların Sosyal Ortamlara Katılım Sağlayamaması 120
4.5.2. Fiziki Sorunlar / Erişilebilirlik 121
4.5.3. Ulaşım Sorunları /Ulaşılabilirlik 127
4.6. Mesleki Doyum 134
4.7. Çözüm Önerisi Durumu 138
5. SONUÇ 149
KAYNAKÇA 157
EKLER 165
EK - 1. Görüşme soruları
ÖZGEÇMİŞ 167

TABLOLARIN LİSTESİ

Tablo **Sayfa**

Tablo 4.1. Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri 72

Tablo 4.2. Katılımcıların Sosyo-Ekonomik Özellikleri 76

RESİMLERİN LİSTESİ

Resim **Sayfa**

Resim 4.1. Avrupa ülkelerinde akülü sandalye kullanan engellilerin sürebilmesi için dizayn edilmiş araba 133

1.GİRİŞ

Engellilik, insanlık tarihinden itibaren var olagelen bir olgudur. Bu açıdan, insanlık var olmaya devam ettikçe varlığını devam ettireceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Dünya tarihi boyunca engelliliğe karşı tutumlar toplumdan topluma değişen bir yapı göstermektedir. Engelli bireyler, toplumsal düzenin sağlanabilmesi veya korunabilmesi adına tarihte bazı toplumlar tarafından farklı uygulamalar ve yaptırımlarla cezalandırılmışlardır. Örneğin Antik Çağ'da mitolojik inanışlara göre geliştirilen tutumların yanı sıra Orta Çağ'da daha çok dini inanışlar etkili olmuş ve bu inanışlara göre engellilere yönelik tutumlar geliştirilmiştir. Bu tutumsal farklılaşmayı yaratan unsurlar hem toplum yapısına göre hem de engelli bireyin statüsüne göre değişebilmektedir.

Bununla beraber engellilik yalnızca sağlık ile ilişkili olan tıbbi bir durumu teşkil etmemektedir. Mikro düzeyde bireyi ilgilendirdiği gibi makro düzeyde pek çok toplumsal yapıyla ilişkili sosyal bir olgudur. Burcu (2015, s.15)'ya göre "Engellilik kültürel olarak yapılandırılır ve bu çerçevede "engelli bireye" ve "engele" yüklenen kültürel anlamlar toplumdan topluma farklılaşır, çünkü inşa edilen tanımlamalar farklı kabuller etrafında yapılandırılmıştır." Dünya genelinde 20. yüzyıl ile birlikte engellilik kavramı farklı bir boyut kazanmıştır. 1945 yılı itibariyle Birleşmiş Milletler engellilik ile ilgili çalışmalar başlatmış ve 1975 yılında engellilerin haklarının hiçbir ayrım yapılmadan garanti altına alındığını Özürlü Hakları Bildirgesi ile ilan etmiştir (Murat, 2009, s.29).

1950'li yıllar sonrasında engellilik, cezalandırılması gereken bireysel ve patolojik bir sorun olarak algılanmamış ve uluslararası alanda, engelliliğin toplumsal düzen içerisindeki konumu ile ilgili çözüm arayışlarına girilmiştir. Uğradıkları ayrımcılığa karşı bir toplumsal hareket başlatan engelli bireyler sosyal modelin oluşumunu sağlamıştır. Bu dönemlerde ortaya çıkan Sosyal Model'e göre engelliliğin nedeni bireyde değil, toplumda aranmalıdır (Giddens, 2008, s.326). Oliver (2009)'a göre "*engellilik, bireylerin bedenen eksikliğinden veya hasarından ziyade, içinde bulundukları çevreden kaynaklanan çeşitli toplumsal "engeller" sebebiyle ortaya çıkmaktadır*" (akt. Şentürk, 2010, s.3).

Engelliliğin nedenleri ve sonuçları, tarihsel olarak biyolojik ve sosyolojik kuramlar çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır. Sosyal model penceresinde yer alan

sosyolojik kuramlardan sembolik etkileşimci yaklaşım ve sosyal inşacı yaklaşımda ağırlık noktasının '*işlevden'* çok "*etkileşim'* üzerinde olduğunu söylemek mümkündür. Yani insanlar, etkileşim yoluyla toplumsal dünyalar yaratır ve kavramları kendi amaçları doğrultusunda kullanır. Toplumsal düzen; içinde yaşadığımız dünyada 'şeylere' atfettiğimiz anlamlar sonucu ortaya çıkar. Sembolik etkileşimci yaklaşımda, engellilik olgusunun, kimlik, tutumlar, etkileşim, etiketleme ve çevre odaklarıyla değerlendirildiğini ve özellikle birey çevre etkileşimi merkezinde ele alındığını söylemek mümkündür. Sosyal inşacı yaklaşım ise kimliğin inşası üzerine yoğunlaşır ve engelliliğin sosyal olarak yaratıldığını savunur (Burcu, 2015, ss.52-62).

Sosyal İnşacı Yaklaşım toplumun, çevresel etkileşim ağı içerisinde bazı engellilikleri yaratabileceğini savunur. Sembolik etkileşimci yaklaşıma göre ise toplum; herhangi bir durumu ya da bir davranışı 'sorunlu','normal olmayan/farklı' ya da 'sapkın' olarak etiketleyerek problem haline getirir. Bu sebeple toplumsal problemleri çözmenin yolu toplumda oluşturulan'sapkın' ya da 'normal' tanımını değiştirmekten geçmektedir.Engelli bireyler de toplumsal kabuller içerisinde 'farklı' olarak tanımlanmaktadır. Engelliler, toplum içerisinde damgalanarak ötekileştirilir ve bu şekilde 'farklı' olan engelli birey toplumdan dışlanır. Damga gibi işaretler farklı olanın belirginleşmesini sağlar ve kimlik oluşumunda etkin bir role sahiptir. Goffman hastalık ve engellilik durumlarının sık sık damgalandığını ifade eder. Bu kimliklendirme şekli bir çeşit sanal kimlik olarak kişinin gerçek sosyal kimliğini gölgede bırakır. Ancak engellilik bireye özgü tek bir özellik değildir, sadece onun kimliğinin önemli belirleyicileri içinde yer alır. Bu bağlamda birey, yetenekleri, becerileri ve talepleri olan bütün bir insan olarak tasarlanmakta ve engel durumundan daha fazlası olarak temsil edilmektedir. Engelli bireylerin diğerleri tarafından kabul edilemez ya da aşağı görülen biçimde sosyal olarak damgalanması, toplumun neyi onurlandırdığının ve küçük düşürdüğünün belirlenmesi bağlamında bakılması gereken sembolik bir anlama sahiptir. Engel durumu, bireyleri toplumda 'kayda değer olmayan', 'itibar edilmeyen' ve "önemsenmeyen' biçimde konumlandırır ve bu durum engelli birey için sosyal alanlara girmede çekinmelere yol açar. Bu açıdan engellilik; fiziksel, davranışsal ve psikolojik farklılıkların ötesine geçmektedir. Engelli bireyler toplum tarafından 'sakat olmayan bedenin / tam ve sağlıklı bedenin' bir norm olarak görülmesinden dolayı toplumsal anlamda dışlanmakta ve politik olarak haksızlığa uğramaktadır. Engellilik fiziksel ya da zihinsel sakatlıklardan kaynaklanmaz,

engellilik sosyal olarak yaratılmıştır. Sembolik etkileşimci ve sosyal inşacı yaklaşımın benimsediği sosyal model engelli bedene ilişkin aşağı, bağımlı ve damgalayıcı tanımları reddederken engelli insanların yaşadıkları dezavantajların engellilik durumundan dolayı değil aslında sosyal inşalarla ilgili olduğunu benimsemektedir. Bu sebeple engelliliğin nedenleri ve çözümleri bireyde değil sosyal çevrede aranmalı, sosyal çözüm ve inşa edilmiş çevre göz önünde bulundurulmalıdır (Burcu, 2015, ss.52-62).

Bu bağlamda çalışmanın temel olarak dayandığı yaklaşım olan sembolik etkileşimci ve sosyal inşacı yaklaşımın engellilik olgusunu, kimlik, tutumlar, etkileşim, etiketleme ve çevre odaklarıyla değerlendirdiğini ve özellikle birey çevre etkileşimi merkezinde ele aldığını söylemek mümkündür. Bu modeller ışığında toplumun öncelikli görevi gerekli fiziksel ulaşılabilirliği ve ön yargısız çevreyi sağlamak olmalıdır. Ayrıca bu yaklaşım engelli bireylerin bağımsızlığının sağlanması, uygun yardımcı teknolojinin uygulanması gibi noktalara da odaklanmaktadır (Burcu, 2015, ss.52-62).

> "*Yaşanılan konuttan tüm kamusal yaşam alanlarına ve ulaşım araçlarına kadar tüm çevresel unsurların engellilerin özellikleri ve gereksinimleri dikkate alınarak tasarlanmadığı bir gerçektir. Yollar, kaldırımlar, kamu binaları, parklar ve bunun gibi daha birçok fiziksel çevre unsuru, engellilerin topluma katılmasının önünde ciddi birer engel oluşturmaktadır. Böylece sahip olduğu engeli nedeniyle hareket yeteneği sınırlanmış insanların bu ve benzeri sebeplerle yaşadıkları sınırlama daha da pekişmektedir*" (Arslan, 2011, s.7).

Engellilikle ilgili sosyal boyutun önem kazandığı son yıllarda çevresel ve teknolojik düzenlemeler ile toplumsal bir dönüşüm sağlanabileceği ve dünyanın evrensel tasarıma uygun olarak dizayn edilebileceği yönünde fikirler gelişmiştir. Mimari boyuta atıfta bulunan evrensel tasarım anlayışına göre kamusal ve özel bütün yapılar tüm dünya vatandaşlarına uygun olarak inşa edilebilir ve düzenlenebilir. Bu anlayışa eşlik eden sosyal boyuta göre toplumsal ve çevresel eşitsizlikler giderildiği takdirde "engellilik" çok farklı bir anlam kazanacak ve günümüzde zihinlerde var olan muhtaç engelli birey yerine bütün hizmetlere kolay erişimi olan sıradan bir birey olarak toplumla bütünleşmesi maksimize edilebilecektir.

Bireyin hayatını sürdürmesini ve insani ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayan çalışma yaşamı, kişisel doyumun ve toplumun bir parçası olmanın ana kaynağıdır. Bu sebeple engelli bireylerin de çalışma yaşamına dahil olması oldukça önemlidir.

Sağlıklı kişilerin bile çalışma yaşamına girmelerinin önünde pek çok engel bulunmaktadır. Ancak engelliler ile ilgili hatalı bilgiler ve ön yargılar engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını daha da güçleştirmekte ve sağlıklı bireylerden daha büyük sorunlar yaşamalarına sebep olmaktadır (Arslan & Altıntaş, 2014, s.166).

Engellilerin genellikle çalışma hayatı dışında kalması ve sadece tüketici olarak etiketlenmesi durumu gelişmekte olan ülkelerin çözümlemeye çalıştığı önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Çünkü engelli bireylere uygun koşullar sağlandığı zaman üretim anlamında başarılı olacağı bilimsel olarak kanıtlanmış bir durumdur. Bu sebeple engelli bireyleri topluma kazandırmanın ve destek olmanın en iyi yolu olarak çalışma hayatına en adil biçimde dahil olmaları düşüncesinde görüş birliğine varılmıştır. Ancak bu düşüncenin kolaylıkla hayata geçirilememesi engellilerin toplumdan soyutlanmasına ve sosyal hayatın dışında kalmasına neden olmaktadır (Şen, 2018, s.130).

II. Dünya Savaşı sonrasında Avrupa ülkelerinde yaşanan gelişmeler sayesinde engelli bireyler çalışma yaşamına dahil edilmiş ve tüm vatandaşların refah düzeylerinin yükseltilmesi için düzenlemeler yapılmıştır. Engelli bireylerin de sağlıklı insanlar ile yasal ve kurumsal anlamda eşit haklara sahip olmaları için yeni istihdam politikaları çıkarılmış ve bu sayede üretim çarkının dışında kalan engelli bireyler iş yaşamında yer almaya başlamıştır (Şen, 2018, s.131).

Türkiye'de ilk defa 2012 yılında yapılan ÖMSS (Özürlü Memur Seçme Sınavı) ile birlikte engelli bireylerin kamu personeli olabilmeleri için yeni bir dönem başlamıştır. İki yılda bir yapılan bu sınav 2014 tarihinde isim değiştirmiş ve EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) adını almıştır. Bu sınav ile 2012'den 2020 yılına kadar yaklaşık 30.000 engelli memur kamuya yerleşmiştir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, 2021, s.27). Engelli bireylere, kamu kurumlarında çalışma imkanı sağlayan EKPSS, 2010 yılından beri uygulanmasına rağmen literatürde sınavın olumlu ve olumsuz işlevleri ile ilgili sosyolojik bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Bu merkezi sınav ile birlikte çalışma hayatında varlıkları çoğalan engelli bireylerin toplumsal düzeydeki sorunları tam anlamıyla çözüme erişememiştir. Sağlıklı insanlara göre düzenlenen kamu hayatının içine bir anda giren ve sağlık sorunları fazla olan engelli bireylerin atanması ile birlikte farklı sorunlar gün yüzüne

çıkmaya başlamıştır. Uzun yıllar toplumdan izole yaşayan ve bu sebeple toplumsal yapı içerisinde kendine henüz yer bulamamış olan engelli bireyler iş yaşamına giriş ile birlikte çalışma hayatına uyum sağlayabileceklerini kanıtlamaya çalışmaktadırlar.

Engelliler en çok ulaşım, iş yerinin fiziki özellikleri, çalışma saatleri ve çalışma koşulları ile igili sosyal ve fiziksel sorunlar yaşamaktadır. Ayrıca engellilerin iş yerlerinde karşılaştıkları toplumsal ön yargılar, iş yaşamında sosyalleşme süreçleri ve toplumla bütünleşmeleri de çalışma hayatını doğrudan etkileyen sosyal etmenlerdir.

Bu çalışmada, toplumda 'ötekileştirilen' ve 'etiketlenen/damgalanan' engelli bireylerin iş yaşamına katılım sağlayarak toplumla bütünleşmesi aşamasında karşılaştıkları sorunların ortaya konması amaçlanmaktadır. Türkiye'de sosyoloji literatüründe ortopedik engelli memurlara yönelik araştırmaların yok denecek kadar az olması, iş yaşamında karşılaşılan problemlerin bugüne kadar sosyolojik bağlamda çalışılmaması, bu araştırmanın önemini arttırmaktadır. Engelli bireylerin toplumsal hayata katılımlarını sağlamak, toplumsal bütünleşmeye ve toplumsal gelişmeye katkı sağlayacaktır. Özellikle engelli bireylerin eğitim görmesi ve iş yaşamına dahil edilmesi toplumsal üretimin artmasına etki edecektir. Diğer taraftan engelli bireyin yaşamsal ihtiyaçlarını kazanmış olduğu para ile gidermesi hem bireye hem de devlete fayda sağlamaktadır. Bu açıdan, engelli bireyin çalışma hayatına katılması toplumla bütünleşmesini ve sosyalleşmesini sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır. Bütün bu noktalar göz önünde bulundurularak yapılacak olan çalışmanın önemi, bu alanda literatüre bir katkı sağlamak ve mevcut durumun engelliler tarafından nasıl algılandığı ve hangi sorunlar ile karşı karşıya kalındığını ortaya koymaktır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Engelli, Özürlü ve Sakat Kavramları

Bireylerin fiziksel ve sosyal noksanlıklarını ifade edebilmek için ulusal ve uluslararası alanda çok sayıda tanım yer almaktadır. Engelli kavramı yerine "özürlü", "sakat" ve "bozukluk" gibi benzer anlamlar içeren pek çok kavram gündelik hayatta çoğunlukla birbirleri yerine tercih edilmektedir. Aynı anlama geldiği düşünülerek birbiri yerine kullanılan bu kavramların, farklı anlamlar taşıdıkları çoğunlukla bilinmemekte ya da kavramların taşıdıkları farklı anlamlar kullanım aşamasında göz ardı edilmektedir (Yurttakal, 2019, ss.9-10).

Literatürde kavram kargaşasına sebebiyet veren engelli, özürlü ve yetersizlik gibi kavramlarla ne kastedildiğinin ortaya konması konunun anlaşılabilmesi açısından önemlidir. Kültürel, sosyal ve dönemsel farklılıklara göre "engellilik" tanımı dünya genelinde değişiklik göstermektedir. Bu sebeple kavramsal bir standart oluşturabilmek adına Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından uluslararası alanda geçerliliği olan bir sınıflandırma yapılmaktadır (akt. Şahan, 2018, s.14). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) (2001), özürlülük/engellilik kavramı hakkında hastalık sonuçlarına dayanan, sağlık yönüne ağırlık veren bir tanımlama ve sınıflama yapmıştır; *yetersizlik/bozukluk (impairment),* sağlık bakımından anatomik (fiziksel), fizyolojik, psikolojik fonksiyon veya yapılardaki eksikliği ve anormalliği, *özürlülük / sakatlık(disability),* bir noksanlık sonucu meydana gelen ve normal sayılabilecek bir insana oranla bir işi yapabilme yeteneğinin kaybedilmesi ve kısıtlanması durumunu, *engellilik (handicap***)** ise; bir eksiklik veya sakatlık sonucunda, belirli bir kişide meydana gelen ve o kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel durumuna göre normal sayılabilecek faaliyette bulunma yeteneğini önleyen ve sınırlayan dezavantajlı bir durumu ifade eder.

Dünya Sağlık Örgütü'nün yapmış olduğu bu tanımlamaya göre: "*Trafik kazası geçirmiş ve bacağı dizinin üzerinden kesilmiş olan kişinin; bacağının olmayışı yetersizlik, yürüme yeteneğinin azalması özürlülük, çalışma, normal toplumsal etkinliklerden (spor, dans) hoşlanma ve toplumsal ilişkilere girme yeteneğinin azalması ise engellilik olarak kabul edilmektedir*" (Şahan, 2018, s.15).

Engellilik; Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde "*normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendine yapması gereken işleri,*

bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtımsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayan kimseler" şeklinde tanımlamıştır. Heiden ise engelliliği; "beden fonksiyonlarındaki zarar nedeniyle meydana gelen kayıpların oluşturduğu sosyal dezavantajlar" olarak görmektedir (Şahan, 2018, s.14).

Sosyal bağlamda "*engel*" kavramı hem bireyi hem de toplumu ilgilendiren bir kavrama işaret etmektedir. Engelli bireyler sosyal yaşamlarında sürekli olarak başka engellerle karşılaşmaktadır. Öncelikle ulaşılabilirlik ve erişilebilirlik anlamında sıkıntılar yaşayan engelliler toplumun neredeyse her alanından dışlanmaktadır. Okulda, cadde ve sokaklarda, kamu kurumlarının binalarında, sinemalarda, alış-veriş merkezlerinde, spor alanlarında vb. her alanda erişim sıkıntısı yaşamaktadır. "*Engel*" sosyal bir sorundur bu yüzden bu sorunun toplumsal alanda toplum tarafından çözümlenmesi gerekmektedir (Ayyıldız, 2018, s.4).

Alanyazında, engelli kavramı yerine kullanılan kavramlar çeşitlilik göstermekte bu da kavram kargaşası oluşturmaktadır. Bu kavram kargaşası "*engellilik*" alanında yapılacak çalışmaların önüne geçmekte ve literatür taramasının sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesine mani olmaktadır. Bu sebeple bu çalışma kapsamında bireyde yer alan fiziksel ve sosyal noksanlıklara işaret eden kavramlar arasında sosyal boyuta daha çok vurgu yapan "engelli" kavramı kullanılacaktır. Dünya nüfusu üzerinde önemli bir orana sahip olan engelliler kendi içinde gruplara ayrılmıştır.

2.2. Engelli Grupları

Yapılan uluslararası çalışmalara göre dünyada ortalama bir milyar engelli bulunmaktadır. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2021, s.5)'ne göre;

> *Türkiye genelinde engelli nüfusunun genel nüfusa oranı %6.9 olarak belirtilmiştir. Yani resmi rakamlara göre Türkiye'de 5 milyona yakın engelli nüfusu bulunmaktadır. Ancak resmi olmayan rakamlara göre de Türkiye'de bulunan engelli nüfusu resmi rakamların iki katı civarındadır. 2002 yılında yapılan engelliler araştırmasına göre Türkiye'de toplam nüfusun %12,29'unu (yaklaşık 8,5 milyon) engelli bireyler oluşturmaktadır* (World Report on Disability, 2011: 261; DİE, 2009:5; akt. Şen, 2018, s.130).

Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü ve ÖZİDA iş birliği ile 2002 yılında yapılan "Türkiye Özürlüler Araştırması"nda çeşitli engel türlerinin tanımları yapılmış

olup, “engelli”, “doğuştan veya sonradan herhangi bir hastalık veya kaza sonucu bedensel, zihinsel, ruhsal, duyusal ve sosyal yetilerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, normal hayatın gereklerine uyamayan kişiler” olarak tanımlanmıştır (Yurttakal, 2019, s.11).

TÜİK, Türkiye Özürlüler Araştırması (2002), verilerine göre engel türleri 6 başlıkta ele alınmıştır:

· Ortopedik Engelliler: Kas veya iskelet sistemindeki yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. Kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar, felçliler, serebral palsi, spastikler, ve spina bifida vb. rahatsızlığı olanlar ortopedik engelliler grubuna girmektedir

·Görme Engelliler: Tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı veya bozukluğu olan kişidir. Görme kaybı ile birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü, gece körlüğü (tavukkarası) olanlar görme engelliler grubuna girmektedir.

· İşitme Engelliler: Tek veya iki kulağında tam veya kısmi işitme kaybı olan kişidir. İşitme cihazı kullananlar da işitme engelliler grubuna girmektedir.

· Dil ve Konuşma Engelliler: Herhangi bir nedenle konuşamayan veya konuşmanın hızında, akıcılığında, ifadesinde bozukluk olan ve ses bozukluğu olan kişidir. İşittiği halde konuşamayanlar, gırtlağı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler, afazi, dil-dudak-damak-çene yapısında bozukluk olanlar dil ve konuşma engelliler grubuna girmektedir.

· Zihinsel Engelliler: Çeşitli derecede zihinsel yetersizliği olan kişidir. Zekâ geriliği olanlar (mental reterdasyon), Down sendromu, Fenilketonüri (zekâ geriliğine yol açmışsa) bu gruba girmektedir.

· Süreğen Hastalık: Kişinin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren hastalıklardır. Kan hastalıkları, kalp- damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme yolları hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıkları, sinir sistemi hastalıkları, HIV gibi hastalıkları olanlar süreğen hastalık grubuna girmektedir

Engellilik gruplarına daha sonradan Ruhsal ve Duygusal engelliler eklenmiştir. Duygu, düşünce ve davranışlardaki normalden farklı örüntüler nedeni ile günlük yaşam aktivitelerini tamamlamada, kişiler arası ilişkilerini devam ettirmede güçlük yaşayan kişiler ruhsal engelli olarak tanımlanmaktadır. Depresyon, şizofreni gibi hastalıklar bu gruba girmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK; 2010)'a göre Ulusal Engelliler Veri Tabanına kayıtlı olan engellilerin, % 58,6'sı erkek, % 41,4'ü kadındır. Kayıtlı engellilerin % 29,2'si zihinsel, % 25,6'sı süreğen hastalığı olan, % 8,8'i ortopedik, % 8,4'ü görme, % 5,9'u işitme, % 3,9'u ruhsal ve duygusal, % 0,2'si dil ve konuşma engellidir. Ayrıca veri tabanına kayıtlı olan engellilerin % 18'i birden fazla engele sahip olarak belirtilmiştir.

Bu araştırmada ortopedik engelli olan bireyler yer almaktadır. "*Ortopedik engelli bireyler; hastalıklar, geçirilen kazalar ve genetik problemlere bağlı olarak kas, iskelet, sinir sistemi ve eklemlerin işlevini yerine getirememesi sonucunda meydana gelen hareket ile ilgili yetersizlikler nedeniyle özel gereksinimi olan bireyler olarak tanımlanmaktadır*" (Uzunoğlu, 2019, s.9).

> *Engellilik, karmaşık ve çok yönlü bir olgudur. Bu nedenle, engellilik kavramı tanımlanırken ve sınıflandırılırken; bir taraftan belli disiplinler, belli yaklaşımlar ve hatta belli politikalar kavrama kendi açılarından yaklaşmış; diğer yandan bu sınıflandırma ve tanımlamalar ortaya atıldıkları tarihsel dönemin toplumsal ve düşünsel yapısından büyük ölçüde etkilenmiş ve etkilemiştir* (Erten-Aktel, 2017, s.80).

Engelliliğin toplumsal süreçte kazandığı anlamları daha iyi idrak edebilmek için engellilik tarihine ve tarihsel süreçte gelişen yaklaşımlara bakmak önemlidir.

2.3. Tarihsel Süreçte Engellilik

Engellilik insanlık tarihi kadar eski bir olgudur, bununla birlikte engellilikte toplumu oluşturan kültür, ekonomi ve iktidar dinamikleri sebebiyle dönem ve toplumlara göre algıda, adlandırmada ve tanımlamada farklılıklar olagelmiştir (Ercan, 2018, s.5).

Engelli bireyler ile ilgili ilk bilgiler Antik Çağ dönemine dayanmaktadır. Kaynaklara göre savaş ve avlanma gibi yaşamsal faaliyetleri sürdürebilmesi için bireyin sağlıklı olması gerektiği, bireylerin yaşamını devam ettirebilmesi için bu iki

ana unsuru gerçekleştirmesinin zorunlu olduğu aksi takdirde savaşamayan ve avlanamayan bireylerin yok olmaya mahkum olduğu düşünülmüştür (Çitil, 2015, s.179). Antik çağda felsefe, hukuk ve mitolojik inanışlar fazlasıyla ön planda yer almış ve bu dönemde var olan düşüncelerin neredeyse tamamı mitolojik anlayışlar ve felsefe üzerinden biçimlenmiştir. O dönemde var olan inanışlara göre engelliler toplumdan dışlanmış ve yok sayılmıştır. Bu algı sebebiyle ya devlet eliyle ya da ailelerinin isteği üzerine savaş ve üretime katılamayacak durumda doğan engelli bireylerin hemen ortadan kaldırılması hedeflenmiştir (Çetin, 2016, s.168).

Antik dönem filozoflarından Platon "Devlet" adlı eserinde iyi bir toplum için sadece ruhsal ve fiziksel sağlığı yerinde olanların yaşaması ve üremesi gerektiğini dile getirmektedir. Platon "Devlet" adlı eserinde *"yargıç ve hekimler, bedenen ve ruhen sağlıklı olanlar ile uğraşmalı, bedenlerinde hastalık taşıyanları ise ölüme terk etmelidirler. Ruhu yaradılıştan kötü ve iyileştirilemez olanları öldürmekten başka çaremiz yok. Kendileri için de, devlet için de en makul yol buymuş gibi gözüküyor*" (Platon, 2005: 97 akt. Çetin, 2016, s.171) ifadeleriyle doğal bir ayıklanma sonucu sadece sağlıklı bireylerin yaşamının kutsal olduğuna işaret etmiştir. Platon'a göre o dönemin en önemli görevi savaşmaktır ve toplumun vereceği bu görevi engellilerin yapması mümkün değildir (Taşçı, 2016, s.68).

Antik Yunan döneminde mitolojik inançlar her konuda etkili olmuş ve mitolojiye göre engelli çocuk sahibi olmak Yunan tanrıları için bir utanç kaynağı olarak görülmüştür. Bu utançtan kurtulabilmek için yaşadıkları yer olan Olimpostan engelli çocukları fırlatıp atmışlardır (Çetin, 2016, s.172). Yine antikçağ'da Sparta'da savaşamayacak durumda olan bireylerin ailelerin yardımıyla, yasalarla ya da devlet eliyle öldürülmesi gerektiği anlayışı hakimdir (Çetin, 2016, s.171). Böylece ilkçağlarda Sparta'da engellilere yönelik olumsuz tutumların yalnızca toplumsal bir tavır değil aynı zamanda bir devlet politikası olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca Eski German kabilelerinde sakat doğan çocukları, babaları boğabilmekte, güçten düşen ve yaşlanan babaları da çocukları asabilmekteydi (Çitil, 2015, s.179). Görüldüğü gibi Antik Çağlardaki mitolojik inanışlar sebebiyle engelliler yok sayılmış ve hatta yok edilmeye yönelik uygulamalar gerçekleştirilmiştir (Çetin, 2016, s.172).

Ortaçağ Avrupa'sında Hristiyanlığın yaygınlaşması ile birlikte zayıf ve muhtaç bireylere karşı merhamet artmış, zulme uğrayanlara merhamet edilmesi gerektiği

inancı hakim olmuş ve kilise, bu kişilerin sığınağı haline gelmiştir. Ancak, Hristiyanlığın etkisine rağmen, engelli bireylerin batıl inançlara göre tanımlanmaları, zulüm görmelerine yol açmıştır. Kiliselerde her ne kadar Tanrı inancından dolayı zayıf kişilere merhamet gösteren bir kesim olsa da engelliliğin günahlar için bireylere bir ceza olarak gönderildiği anlayışı daha fazla hakim olmuştur. Zihinsel ve fiziksel noksanlıklar, bir günahın cezası, musibet, ilahi bir hükmün sonucu, uğursuzluk ya da kem ruhların işi olarak görülmüştür. Orta Çağ boyunca, engellilik kötü ruhlar, cadılık ve büyücülük ile ilişkilendirilmiştir. Engelli olan bireylerin içine şeytan ya da cin kaçtığı ve bu kişileri esir aldığı düşünülerek bu kişiler cadı olarak nitelendirilmiştir (Çetin, 2016, ss.173-177). Cadı olarak adlandırılan bireylerin toplumu kötülüğe sürüklememesi için katledilmesi gerektiğine karar verilmiş ve engizisyon mahkemeleri kurulmuştur bu dönemde pek çok engelli birey engizisyon mahkemelerinde öldürülmüştür.

Engelli olan ancak fiziki açıdan yıpranmış ve çirkin göründükleri için cadı diye adlandırılan kişiler engizisyon mahkemelerinde yargılanmış ve birçoğuna ağır cezalar verilmiş hatta bazıları pazar meydanlarında diri diri yakılmışlardır. Orta çağda, engelliliğin günahlar için ilahi bir ceza olduğu inancı hakim olmuş bu sebeple bilimsel tıbba yönelinmemiştir (Çetin, 2016, s.178).

Tarihî süreçte Türk toplumunda engellilikle ilgili bilgiler ise çok sınırlıdır. Osmanlı Döneminde, batı toplumlarının aksine, öldürme ya da zor işlerde çalıştırma gibi zarar verici davranışlara rastlanmamaktadır. Eski Türk toplumlarında engelli bireylerin özel yetileri olduğuna inanılır ve kötü muamele yapılmasının uğursuzluk getireceği düşünülürmüş. İslam dininin Allah'ın yarattıklarına kıymet ve değer verilmesini öğütlemesi nedeniyle engelliler toplum tarafından kötü muameleye maruz kalmamıştır. Osmanlı Dönemi'nde engelli bireylerin toplumda çeşitli görevler üstlendikleri ve toplumsal yaşama ve üretime katkı sağladıkları görülmektedir (Çitil, 2015, s.180).

Ortaçağ Avrupa’sının merkezi bölgelerinde kilise ve din adamları çok etkili iken daha ücra köy ve kasabalarında engelli bireyler, aileleri ile normal yaşantı içerisinde tarımsal üretim sürecine dâhil olmuşlardır. Güçsüz ve zayıf olarak görülen engelli ve yaşlı bireyler, normal bir şekilde aile yaşamı içerisinde üretime katılmış, sınırlı da olsa ev ekonomisine katkıda bulunmuş ve kendilerine daha özgür bir yaşam alanı

oluşturmuştur. Bu dönemde ev ve tarla arasında gerçekleşen gündelik döngü içerisinde aile fertleri bir araya gelerek güçlerini birleştirmiş ve aile üyesi olan engelli bireylere toplumla bütünleşme anlamında özgür bir ortam sağlanmıştır. Daha merkezi alanlarda yani kilisenin yönetimi altında olan yerlerde engelli bireyler çoğunlukla dilencilik ve soytarılık gibi mesleklere yönlendirilmiştir. Ancak toplumsal yaşamda engellilere yönelik oluşmuş olan olumsuz ön yargılar değişmemiş engelliler cadı olarak nitelendirilmiş hatta engizisyon mahkemelerinde idam edilmiştir (Kızılaslan ve diğerleri, 2016, ss.186-187). Diğer taraftan gündelik yaşamda alay konusu olan ve yaşamalarına izin verilen engelliler Orta Çağ Avrupa'sında aristokratların eğlencesi olarak görülmüş ve saray soytarısı olarak işe alınmıştır (Çetin, 2016, s.176).

18.yy başlarında Avrupa'da yaşayan engellilerin durumunda düzelmeler ve iyileşmeler görülmeye başlamıştır. Kilisenin etkisini yitirmesi ile birlikte iyiye doğru bir gidiş söz konusudur ve artık devlet daha etkin bir şekilde engelli bireylerin bakımını üstlenmektedir. Ancak 1760'lı yıllarda Sanayi Devrimi ile birlikte üretim biçimleri değişmeye başlamış ve bu sebeple engelli bireyler iş yaşamından çok büyük bir oranda dışlanmaya başlamıştır. Pek çok engelli bireyin uyum sağlayabildiği daha yavaş ve daha esnek olan geleneksel üretim biçiminden daha hızlı ve disiplinli bir üretim biçimi olan fabrika çalışma koşullarına geçilmiştir. Geleneksel üretim biçimi olan tarıma dayalı toplumlarda, kolay işler daha güçsüz kişilere, zor ve güç gerektiren işler ise genç ve sağlıklı kişilere verilecek şekilde düzenlenmiştir. Ancak üretim biçiminin değişmesi ve uzmanlaşmaya dayalı üretime geçilmesi ile birlikte çalışanlarda hız ve güç ön plana çıkmıştır. Mekanik üretimin hızına uyum sağlayamayacak olan zayıf kişiler bu üretim sürecinin tamamen dışında kalmıştır (Ercan, 2018, s.5).

Engelli bireyler, üretemeyen, hıza ve aktifliğe uyum sağlayamayan kusurlu bireyler olarak iş yaşamından, üretim sürecinden ve buna bağlı olarak da sosyal yaşamdan dışlanmıştır. 19. yüzyılda engelli bireyler sadece en alt sınıf olan işçi sınıfında kendine yer bulabilmiş ve çok basit işlerde çok ucuz ücretler karşılığında çalıştırılmış, düşük bir yaşam kalitesine mahkum edilmiştir. Bu sürecin engellileri olumsuz yönde etkilediği ve sosyal yaşamın bir ayağı olan çalışma hayatından dışlandığı bu sebeple daha muhtaç ve daha yoksul engellilerin toplumda varlık gösterdiği söylenebilir. Bu denli bir yoksulluk sürecini tetikleyen Sanayi Devriminden

sonraki süreçte engelliler, mecburi olarak çeşitli yasalarla koruma altına alınmış ve bakımları devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır (Çetin, 2017, s.96).

Değişen egemenlik anlayışı sebebiyle iktidar, bireyi doğrudan kontrol etmek yerine, bireyin gönüllü olarak iktidara tabii olmasını amaçlamış ve sisteme uyum sağlayacak özneler üretmek için okul, hastane, rehabilitasyon merkezleri gibi yerler inşa etmiştir. Bu ideolojik aygıtların desteği ile bireyler iktidarın belirlediği toplumsal normları içselleştirip iktidarın normlarını yeniden üreterek topluma katılmıştır. Kapitalizmin yaygınlaşmasıyla her şeyin yeniden şekillendiği bu sistemde üretenler, fabrikalarda çalışma yoluyla denetlenmiş ve sisteme uyum sağlayamayan, üretemeyen kişiler toplumdan dışlanmıştır. Bu sebeple sadece çalışanlar toplum tarafından kabul görmüş, üretime katılamayanlar toplumdan uzaklaştırılarak hastanelere, hapishanelere, ıslahevlerine hapsedilmiştir (Ercan, 2018, ss.5-7).

Bu dönemde normal birey tanımı yeniden şekillendirilmiş ve normal birey tanımına uymayan kişiler Foucault'unda belirttiği denetimli bakımevlerine kapatılmıştır (Çetin, 2017, ss.96-97). Foucault, insanları sınıflandırmak, dağıtmak ve manipüle etmek için "bölme uygulamaları" kullanıldığını, bu şeklide başlangıçta oldukça aynı olan insanların, akıllı veya deli, hasta veya sağlıklı, suçlu veya iyi olarak nesneleştirildiğini belirtmiştir (Ercan, 2018, s.7). Böylelikle engelli bireyler tamamıyla toplumsal yaşamdan soyutlanmış, izole edilmiştir.

Sanayi Devrimi sonrasında gerçekleşen I. Dünya Savaşında Avrupa ve Amerika büyük kayıplar vermiş ve binlerce insan ülkelerine engelli olarak dönmüştür. I. Dünya Savaşı sonrasında gazilere rehabilitasyon imkanı sunulmuş ve bu alanda devletin de yardımıyla birçok teknolojik yeniliklere imza atılmıştır. Savaşa giden genç nüfus nedeniyle iş gücü açığı yaşayan fabrikalar üretimin devam etmesi için yaşlıları, kadınları ve engellileri çalıştırmaya başlamıştır. Bu durum, engellilerin istihdamı konusunda büyük önem taşımaktadır (Çetin, 2017, s.98). Ancak farklı görüşler bu olumlu gelişmeleri baltalamış ve geri planda bırakmıştır.

I. Dünya savaşı ile birlikte engelli nüfusu artış göstermiş bu da beraberinde engelli nüfusun zaten savaştan çıkmış, güçsüz olan devlete daha da fazla yük getireceği algısını pekiştiren Sosyal Darwinizm anlayışını ön plana çıkarmıştır. 19. yüzyıl sonlarında Batı devletlerinde sosyal Darwinizm'in yaygınlaşması; engellilere yönelik bakım, tedavi ve eğitim kurumlarını olumsuz etkilemiştir. Bu anlayış I. Dünya

Savaşı'nın sona ermesi ile birlikte iyice yükselişe geçmiştir. Sosyal Darwinizm'e göre, zayıf olan bireyler hayatının bir döneminde "doğal ayıklanma (seleksiyon)" yaşamaktadır. Sosyal Darwinizm'in bir parçası olan "Doğal seleksiyon" anlayışına göre zayıf olan ve yaşamayı hak etmeyen bireyler devlet ya da toplum tarafından desteklenmemeli ve bu zayıf kişiler yaşamın doğal bir döngüsü olarak yok olmalıdır. Sosyal Darwinizm'den beslenen farklı düşünürlere göre ise; savaşlar sonucunda, üretemeyen engelli bireylerin nüfusu artış gösterecek, besin kaynaklarına olan talep artacak ve bu toplumlarda açlık tehdidi meydana gelecektir. Bu sebeple bu zayıf ve yiyici grubun besin kaynaklarını azaltmaması ve devlete yük olmasının engellenmesi hedeflenmelidir. Yine 20. yüzyıl ortalarında Sosyal Darwinizm ile birlikte Francis Galton'un geliştirdiği sağlıksız genlerin üremesini engelleyerek saf ve üstün bir ırk yaratma fikri olan "Öjenik" söylem ön plana çıkmıştır. Öjeni, iyi ırkın üremeyi hak etmesi ve devletin sadece iyi ırktan gelen kişilere katkı sunması gerektiği anlayışı olarak tanımlanabilir. Öjeni fikrine göre doğuştan iyi ve güzel olan üremeli ve çoğalmalıdır. 1950'li yıllara kadar bu algı çok aktif bir şekilde Avrupa ülkelerinde ve Amerika'da hüküm sürmüştür. 20. yüzyılda öjenik tutum sadece kusurlu, çirkin ve eksik olan bireylere değil aynı zamanda Anglo-Sakson olmayan yani beyaz ırktan olmayan bireylere karşı da yöneltilmiştir. Öjenizm en çok Hitler dönemi Almanya'sında Nazilerin uygulamış olduğu katliamlarla ön plana çıkmış olsa da özellikle Amerika'da ve İngiltere'de ırkçılık anlayışının iyice çığırından çıkmasına sebep olmuştur. Bu dönemde Batı dünyasında siyah ırktan olan kadınlara karşı kısırlaştırma uygulanmış ve pek çok kadın bu anlayış/politika sebebiyle hunharca katledilmiştir. Çünkü yeni oluşturulan bu algıya göre iyi ırka mensup olan bireyler sadece sağlıklı ve beyaz ırktan olabilmektedir. Bauman'ın bahçıvan devlet anlayışı bu dönemde çok aktif bir şekilde hayata geçmiş, nüfus, faydalı ve zararlı olarak ikiye ayrılmış ve zararlı olan nüfusun yok edilmesi anlayışı hüküm sürmüştür (Ercan, 2018, s.8).

Modern dönemin bahçıvan devlet mantığı, faydasız olarak nitelendirdiği engellilerin çeşitli katliamlara maruz kalmalarına meşru bir zemin hazırlamıştır. Çeşitli bilimsel metotlar ve fiziksel imha ile genlerin denetimini sağlamayı amaçlamış ve kötü olarak nitelendirilen genler yok edilmeye çalışılmıştır, bu şekilde uzun vadede hastalıklı genlerin neden olduğu mahkeme, hapishane masrafları, yoksul ve engelliler

için yapılacak harcamaların azalacağı bu tasarruftan bütün ulusun faydalanacağı görüşü hakim olmuştur (Bauman, 2003; akt. Ercan, 2018, ss.8-9).

Hitler dönemi Almanya'sında 1933 tarihinde çıkan "Arındırma Yasası"na göre, zihinsel veya fiziksel engellilerin bu durumlarını genetik olarak doğacak çocuklarına aktarmamaları için çocuk sahibi olmaları yasaklanmıştır (Çetin, 2017, s.99). Sadece Yahudi topluluğu değil, Alman vatandaşı olan ancak yaşlı, ruhsal-zihinsel ve fiziksel engelli bireyler de despotik rejimin kurbanı olmuşlardır. Hitler'in güzel ve sağlıklı ırk yaratma arzusuyla ters düşen engelli bireyler, toplama kamplarında denek olarak kullanıldıktan sonra, ölümlerinin bile çok da maliyet yaratmaması için topluca fırınlarda yakılmışlardır (Çiğdem, 2020, s.5).

Anormal olarak görülen birçok engelli birey, toplumdan uzaklaştırılmak amacıyla karantina altına alınarak bir bakımevine yatırılmış ve tüm hayatını orada geçirmiştir. Batı Dünyasında bazı yardım kuruluşlarının bağışlarıyla bakım, eğitim ve kültür alanlarında bazı faaliyetlerde bulunulsa da 1950'li yıllara kadar engelli bireyler yasal bir hak sahibi olmamış ve korumaya alınmamıştır (Çetin, 2017, ss.99-100).

Türk toplumunda ise engelli bireylerin eğitilmesi ile ilgili ilk girişimler Batı'dan biraz daha geç olmuştur. Osmanlı Döneminde engellilerin eğitimi ile ilgili ilk adım 1889 yılında açılan sağır ve dilsizler mektebidir. Bu okula daha sonrasında görme engeli olan bireyler için de bir sınıf açılmıştır. Diğer taraftan 1909 yılında Selanik'te özel bir Dilsiz Mektebi ve İzmir'de 1911-1924 yılları arasında açıldığı tahmin edilen Sağır ve Dilsiz Mektebi de Türkiye'de engellilere yönelik ilk özel eğitim girişimleri olarak karşımıza çıkmaktadır. İstanbul'daki okul ile İzmir'deki okul 1926 yılında birleşmiş ve 1951 yılına kadar Türkiye'deki özel eğitim hizmetleri yalnızca bir okul tarafından sürdürülmüştür. Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na bağlı olan sağır dilsiz ve Körler Okulu 1951 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilmiş ve engellilerin eğitimi sağlık hizmeti olarak değil artık bir eğitim hizmeti olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Çitil, 2015, s.180).

Engelli nüfusun artış gösterdiği II. Dünya Savaşı'nın akabinde savaş nedeniyle açığa çıkan işgücü açığı engelli bireylerle karşılanmış, bu sayede engelli bireylerin yeteneklerinin farkına varılmış ve "normalleştirme" kavramının yükselişiyle birlikte rehabilitasyon önem kazanmıştır. Çalışma yaşamında engelli bireyin var olması ile birlikte mesleki rehabilitasyon ve teknik eğitimin gerekliliği de ön plana çıkmış ve II.

Dünya Savaşı gazilerinin baskıları sonucunda, engelli haklarının gerekliliğine dair ilerleme kaydedilmiştir (Çetin, 2017, s.98). Bu gelişmelerin akabinde yaşanan insan hakları konusundaki gelişmelere bağlı olarak "engellilik" ile ilgili sorunlar 1950'li yıllarda uluslararası alanda daha çok tartışılan bir sorun haline gelmiştir. Özellikle İngiltere ve ABD gibi bazı gelişmiş ülkeler bünyesinde engellilere yönelik bazı örgütler kurulmuş ve 1960'ların sonlarına doğru bu örgütler "engelliliği" yeniden tanımlama eğilimine girmişlerdir. Bu yıllara kadar tıbbi bir yaklaşımla ele alınan engellilik, bu yıllardan sonra toplumsal boyutuyla ele alınmaya başlanmıştır (Çetin, 2017, s.100). Engellilik ve engellilerin ekonomik, sosyal politik ve kültürel haklardan yararlanması hakkında politikalar ve programlar geliştirilmeye başlanmıştır (Demir, 2016, ss.5-6).

2.4. Engellilikle İlgili Yaklaşımlar

İnsanın kişiliğini ve kimliğini oluşturan toplum insanlık için vazgeçilmez bir olgudur. Zira insan, insanla var olabilen ve diğerlerinin arasında birey olarak kendi kimliğini bulup, bu bütünün içinde yer bulmaya çalışan bir canlıdır. Engelli bireyler de herkes gibi bu toplumsal bütünün bir parçası olmaya çalışmaktadır (Erten-Aktel, 2017, s.79).

Engellilik ile ilgili yaklaşımlar, toplum tarafından engelliliğin nasıl ele alındığına yönelik yaşanılan dönemdeki toplumsal algıyı içermektedir. Zamanla değişen toplumsal şartlardan sosyal, kültürel, dini, siyasi ve ekonomik konulardaki yapısal dönüşümler, engellilik algısında da önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Bu değişim ve dönüşümler beraberinde üç temel yaklaşımı ortaya çıkarmıştır. Bu yaklaşımlar engelliliğe yönelik toplumsal tutumların ve algının dönemsel değişiminin ne şekilde olduğunu doğru şekilde anlayabilmek için oluşturulmuş teorik genellemeleri yansıtmaktadır. Alanyazında, geleneksel, medikal ve sosyal olmak üzere üç ana yaklaşım mevcuttur. Dönemin hakim toplumsal kültürünü yansıtan geleneksel ve medikal yaklaşımın yanı sıra sosyal model, bizatihi engelliler tarafından oluşturulmuş ve engelli kimliği temelinde geliştirilmiş bir yaklaşımdır (Erten-Aktel, 2017, ss.80-85).

2.4.1. Geleneksel Model

Engellilik ile ilgili yaklaşımlar içerisinde en eskisi Geleneksel Model'dir. Geleneksel model, tarım toplumu denilen klasik üretim ilişkilerinin olduğu dönemi ve öncesini kapsamaktadır. 19. yüzyıla kadar geçen döneme dayanan bu modele göre engelli bireyler insan olarak görülmemekte hatta şeytan oldukları düşünülerek yok edilmeye çalışılmaktadır.

Engelliliğin daha çok metafizik bir yaklaşımla ele alındığı ve bireysel bir sorun olarak görüldüğü bu modele göre engellilik hali ilk olarak ahlaki boyutta ele alınmış ve bir günahın sonucunda Tanrının verdiği ceza olarak görülüp engelli birey utanç kaynağı sayılarak yok edilmeye çalışılmıştır. İkinci olarak ise engellilik hali kişisel trajedi boyutu ile ele alınmış ve kadersizliğin bir ürünü olarak görülüp engelli bireye merhamet edilmiştir (Erten-Aktel, 2017, s.86).

Geleneksel dönemin başlarında görülen ahlaki alt modele göre engelli bireylere, ailelerin ve toplumun ahlaki çöküntülerinden dolayı tanrının bir cezası olarak bakılmıştır. Bu anlayış engelli bireyleri ve ailelerini damgalamış ve bu durumdan ötürü engelli bireyler ve engelli bireylerin aileleri büyük bir suçluluk duygusu ve utanç yaşamıştır. Bu anlayışın pek çok toplumda değişik ölçülerde yaşandığı bilinmektedir (Ercan, 2018, s.11). Engellilere yönelik bu tarz bir yaklaşım, aynı zamanda Orta Çağ Hıristiyan Batı dünyasının kodlaması ile ilgilidir ve bu yaklaşım 19. yüzyıl ortalarına kadar etkisini sürdürmüştür (Taşçı, 2016, s.114).

Bir diğer alt-model olan kişisel trajedi alt modeline göre engellilik, bireyin kötü şansından kaynaklı bir durum olarak görülmüş ve kadersizlik yaşayan engelli bireye şefkat ile muamele edilmiştir. Bu sayede engelliler, kısa süreliğine de olsa, üretim ilişkileri içerisinde yer almıştır (Erten-Aktel, 2017, s.80).

2.4.2. Medikal / Tıbbi Model

Sanayi devriminin başlaması ile birlikte geleneksel model etkinliğini yitirmiş ve uzun yıllar önemini koruyacak olan tıbbi model 1800'lü yıllarda ortaya çıkmıştır. Pozitivizmin etkisi ile tıp alanında gelişmeler yaşanmış ve bunun sonucunda engelliliğe bakış açısı büyük bir değişim göstermiştir. Ahlaki bozulmadan ziyade bireyin sağlık temelli eksiklikleri üzerinde duran bu modele göre engellilik bireysel

bir patoloji ve sakatlık sorunudur. Bu modelde odak nokta engelli bireydir. Engellilik toplumsal değil bireysel bir sorun olarak ele alınmıştır (Erten-Aktel, 2017, ss.86-87).

"Tıbbi modelde engelliliğin sosyal ve toplumsal boyutu ihmal edildiği ve tamamen beden endeksli düşünüldüğü için uzun yıllar engellilik sosyal bilimlerde ele alınmamış bu konu ile ilgili araştırmalar tıp alanında yapılmıştır. Tıbbi söylemde engelli beden normal bedenin dışında bir anatomiye sahip olan bedendir ve amaç normal olmayan bedenin işleyişinin normale dönüştürebilmektir ki tıbbın ve toplumun başarısı adeta bununla belirlenmektedir" (Ercan, 2018, s.14).

Tıbbi modele göre engellilik, normal olandan sapma halidir. Bu sebeple insan doğasına aykırı olan engellilik hali ortadan kaldırılması gereken bir durumu ifade etmektedir. Bu durumun ortadan kaldırılması ancak tıp bilimiyle mümkün olabilir. Doktorların yönlendirmesi, medikal tedavi süreci ve rehabilitasyon sayesinde bu sapma hali ortadan kaldırılabilir. Tamamen ortadan kaldırmak mümkün olmayacaksa bile normale yakınlaştırma çabası içerisine girilmelidir. Normal bireyden ne kadar uzak olursa engelli birey o kadar sapkın olarak etiketlenmektedir.

Beden ve birey odaklı bir açıklama yapılacak olursa engellilik, bir insanın 'normal' kabul edilen aktiviteleri gerçekleştirmekte zorluk yaşaması olarak tanımlanabilir. Bu anlamda belirtilen 'normallik' çerçevesine dahil olabilmesi ve topluma kabul edilebilmesi için engelli bireyin onarılması ve tedavi edilmesi gerekmektedir. Bunun için engelli bireyler, ameliyat veya rehabilitasyon gibi tıbbi boyutta bir yardım ile, 'normallik' olarak belirlenen sınırlar içine tekrar dahil edilmeye çalışılmıştır. Bu dönüşümün engelli bireye vereceği zararlar normal olana ulaşma arzusuyla görmezden gelinmiştir (Burcu, 2015, s.28).

Geçmiş dönemlerde aşağılayıcı sıfatlar ile adlandırılan engelliler için tıbbi model daha insani bir çerçeveye sahiptir. Bu model engelli bireylere ve ailelerine pek çok kolaylık sağlamış ve yaşam kalitelerini arttırmıştır. Engelliler adına olumlu bir gelişme olarak görülse de bu modelin de ihmal ettiği noktalar bulunmaktadır. Bireylerin sosyal yönlerini hiçbir şekilde ele almayan bu modele göre engelli birey, yardıma ve bakıma muhtaç olarak görülmüştür (Ercan, 2018, s.12).

Sanayi devriminin ortaya çıkarmış olduğu yeni "normal" tanımı nedeniyle belirli bir standart arayışı neredeyse her alanda ön plandadır. Tanıma uygun normal, güçlü, üretken, sağlıklı birey arayışı yüksek faydaya odaklanmış olan kapitalist sistemin bir

sonucudur. Ancak engelli bireyler bu normal tanımının içine girememekte ve bu sebepten dolayı zayıf, üretken olmayan, yeteneksiz ve bakıma muhtaç olarak etiketlenmektedir. Modernliğin temelini oluşturan pozitivist/işlevselci yaklaşımdan beslenen "normal birey, normal vücut" tanımı tek tip ve mükemmel olana vurgu yapmaktadır. Bu tanımın dışında kalan herkes eksik ve yetersiz olarak nitelendirilmektedir. Oysa bu anlayış insanların farklılıkları olabileceği gerçeğine ters düşmektedir. Normalleştirme olgusuna fazla odaklanılarak normal ve sağlıklı bir toplum yaratma ve engelliliğin yok edilmesi anlayışı bir tür sosyal ırk ayrımını teşvik etmiş ve öjenizm söylemini beslemiştir (Demir, 2016). Öjenizm; tıbbi modelin ortaya koyduğu nitelikli üreme yoluyla insan ırkının ıslahını hedefleyen bir siyasettir (Giddens, 2008; akt. Ercan 2018, s.13).

Uzmanlar tarafından oluşturulan anormal (normale uygun olmama hali) kategorizasyonundan dolayı ötekileştirilen engelli bireyler toplumsal bir ön yargı ve dışlanmaya maruz bırakılarak toplum tarafından görmezden gelinir, yok sayılır. Bakıma muhtaç olarak etiketlenen ve toplum tarafından dışlanan, toplumda küçük bir azınlığı oluşturan, normal bedene sahip olmayan engelli bireyler yetersiz ve beceriksiz olarak damgalanırlar. Bu damgalama neticesinde normal bireyler ile beraber yaşama fırsatı elinden alınan engelli bireyler rehabilite edilmek amacıyla kendilerine özel olarak inşa edilen okul, hastane, bakımevi gibi yapılara hapsedilerek toplumdan soyutlanırlar. Foucault un deyimiyle bu yapılar bireyleri pasifize ederek kontrol altında tutmayı hedefler. Engelli bireyler toplumsal baskının da vermiş olduğu bilinç ile bu yapılarda (hastane, okul vb.) normal bireye yaklaşma arzusu sebebiyle çoğunlukla gönüllü bir biçimde yaşamaya başlarlar. Uzmanların oluşturduğu bu kategorizasyon ve bireyi normale yakınlaştırma çabası nedeniyle engelli bireyler giderek yalnızlaşır.

Bu modelde engellilikle ilgili temel kabul eksikliğin, yetersizliğin, anormalliğin, işlevsizlik ve başarısızlığın bireyin kendisinde bulunduğu ve bu durumun tamamen onun sorunu olduğu yönündedir (Ercan, 2018, s.13). Bireyin yetersizliklerine odaklanan bu modele göre engelliler toplumsal bir varlık olarak ele alınmaz, engelli bireyler toplumdan soyutlanarak diğer engelliler ile birlikte yaşamaya itilir. Bu modele göre engelli birey yalnızdır, içinde bulunduğu sapmayı düzeltmeden topluma karışması mümkün değildir.

Medikal model, sanayi toplumunda modern düşüncenin akılcılık, bireycilik, rasyonellik, pozitivizm gibi değerlerinin egemen olduğu bir dönemin ürünüdür. Doğal olarak model engelliliği bu perspektiften ele almıştır. Engelliler, yapısalcı ve işlevselci yaklaşımların da etkisi ile bir makina gibi onarılabilir, düzeltilebilir nesneler olarak görülmüş ve bu görev çeşitli kurumlara ve uzmanlara bırakılmıştır. Ancak bu anlayış, modele getirilen en büyük eleştirinin de kaynağını oluşturmuştur. Medikal modelin, engelli bireyi toplumsal bütünden ayırarak ele alması ve bu bütün içerisindeki ilişkiler ağından koparması, bir başka ifade ile ayrımcılığa ve eşitsizliğe neden olması, yeni yaklaşımların oluşmasının önünü açmıştır (Erten-Aktel, 2017, ss.87-88).

2.4.3. Sosyal Model

1970'li yıllara kadar hakimiyetini koruyan medikal model, modernitenin ortaya koyduğu normal birey tanımının dışında kalan kişilerin hak talep etmeye yönelmesiyle beraber etkinliğini yitirmeye başlamıştır. Özellikle İngiltere'de yaşayan engelli bireylerin sosyal yaşam alanlarından dışlanmaları ve emek piyasasından uzaklaştırılmaları toplumsal bir örgütlenmeyi alevlemiştir (Ercan, 2018, s.17).

1960'lı yıllarda, ABD'de engelli aktivistler, biyolojik/medikal nedenlerden dolayı yetersiz, beceriksiz, bağımlı olarak etiketlenmeyi reddetmiş ve engellilerin yardıma muhtaç hale gelmesinin sebebini, eğitim ve rehabilitasyon eksikliğine ve buna bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik ve yoksulluğa bağlamıştır. Hastalık durumunun yetersizliğe dönüşmesini hem toplumsal, hem de hukuken inşa edilmiş engellerden oluşan sisteme bağlayan sosyal modelin oluşumunda insan hakları hareketleri etkili olmuştur (Demir, 2016, s.37).

Amerika'da gerçekleşen sivil hareketlilik sonrasında 1965 yılında İngiltere'de engelli iki kadın "Disabled Income Group (DIG)" adlı örgütü kurmuş ve engelli hakları siyasal alanda aranmaya başlanmıştır. 1974 yılında, engelli hakları hareketinin en etkili örgütü olan UPIAS (Union of The Physically Impaired Against Segregation) kurulmuş ve 1976 yılında "Engelliliğin Temel İlkeleri (Funda-mental Principles of Disability)" adlı bir bildiri ile sosyal modelin temelleri atılmıştır. Bu bildiride engelliliğin biyolojik (sakatlık) ve sosyal (engellilik) alanları arasındaki fark ortaya konulmuş ve sosyo-politik bir engellilik tanımı üretilmiştir (Erten-Aktel, 2017, s.88).

1983 yılında hem ABD'de hem de İngiltere'de yaşayan Vic Finkelstein, Mike Oliver Colin Barnes ve Gebren De Jong gibi ve fiziksel engelli olan akademisyenler sosyal modelin oluşumunda ve gelişiminde öncülük etmiştir (Arıkan, 2002, s.21). Sosyal modelin hem toplumsal alanda yapılan örgütlenmeler ile hem de akademik alanda ortaya atılan yeni fikirler ile ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Hem toplumsal alanda hem de akademik alanda modeli geliştirenler, engelli bireyler olmuştur. Toplumsal hayatta yaşadıkları sorunlarına yönelik çözümler üretme çabasında olan bu engelli bireyler büyük bir mücadelenin sonunda toplumdaki engellilik algısını değiştirmeye başlamıştır.

Sosyal model, medikal modeli tam anlamıyla reddetmemiş tam tersine pek çok konuda engelliler adına olumlu bir düzleme sahip olsa da eksiklikleri olması nedeniyle engellilik mevzunu yeniden ele almıştır. Sosyal model medikal model ile birlikte bireylerin hem tıbbi hem sosyal yönlerinin her anlamda ele alındığı bir modeli desteklemektedir. Bu bağlamda medikal modeli reddetmediği hatta onunla birlikte yola devam etmeyi hedefleyen bir model olduğunun altı çizilmelidir. Fakat sosyal model, medikal modeli eksiklikleri konusunda ağır eleştirilere maruz bırakmıştır. Modern döneme ait normal birey algısının ve muhtaç, mağdur şeklinde etiketlenen engelli bireylere yönelik bakış açısının değişmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Medikal model sadece bedene odaklanmış ve modern dönemin etkisi ile sadece pozitivist yaklaşımın bir sonucu olan tıp alanında çözüm arayışına girmiştir. Bu bağlamda engelli bireyi, birey yapan unsurlardan sıyrılmış sadece engelli yapan unsurlara yönelmiştir. Ancak engellilik hali her daim tıbbi alanda çözüme kavuşacak bir sağlık sıkıntısı değil aynı zamanda toplumsal bir durum ve insanlık halidir. Yaşamını engelli olarak devam ettirmek zorunda olan kişilerin birey olarak nelere ihtiyaç duyabileceği ve sosyal yönden nerelerde eksiklikler olduğunun tespiti ve çözümü noktasında sosyal model büyük bir çaba içerisine girmiştir.

Engellilik tarihi boyunca damgalanan, etiketlenen, ön yargılar sebebiyle ayrımcılığa maruz kalan engelli bireylerin toplum içerisinde edinmiş olduğu bu konumlandırma sebebiyle yaşamında zorluk çektiğine vurgu yapar. Sosyal model engelli bireyin hastalık halinin devamlı olacağını ve sağlık sürecini tıbbi modelin takip etmesi gerektiğini savunur. Ancak engelli bireyin sosyal sıkıntılarının da görmezden gelinmemesi gerekmektedir.

Artık tıp alanı her şeyi açıklamak için yeterli bir alan değildir tıbbın yanı sıra sosyal bilimler, sosyoloji, psikoloji, sosyal hizmet bölümleri sürece yönelik çözüm arayışında ön plana çıkmalıdır. Her ne kadar tıp alanının sunmuş olduğu yeniliklere ihtiyaç duysa da engellilik hali kalıcı bir durum ve birey üzerinde sosyal etkilere sahip bir süreçtir. Sosyal model, engelli bireylerin yaşamlarında pek çok zorlukların olduğunu ancak bu zorlukların engel durumlarından kaynaklanmadığını, toplumun engellilerin ihtiyaçlarına uyum sağlamadaki başarısızlığından kaynaklandığını savunur.

> *1970'lerde, engellilik araştırmaları sosyo-politik bir yaklaşım çerçevesinde şekillenmiş ve bağımsız sosyal yaşam, refah devleti, damgalanma, işlevsel olma, güç, engelliliğin meşrulaşması, sosyal inşa gibi kavramlar üzerinden gelişme göstermiştir. Bu yaklaşımda bio-fiziksel faktörler kadar çevresel faktörlerin de önemli olduğu ve engellilerin bağımsız yaşama kapasitesini belirlemede etkili olduğu savunulmuştur. 1980'lerden sonra sosyo-tarihsel perspektifte şekillenen bu yaklaşım kapitalist sistemin beraberinde getirdiği işsizlik sorununu ve iş alanlarındaki problemleri ele almıştır* (Burcu, 2007, ss.246-247; akt. Demir, 2016, ss.37-38).

Sanayi toplumunun hızlı üretim ve kusursuz beden algısından bilgi toplumuna doğru geçiş yapan Avrupa ülkelerinde modern düşünce değil artık post-modern düşünceye yer verilmeye başlanmıştır. Post-modernizm farklılıkların ve yeniliklerin ön plana çıktığı bir düşünce biçimidir. Modern düşüncenin savunduğu rasyonalizmin ve evrenselliğin eleştirisini yapmaktadır.

Medikal modelin bireyci, düzenleyici, kontrol edici, normalleştirici, damgalayıcı ve engelliliği kişisel bir sağlık sorunu olarak gören anlayışı sosyal model ile birlikte yıkılmış ve bunun yerine, engelliliği toplumsal bir sorun olarak gören, siyasal ve sosyal değişim ve adalet peşinde olan bir anlayışı getirmiştir (Erten-Aktel, 2017, s.88).

Sosyal modelin en önemli temsilcilerinden biri olan M. Oliver'e göre engellilik, engelli olan bireyleri göz ardı eden ya da çok az dikkate değer bulan ve dolayısıyla çoğunluğun katıldığı toplumsal etkinliklerden dışlayan toplumsal düzenin inşa ettiği hareket kısıtlaması ya da dezavantajlı durumdur (Burcu, 2015). Bu açıdan sosyal model insanın içinde bulunduğu bağlamı dikkate alarak engelliliğin toplumsal olarak inşa edildiğini savunur. Yetersiz olarak damgalanan engelli bireyler kültürel olarak üretilmiş olan engellilik algısından ve tarihsel perspektifin izlerinden kurtulamamıştır. Engelliler toplumsal anlamda büyük bir baskıya maruz kalmış ve dışlanmıştır. Normal birey/vücut tanımına fazlasıyla odaklanan modern toplumlar, sosyal hayatı engelli

bireyleri dışarıda bırakacak şekilde düzenlemiştir. Bu dışlanma süreci ötekileştirmeyi ve ayrımcılığı beraberinde getirmiştir.

Sosyal yapısalcı bir temele dayanan sosyal modele göre toplumsal bir yapı içerisinde oluşan; ön yargılar, damgalama, ayrımcılık, kalıplaştırma, dışlama şeklindeki tutumlar, engellilerin toplumsal bir azınlık olarak görülmesine neden olmaktadır. Model, engelli ayrımcılığını, diğer toplumsal ayrımcılık durumları (ırkçılık, cinsiyetçilik) ile aynı görür ve engellileri bir kültürel azınlık olarak kabul eder (Erten-Aktel, 2017, s.89).

Yani engelli bireylerin ötekileştirilmesi ve damgalanması cinsiyetçilik, ırkçılık gibi toplumsal bir ayrıştırmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu sebeple engelli bireyler sağlık, eğitim, istihdam gibi çeşitli hizmetlerden yoksun kalarak sosyal hayata katılımda zorlanmışlardır. Sosyal modelde çevre faktörü göz önünde tutulmuş ve engellilerin ihtiyaçları dikkate alınmaya başlanmıştır.

Engelli bireylere uygulanan sistematik baskı ve ayrımcılık insan haklarına aykırıdır. Engelli bireylerin sosyal hayatta var olması en temel insani haktır. Bu anlamda sosyal modelin en büyük hedefi eşitlik arayışı ve eşit vatandaşlık anlayışıdır. Yani engelli insanlar sosyal hayatın tüm alanlarına katılım gösterebilmelidir hem fiziksel hem de sosyal anlamda her yere erişim hakkı olmalıdır.

Dolayısıyla insan hakkı bağlamında engelliler için eşit erişim, kazançlı istihdam, bağımsız yaşama fırsatı, güzel ve saygın sağlık bakımı, ayrıma dayanmayan eğitim gibi talepler devreye girmektedir (Taşçı, 2016, s.113). Engelli bireyler toplumdan soyutlanmadan toplumla beraber her türlü imkana erişebilmedir Eşitlik ancak bu şekilde mümkün olur. Çünkü engelli bireyler anormal değil normal insanlar olarak toplumda var olabilmeli, ihtiyaçlarını giderebilmeli ve kendi yeteneklerini keşfetmelidir. Bunun mümkün olabilmesi adına engellilerin günlük hayattaki eğitime, bilgiye, çalışma ortamlarına, ulaşım araçlarına, evlere, kamu binalarına hiçbir engel olmadan erişebilmeleri sağlanmalıdır. Şehir dizaynında inşa edilen yapıların bireysel farklılıklar düşünülerek düzenlenmesi gerekmektedir. Engelli bireyler eğitim hayatında aktif bir şekilde var olabilmeli, okullara ve okulların düzenlediği etkinliklere erişimi sağlanmalıdır. Aynı şekilde iş yaşamında da hem fiziksel hem de sosyal anlamda erişimi kısıtlanmamalıdır. İş yaşamında eşit ücretler ile çalışma hakkı olmalıdır.

Böyle bir yaklaşımın ürünü olarak engellilik probleminin çözümü, engellilerin toplum hayatına tam katılımını gerektirmektedir. Bunun olabilmesi içinse, engelliler için çevresel değişikliklerin sağlanması lüzumludur ve bunun sorumluluğu toplumun uhdesindedir (T.C. Devlet Denetleme Kurulu, 2009, s.16). Sosyal model, engellilerin toplumsal hayatta karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi ve buna yönelik sosyal, politik, ekonomik ve hukuki alanlarda çözüm arayışı içerisine girilmesi gerektiğini savunur. Sistem içerisinde engelliyi yok sayan toplumlar bu adaletsiz sürece sebep olmuştur. Bu sebeple toplum, sosyal hayatta yaşanılan sorunların çözümlenmesi ve eşitliğin sağlanması noktasında aktif rol oynamalıdır. Öncelikle toplumdaki engeller kaldırılmalı ve engelliler kendi çevrelerinden koparılmadan hizmete erişebilmelidir (Taşçı, 2016, s.113).

Sosyal devlet tartışmaları ekseninde engelli haklarının ilk ve en fazla gündeme geldiği İngiltere'de bile bu politikaların uygulanabilirliği uzun yıllar tartışılmıştır. Dezavantajlı kesimleri korumanın bir bütün olarak ulusun menfaatine uygun olmadığı iddia edilmiştir. Uzun yıllar sosyal devlet politikaları çerçevesinde engelli hakları uygulama alanı bulamamıştır (Ercan, 2018).

Engelli bireyin işe gidememesi medikal model perspektifinden bakıldığında yalnızca kişinin yeti yitimi veya yapı ve işlev farklılıklarıyla ilişkilendirilirken, sosyal model perspektifinden bakıldığında fiziksel ve çevresel şartların uygun olmaması ve işverenlerin engelli bireylerle ilgili ön yargıları ile ilişkilendirilir (Tören, 2014, s.22).

2.5. Engellilikle İlgili Sosyolojik Kavramlar

Aşağıdaki bölümde engellilikle ilgili bazı sosyolojik kavramlar üzerinde kısaca durulacaktır.

2.5.1. Kimlik

Yüzyıllardır var olagelen bir kavram olarak kimlik, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısında popülarite kazanmış ve 2. Dünya Savaş'ı sonrasında üzerine derinlemesine çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Anık, 2012, s.11). Sosyoloji, antropoloji ve psikoloji araştırmalarında kilit bir noktada yer alan "kimlik", insanın hem kendi hem de toplumsal varlığı ile ilgili algılarını içeren karmaşık bir yapıya sahip kapsamlı ve tartışmalı bir kavramdır. Kapsamlıdır çünkü bireye doğuştan gelen değerleriyle

birlikte bütün bir toplumsallaşma sürecini içermektedir. Aynı zamanda tartışmalıdır çünkü kapsamlı olmasından dolayı gerek psikolojide gerekse sosyolojide bir uzlaşı alanına sahip değildir ve benlik kavramıyla birlikte kullanılmaktadır. Özellikle sosyoloji alanında yer alan sembolik etkileşimci düşünürlerin benlik ve kimlik kavramını birbirine atıfta bulunacak şekilde kullandıkları görülmektedir (Akkaş, 2013, s.39).

Çok boyutlu bir kavram olan kimlik, kişilerin birbirinden farklı ve biricik olmasını sağlar ve bireylerin kültürel ve sosyal konumlarına işaret eder (Yurttaş, 2017, s.91). Sosyal bilimler açısından kimlik konusu, genel olarak psikodinamik ve sosyolojik açıdan ele alınmış ve iki bakış açısı da kimliğin, yaratılmış ve kurulmuş olduğu konusunda hemfikir olmuştur (Marshall, 1999, s.405).

Freud'un temsilcisi olduğu psikodinamik yaklaşıma göre kimlik, bir çocuğun farklı kişi ve nesneleri görüp onları içe atması sonucu oluşur. Freud'a göre kişiliğin bir yapısı olan *id, süperego* tarafından sürekli olarak kontrol altında tutulmaktadır. Fakat bastırılmış düşünceler farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Benliği yani kimliği anlayabilmek için hipnoz, psikoterapi gibi özel yöntemler kullanılmalıdır. Freud'un bu düşünceleri, ön yargının kaynaklarını açıklamaya çalışan psikoloji kuramları arasında yer alan otoriter kişilik kuramının temellerini oluşturmaktadır (Yurttaş, 2017, s.92).

Kimlik kavramı, sosyoloji alanında ise sembolik etkileşimcilik yaklaşımı içinde yer alan Charles Horton Cooley, William James ve George Herbert Mead tarafından biçimlenmiştir. Mead'e göre kimlik, benliğe ilişkin algıları içerir ve benlik kendi içinde "ben" ve "beni/bana" olmak üzere ikiye ayrılmıştır. İlk aşama "*ben*"; bilen, içteki, öznel, yaratıcı, belirleyen ve bilinemeyenken, ikinci aşama ise "*beni/bana*"; diğer insanlarca daha çok bilinen, dıştaki, belirlenmiş olan toplumsal aşamayı yansıtan bir özellik taşımaktadır. Mead'e göre benlik, sosyal etkileşim sayesinde biçimlenir ve ortaya çıkar. Yani toplum, bireylerin benlik kavrayışını etkiler, benlik kavrayışı toplumsal etkileşimden kaynaklanır ve böylece sürekli değişime uğrar. Benliğe ilişkin algıları içeren kimlikler, ilişkilerdeki karşılıklı rollerin etkileşimi ile gelişir. Kimlikler toplumsal ilişkilerden bağımsız olarak düşünülemez. Bir kişinin toplumsal konumu ve üyesi olduğu gruplar içerisindeki rolleri kişilerin kimliklerini etkiler. Örn; öğretmen olmadan öğrenci, çocuk olmadan baba olmaz (Yurttaş, 2017, ss.92-93).

İnsanlar çevrelerinde bulunan diğer insanlar ile etkileşime girebilmek için öncelikle kendi kimliğiyle alakalı bilgiye ihtiyaç duyar. Bireyler çevrelerinde bulunan kişilerle kurdukları etkileşim sırasında hem kendi kimlikleri hem de diğer kişilerin kimlikleriyle ilgili bilgi sahibi olurlar. Yani kimlik, bireylere kendileri ve diğerleri ile ilgili bilgi vererek toplumsal etkileşimi sağlarken aynı zamanda toplumsal etkileşimler ve yapılar da insanlara kimlik kazandırır (Durmaz, 2015, s.5).Kişilerin sahip olduğu kimlikler, toplumda yer alan ve yer alacak olan insanları, kültürü, tarihi dolayısıyla da toplumu etkilemektedir. Aynı zamanda kendisi de toplumun diğer fertlerinden ve geçmiş kültürlerden etkilenmektedir. Bu açıdan kimliği hem etkileyen hem de etkilenen bir unsur olarak görmeli ve çok yönlü bir bakış açısı geliştirilmelidir. Yani bireyler, bir taraftan kendi kimliklerini inşa ederken diğer taraftan da toplumda yer alan diğer kişilerin kimliklerini ve toplumu da inşa ederler.

Hall'a göre kimlik, tamamlanmış bir şey değildir, kimlik sürekli hareket halindedir ve bu sebeple de hiç bitmeyen bir sürece sahiptir. Kimlik inşası, güncel olaylardan, tarihsel ilişkilerden, geleceğe yönelik beklentilerden ve isteklerden etkilenir (akt. Anık, 2012, s.35). Kimliğin oluşmasına etki eden pek çok faktör bulunmaktadır. Birey yaşadığı toplumun tüm tarihini ve kültürünü, kendi içinde kendinden bir şeyler katarak harmanlar ve bir kimlik sahibi olur, onun sahip olduğu bu kimlik de aynı şekilde o toplumda yaşayan diğer fertlerin kimlik oluşumunda etkili olacaktır. Bireyin bu süreçte yapmış olduğu içselleştirme ve dışsallaştırma aşamaları birbirinin içinde birbirine bağımlı bir örüntüdür. Bireyin toplumla olan ilişkisi o kadar aktif bir süreçtir ki, kimlik sürekli bir değişim ve dönüşüm halinde olan ve durağan olmayan bir yapıya bürünür. Bu bağlamda bireyin toplumla olan sosyolojik ilişkisi, tarihi süreç, kültürel örüntüler, psikolojik durum ve ekonomik boyut önem kazanmaktadır.

Akkaş (2015) kimliği oluşturan unsurları beş temel boyutta açıklamaktadır. Birincisi sosyolojik temeldir çünkü kimlik, toplumsal bir inşanın ürünüdür. Bireyin topluma uyum sağlaması, toplumla bütünleşebilmesi ve toplumsal değişimleri takip edebilmesi açısından önemli olan kimlik, bireyin kendisini tanımasını ve diğer insanların tutumlarını öğrenerek kendini geliştirmeye devam etmesini içeren bir ağa dönüşür. Kimliği oluşturan ikinci temel ise kültürel temeldir. İçinde yaşanılan kültüre bağlı olarak farklı aidiyetler ön plana çıkmakta, kimlik de bu unsurlara göre

şekillenmektedir. Birey hem içinde bulunduğu topluma uyum sağlayarak toplumsal bir çevrede kimliğini inşa etmekte hem de toplumun kültürel gelişimine de kendi potansiyeli nispetinde katkıda bulunmaktadır. Üçüncü temel ise tarihsel temellerdir. Bir kimliğin tutarlı ve bütünlüklü olabilmesi için tarihsel bir süreç içinden geçmesi gerekir. Çünkü kimliği etkileyen, cinsiyet, ırk, yaş, din, gelenek gibi yönlerinin tarih içinde değişime uğradığı görülmektedir. Tarihsel süreç içerisinde yaşanan olaylar kimliklerin oluşumunda, değişmesinde ve algılanmasında önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Dördüncü temel olarak karşımıza çıkan ekonomik temeller toplumun ekonomik düzeyi, işsizlik ve para dengelerine göre şekillenmektedir. Günümüzde toplumsal ilişkiler artık iş ve para ilişkileri üzerinden yürümekte ve kişi iyi bir işte para kazanıyorsa toplumda saygın biri olarak kabul görmektedir. İyi bir iş bireye özgüven sağlarken tam tersi olan işsizlik durumu bireyin özgüvenini ve kimliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Kimliği oluşturan beşinci ve son temel ise psikolojik temeldir. Psikolojik temelde önemli olan insanın, olaylara verdiği tepkiden çok, bu tepkinin altında yatan nedendir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bireylerin herhangi bir olaya karşı göstermiş oldukları tepkiler, bireylerin daha önce oluşturduğu zihinsel süreçlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle kimlik oluşumunda insanın psikolojik boyutu önemli bir yer tutmaktadır (Akkaş, 2015).

Toplumsal etkileşimler sırasında kişilerin birbiri ile özdeşleşme, karşılaştırma ve ayrıştırma yapabilmeleri, kimlikler sayesinde mümkün olmaktadır. Kimlik, kişinin bireysel kimliğini anlamasına katkı sağlayacak "ben kimim" sorusuna ve kolektif kimliğini yani toplumsal aidiyetini anlama çabasını yansıtan "biz kimiz" sorusuna verdiği cevaplar üzerinden şekillenmektedir (Alpman, 2018, s.6).

Bireysel kimlik ve kolektif/toplumsal kimlik bir bütündür. Ancak dönemsel olarak baskınlıkları değişmektedir. Daha bencil, yalnız ve ayrı bir bütün olarak ön plana çıkan benlik duygusu, bireysel kimliğin baskın özellikleridir. Bireysel kimlikler geleneksel toplumlarla kıyaslandığında modern toplumlarda daha fazla görülmekte ve baskınlığı artmaktadır. Ancak geleneksel dönemlerde daha çok baskın olan kollektif kimlikte, başkalarıyla olan ilişkilerinden anlam kazanarak toplumsallaşan birey yani ilişkisel benlik ön plana çıkmaktadır. Kolektif kimlikten, bireysel kimliğe geçişin Rönesans sonrası XVI. ve XVII. yüzyıllarda yavaş yavaş gerçekleştiği söylenebilir. Günümüz dünyasına bakıldığında, Batı Avrupa, Kuzey Amerika ve Avusturalya gibi

batı kültürleri bireyci, buna karşılık Asya, Güney Amerika ve Afrika'daki kültürler kolektivist eğilimler taşımaktadır (Yurttaş, 2017, s.96).

2.5.2. Toplumsallaşma (Sosyalleşme)

Her daim bir toplum içinde var olan insanlar sürekli etkileşim halinde olmuştur. Sürekli etkileşim ve aktif bir iletişim süreci toplumlarda ortak değer ve kültürün oluşmasını sağlamaktadır. Her toplum üyelerinin etkileşimleri sonucu farklı değerler üretir ve farklı inançlar barındırır. Kimlik hem bireylerin biricik ve farklı olmasına hem de toplumların birbirinden farklı ve biricik olmasına yol açmaktadır. Kendine özgü değerler ve yargılar barındıran toplumlar bu değerleri yeni nesillere aktarmaktadır. Kişiler ancak o topluma özgü yaşam biçimini kabullenip kendi hayatına aktarırsa toplumla bütünleşmiş hale gelebilecektir. İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı duymayan ya da inanmayan kişiler o toplumun bir üyesi haline gelemeyecektir. "*İnsanlar, bireysel farklılıklarına rağmen, toplumla bütünleşmeyi, toplumla uyumlu bir kimlik kazanmayı, toplumun kendine özgü davranış ve düşünce kalıplarına uygun olarak hareket etmeyi toplumsallaşma sürecinde öğrenmektedir.*"(Çoştu, 2009, ss.118-119). Toplumsallaşma, genelde sosyal bilimlerde özelde ise sosyoloji disiplini açısından önemli kavramlardan birisidir ve toplumların yapı ve işleyişine dair sosyolojinin ilk zamanlarından beri sürekli başvurduğu temel kavramlardandır (Metin, 2014, s.41).

Toplumsallaşma ile ilgili kavramsal tanımlamalara bakıldığında, İngilizce *Socialization* ve Fransızca *Socialisation* kelimelerinin Türkçe karşılığı olarak "sosyalleşme" veya "toplumsallaşma" terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Ancak batı sosyal bilimler literatüründe sosyal ve toplumsal terimlerinin birbirinden farklı kavramlar olduğu, buna göre "sosyal" teriminin daha çok birey odaklı yani "mikro" ilişkileri kapsadığı, "toplumsal" teriminin ise "makro" düzeyde, geniş, çok yönlü ve karmaşık ilişkileri tanımlamak amacıyla kullanıldığı görülmektedir. Buna rağmen bu iki kavram arasında keskin sınırlar çizmenin mümkün olmadığı da (Akın, 2013: 16) ifade edilmelidir (Türköz, 2020, ss.8-9).

Socialization, Türkçede toplumsallaşma, sosyalleşme ve sosyalizasyon olarak karşılık bulmaktadır. Toplumsallaşma, Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde, "*bireyin kişilik kazanarak belli bir toplumsal çevreye hazırlanması, toplumla bütünleşme*

süreci, sosyalleşme" olarak tanımlanmaktadır. Burada görüldüğü gibi toplumsallaşma ve sosyalleşme arasında herhangi bir ayrım yapılmamıştır (Metin, 2014, s.41)

Sosyoloji literatürü içerisinde "*toplumsallaşma*" kavramını ilk kullanan yazar Georg Simmel'dir. Simmel 1895 tarihli "*The Problem of Sociology*" (Sosyoloji Problemi) isimli makalesinde toplumsallaşma konusuna değinmekte ve toplumsallaşmayı grup oluşumu süreciyle ilişkilendirmektedir. Çünkü Simmel'e göre bireysel etkileşimler sonucunda toplum oluşmakta ve aile, din, ekonomik kuruluşlar gibi kurumlar da bu etkileşimin farklı tezahürleri olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyler arası etkileşimin olmadığı bir ortamda toplumun oluşamayacağını düşünen Simmel, bireylerarası ilişkiyi ve toplumsallaşma sürecini sosyolojinin temel konusu olarak görmektedir. Ancak zaman içerisinde değişim ve dönüşüme uğrayan bu kavrama yönelik günümüzde iki yaklaşım mevcuttur. Yapısal fonksiyonalizmden beslenen ilk yaklaşıma göre toplumsallaşma "*sosyal rollerin öğrenilmesi*" süreci olarak ele alınmakta ve statü/rol kavramları ön plana çıkmaktadır. Sembolik Etkileşimcilik kuramıyla yakından ilişkili olan ikinci yaklaşıma göre ise toplumsallaşma; bireysel ilişkiler bağlamında benlik ve kimlik gelişim süreci olarak ele alınmakta ve George Herbert Mead'in çalışmalarından hareketle benlik ve öz benlik kavramları ön plana çıkmaktadır (Çoştu, 2009, ss.122-126).

Sembolik etkileşimcilik, sosyal eylem ve bireylerin bu eylemlere yükledikleri anlamlar üzerinde duran bir teoridir. Bu teori, temelde '*birey*'e vurgu yapar. Belirli bir nesnel durumun bireylerde değişik öznel yorumlara yol açtığına ve bu durumun sosyal hayatta yaygın bir biçimde görüldüğüne dikkat çeker. Teorinin temel kavramını, adından da anlaşılacağı üzere semboller oluşturmaktadır. Semboller, sosyal etkileşim sürecinde şekillenen konuşmayı, düşünmeyi, anlaşmayı sağlayan araçlardır. Bu doğrultuda semboller, bir varlığın zihindeki görüntüsü olarak tanımlanabilir. Bireyin tutum ve davranışları, sembollerin zihninde yapmış olduğu anlamlandırmanın bir sonucudur. Bu nedenle, eylem sembollere dayalı olarak gerçekleşmektedir (Çoştu, 2009, s.126).

Bu çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturan sembolik etkileşim kuramına göre birey sosyalleşirken hem etkileyen hem de etkilenen bir role sahiptir. Pasif olarak sadece özne olmayan birey, toplum tarafından her ne kadar etkilense de toplumsallaşma sürecini içselleştirdikten sonra tekrar dışsallaştırarak toplumu da

etkileyen bir konumdadır. Sosyal İnşacı yaklaşıma göre ise karşılıklı etkileşim süreci içerisinde birey toplumsal hayatı inşa ederken, aynı zamanda toplum tarafından da etkilenmektedir.

Toplumsallaşma/sosyalleşme süreci kimlik oluşumunda çok etkili bir boyuttur. Çocukluktan yetişkinliğe hayatının her döneminde toplumsallaşma çabası içerisinde olan birey her zaman bir toplum/topluluk içinde var olmuştur. Küçük yaşlarda ailesi ile birlikte sosyalleşmeye başlayan birey yaşı ilerledikçe toplumun farklı alanlarında da var olmaya çalışır. Aile, okul, iş yeri vb. toplulukların içinde sosyalleşen bireyler giderek karmaşıklaşan bu süreçte farklı rollere bürünerek içine girdikleri topluluklarda var olan ilişki biçimlerini öğrenmeye çalışır. Birey ve toplum arasındaki etkileşim sürecine işaret eden sosyalleşme süreci çoğunlukla aile ile başlar ve tek taraflı ilerlememektedir. Kimlik oluşumu gibi iki yönlü bir sürece tekabül eder. Öğrenilen ve içselleştirilen değerler ve normlar sonucunda sosyalleşen birey aynı zamanda toplumu etkilemekte ve değiştirmektedir. Bu etkileşim biçiminde birey hem öğrenen hem de öğreten bir rolde yer almaktadır. Aynı şekilde toplum da hem etkileyen hem de etkilenen durumundadır. Sosyalleşmenin amacı toplum tarafından kabul gören tutum ve değerleri bireye kazandırmak ve bireyi topluma göre biçimlendirmektir (Taş, 2020, s.71).

2.5.2.1. Sosyal öğrenme kuramı

Bir dizi deneyden sonra 1963 yılında Albert Bandura tarafından ortaya atılan Sosyal Öğrenme Kuramı; bireylerin başka bireyleri izlemesi sonucu onları taklit etme, model alma, ödülle sonuçlanan davranışları tekrarlama ve ceza ile sonuçlanan davranışlardan kaçınma eğiliminde olduklarını belirtir. Bireylerin, ahlaki ve sosyal kuralları, çevresinde yer alan yetişkinler ve arkadaşları ile kurdukları ilişkilerden öğrendiklerini varsayan Sosyal Öğrenme Kuramına göre çocuklar ahlaki ve sosyal kuralları, hayatın içinde yer verdikleri farklı ilişkiler sayesinde deneyerek öğrenirler (Seçer, Sarı, 2006; akt. Kaşka, 2020, s.23).

Bandura, sosyal bir varlık olan insanların sadece deneme- yanılma yoluyla öğrenerek hayatta kalmalarının zor olduğunu, sosyalleşme sürecinin temelinde sosyal öğrenmenin gerçekleştiğini belirtmiştir. Kültür, aile gelenekleri ve eğitim, sosyal ve politik uygulamalar, bireyi şekillendiren, sosyalleşme sürecini yaratan durumlardır.

İnsanlar bu ortamda, doğdukları andan itibaren kimlik yaratım süreci içerisine girerler. Önce cinsiyete uygun tutum ve davranışların biçimlendirilmesi sağlanır, daha sonra çocuğa bir isim verilerek farklılaşması sağlanır. Cinsiyete uygun roller, giyimden saç stiline kadar cinsiyet aşılamaları yapılır. Bu kimlik oluşumu sürecinden sonra, çocuk yakın çevresindeki diğer yetişkinler, akranları ve televizyonda sunulan modeller aracılığı ile çoklu modellemeye maruz kalır. Böylece kimlik belirleme modelleme süreçleri gerçekleşmiş olur. Değerler, tutumlar ve davranış kalıpları sadece ebeveyn-çocuk ilişkisi ile aktarılmaz, kuşaklar arasında, daha uzun süren ve yavaş ilerleyen bir sosyal değişim gerçekleşir (Şerbetçioğlu, 2019, ss.57-58).

Sosyal öğrenme kuramına göre cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, kültürel farklılıklar, ortak değerler gibi değişkenler göz ardı edilmemelidir. Farklı geçmişlerden gelen çocuklar, farklı davranışları ve pekiştireçleri deneyimlemişlerdir (Şerbetçioğlu, 2019, s.57).

Önyargıların sosyal çevreden öğrenildiğini belirten sosyal öğrenme kuramına göre ön yargılar toplumsal hayatın içinde oluşur ve toplumsallaşma süreci ile öğrenilerek başka kişilere transfer edilir. Bu öğrenmenin başlangıcı aile ve daha sonrasında da arkadaş grupları, eğitim kurumları, cemaatler ve kitle iletişim araçları ile medya olarak sıralanabilir. Önyargıların aktarılmasında ve öğretilmesinde toplumsal kurumlar ve kültür etkilidir. Gündelik yaşamda kullanılan atasözleri, deyimler, argolar, deyişler, fıkralar, etiketler gibi sözlü iletişimin parçaları olan kalıplar da ön yargıların aktarımında önemli bir işleve sahiptir. Bireyler öğrenmiş oldukları ön yargıları içselleştirerek bu ön yargılı tutumun devamını sağlayabilmekte ya da kendisine öğretilmiş olan bu düşünce kalıplarını terk ederek ön yargılı tutumun son bulmasını sağlayabilmektedir. Fakat toplumsal hayatta içselleştirilen tutumları reddetmek her zaman kolay olmamaktadır çünkü insanlar için toplumsal onaylama veya cezalandırma mekanizmaları oldukça etkilidir. Bu sebeple çoğunlukla bireyler daha kolay bir yol olarak çevresinden öğrendiği ön yargıları hayatında uygulamaya devam eder (Sarıoğlu, 2014, s.96).

Çalışmada sosyal öğrenme kuramını daha detaylı anlayabilmek için kalıpyargı ve ön yargı kavramları açıklanacak olup onlardan önce bu kavramların yapı taşını oluşturan tutum kavramı kısaca ele alınacaktır.

2.5.2.1.1. Tutum

Tutum, geniş kapsamlı bir kavram olması nedeniyle farklı tanımlara sahiptir ve birçok yazar tarafından ideoloji, kanaat, ön yargı ve tutum kavramları neredeyse eş anlamlarda kullanılmaktadır (Tolan, İsen, Batmaz 1991: 260; akt. Sağlam, 2011, s.102).

Tutum kavramına yönelik yapılan tanımlamaların birkaçı şu şekildedir: "*Tutum belirli objelere, durumlara, kurumlara, ya da kişilere karşı olumlu ya da olumsuz, öğrenilmiş tepki yatkınlığıdır.*" ya da farklı bir deyişle "*Tutum, herhangi bir kişi, yer veya olay karşısında olumlu ya da olumsuz tepki gösterme eğilimidir*." Diğer taraftan tutum "*danışma çerçevesi*" olarak da tanımlanır. Bu tanıma göre insanlar, uyarıcıları algılarken tutumlarına danışırlar ve böylelikle ırk, din, etnik köken gibi özelliklere dayalı çatışmalarda tutumların etkisi açıklanmış olur. Tutum, bir çeşit "*zihinsel değerlendirme*" olarak da ele alınmaktadır (Yurttaş, 2017, ss.101-102).

Tutum oluşumunda deneyim faktörü önemli olsa da kişinin her zaman doğrudan bir deneyim yaşaması gerekmemekte, sadece duyarak, izleyerek de bir tutum geliştirebilirler. Yakın çevrenin kendi deneyimleri sonucu bizlere aktardıkları olaylar, izlediğimiz diziler ya da okuduğumuz haberler gibi pek çok yan etmen tutum gelişiminde etkilidir. Araştırmalara göre medya, tutum oluşumunda ve gelişiminde etkili bir role sahiptir (Yurttaş, 2017, s.102).

Tutumlar, bir taraftan, insanların çevrelerine uyum sağlamalarına yönelik olumlu işlevlere sahipken, diğer taraftan yanlış bilgilerin doğmasına ve bunların devam ettirilmesine de neden olabilmektedir. Hatalı tutumların oluşumu çoğunlukla tarafsız bilgiye ulaşamamaktan kaynaklanmaktadır. Bazen de otorite olarak görülen kişiler tarafından bireye aktarılan bilgiler de hatalı tutumların oluşumuna sebep olmaktadır. Ayrıca hiçbir bilgiye sahip olunamayan konular ile ilgili de kişiler kendilerince hatalı bilgi üretebilmektedirler. Yeterli bilgiden mahrum olan bireyler genellikle diğer insanların dış görünüşüne göre tutum geliştirmektedir (Yurttaş, 2017, ss.103-104).

2.5.2.1.2. Kalıpyargı (Stereotipler)

Kalıplaşmış olan tutumlara kalıpyargı denilmektedir. Tutum, kalıpyargı ve ön yargı kavramları çoğunlukla birbirinin yerine kullanılsa da farklı boyutlara sahiptirler. Ancak birbirinin içine geçmiş ve birbirini tamamlama özelliğine sahip kavramlar olarak tanımlanabilirler.

İngilizcede "*stereotype*" kavramına karşılık gelen kalıpyargı (stereotip) sözcüğü, Latincede 'stereos (sağlam, katı)' ve 'tupos (iz)' olmak üzere iki sözcüğün birleşmesinden oluşmuştur (Durmaz, 2015, s.19). Sosyoloji literatüründe ilk defa 1922 yılında W. Lipmann tarafından kullanılmış olan kalıpyargı; insan zihninin içindeki resimlere benzetilmiştir (Sarıoğlu, 2014, ss.80-81). Lipmann'ın deyimiyle yarısı sosyal çevre, diğer yarısı ise kişinin kendisi tarafından oluşturulmuş olan kalıpyargılar önceden var olan kültürel temsillerden geçerek meydana gelmektedir (Durmaz, 2015, s.19).

Dünyayı anlama imkanı sunan kalıpyargılar, zihinsel bir mekanizma ile olayları sınıflandırarak kategorize eder. Bilgiyi basitleştirerek sınıflandırma becerisi sayesinde insan beyni pek çok bilgiyi aynı anda depolayabilmektedir (Sarıoğlu, 2014, s.81). İnsanın kendi isteği dışında gelişen bu süreç sayesinde insan zihni dış dünyanın karmaşıklığı ve hızını basitleştirerek bilişsel bir harita oluşturur (Durmaz, 2015, s.19). Bu depolanan bilgiler ne kadar az komplike olursa o kadar kolay ve uzun depolanır (Sarıoğlu, 2014, s.81).

Gündelik yaşamımızda yeni birisiyle karşılaştığımızda bu kişinin davranışları ile ilgili beklentimizi ve ona karşı davranışımızı hazırlamamızı sağlayan kalıpyargılar, yeni bir öğrenme süreci geçirmeden, var olan zihinsel haritanın kullanımıyla işi kolaylaştırma, davranışı düzenleme ve tutarlılık sağlama imkânı verir (Yurttaş, 2017, s.110).

İnsan zihninin doğal bir süreci sonucunda oluşan kalıpyargılar cinsiyet, ırk, meslek, fiziksel görünüş, dini inanç gibi ayırt edicilerin kullanılması sonucunda oluşmaktadır. Böylece kalıpyargılarla birlikte insan zihni aynı kategori içindeki insanlar arasında hiçbir fark olmadığı yönünde tutum geliştirmeye başlar. Bir grup ile ilgili elde edilen bilgilerin basitleştirilerek o gruba üye olan tüm kişilerin aynı olduğu varsayılması ve grup üyesinin oluşturulan kalıplara uyduğu sürece o sosyal sınıfın içindeki varlığını sürdürmesi bu şekilde sağlanmış olur (Yurttaş, 2017, s.110). Bir kişi

bir gruba sokulduktan sonra kalıpyargılar genellikle çok çabuk ve isteğe bağlı olmaksızın devreye girer (Durmaz, 2015, s.20).

Kalıpyargılar, bir sosyal gruba ilişkin aşırı genellemeler yaparak bireysel farklılıkların göz ardı edilmesine ve grup içinde farklı özelliklere sahip bireylerin olabileceği gerçeğinin üzerini örtmeye sebep olmaktadır. Böylece bireyleri kişisel kimliklerinden tamamen ayırarak damgalanmış bir grup içerisine hapsederler (Durmaz, 2015, s.20).

2.5.2.1.3. Ön yargı

Hem olumlu hem de olumsuz değerlendirmeler içeren kalıpyargılar, grupların benzeştiği ve farklılaştığı noktalara dikkat çekerek ön yargıları besler. Ancak ön yargının oluşması için kalıpyargılar yeterli değildir. Önyargıların ortaya çıkması için insan zihninde var olan kalıpyargıları aktif hale getirecek güçlü bir duygu olması gerekmektedir. Önyargılar, kalıpyargılardan farklı olarak sadece olumsuz değerlendirmeler içerir. Yani, bu iki kavram farklı olsalar da birbirini tamamlamaktadır. Kalıpyargılar bilişsel, ön yargılar ise duygusal süreçlerdir (Durmaz, 2015, ss.22-23).

"*Hatalı ya da esnek olmayan bir genellemeye dayalı antipati*" olarak tanımlanan ön yargıların üç temel özelliği bulunmaktadır. İlki ön yargı bir tutumdur. İkinci olarak, genelde olumsuz yönlüdür ve son olarak, ön yargı gruplar arası ve bireyler arası olabilir (Yurttaş, 2017, s.113).

Sosyal öğrenme kuramına göre, çocukluk döneminde yapılan gözlemlerin sonucunda öğrenilen sözler, davranışlar ve yargılamalar, ön yargıların benimsenmesini kolaylaştırır. Stephan ve Rosenfield (1978) çocukların ırkçı yaklaşımlarını ailelerinden aldıklarını tespit etmiştir (Baron ve Graziano, 1991: 527; akt Özmen &Erdem, 2018, s.198). Ön yargılar yakın çevreden ve toplumun diğer üyelerinden öğrenilen hatalı genellemelerdir. Örneğin "Kayserililer cimridir." ya da "Engelliler çalışamaz." bir ön yargı ifadesidir. Tanımında da belirtildiği üzere hatalı bilgilerin genelleştirilmesine dayanan ön yargılar değişime karşı oldukça dirençlidirler. Çoğunlukla bilgi eksikliğinden kaynaklanan bu süreç belirli grupları ya da bireyleri damgalayarak ayrımcı tutumlara neden olabilmektedir.

1920'li yıllara kadar ön yargı ile ilgili ilk kuramsal tezler biyolojik temelli olmuş ancak sonrasında kalıtımsal temelli açıklama girişimleri ortaya çıkmıştır (Sarıoğlu, 2014, s.87). Önyargının kaynaklarını açıklamaya çalışan psikoloji kuramları, beş başlıkta toplanabilir: 1. Yön değiştirmiş saldırganlık olarak; Engelleme ve Saldırganlık Kuramı. 2. Kişiliğin bir parçası olarak; Otoriter Kişilik Kuramı. 3. Grup çatışması olarak; Sosyal Baskınlık Kuramı. 4. Kategorik düşünme biçimi olarak; Zihinsel Temelli Kuram ve 5. Grup üyeliğinin bir sonucu olarak; Sosyal Kimlik Kuramı.

Engelleme ve Saldırganlık Kuramı ön yargıyı yön değiştirmiş saldırganlık olarak görür ve bu kurama göre insanlar çoğu zaman kendi kusur ve eksikliklerini kendilerinde değil de başkalarında aramayı tercih ederler. Bu durum ilk defa Allport'un "*günah keçisi*" (scapegoat) kavramı ile birlikte ön yargıların hedefi olmuş kişi veya gruplar günah keçisi olarak seçilmeye hazır nesneler olarak tanımlanmıştır (Sarıoğlu, 2014, ss.96-97). Kurama göre engellenmiş bireyler kızgınlık sonucu oluşan saldırganlık dürtülerini, korku ya da başka nedenlerle kızgınlıklarının asıl kaynağına yöneltemediklerinde, saldırganlıkları yön değiştirerek bir başka hedefe yönelir. "*günah keçisi*" ya da "*şamar oğlanı*" adı verilen bu hedefler genelde azınlık grupları ya da toplumdaki dezavantajlı insanlardır (Durmaz, 2015, s.16). Bir günah keçisi bulunması gerektiği durumlarda genellikle tehlikeli ve zayıf bir grup belirlenir ve o gruba karşı bir nefret inşa edilir. Böylelikle o grubun yok edilmesi gerektiği fikri meşrulaştırılmış olur (Yurttaş, 2017, s.122). 20. Yüzyıl başlarında oluşturulan öjeni algısının bu fikre dayandığı söylenebilir. Bu algıya göre üst üste gerçekleşen dünya savaşları sonucunda sağlıklı nüfus sayısında azalma olmuş ve engelli bireylerin varlığı fazlasıyla göze batmaya başlamıştır. Bu dönemde yiyici grup olarak adlandırılan engelli nüfus dünya üzerinde yer alan kıt kaynakları tüketmekle suçlanmış ve bu yüzden soylarının tükenmesi için büyük katliamlar yapılmıştır.

Önyargıları kişiliğin bir parçası olarak gören "*Otoriter Kişilik Kuramı*", Almanya'daki Nazi ideolojisinin yükselişe geçmesini sağlayan psikolojik faktörleri açıklamaya çalışır. Adorno ve arkadaşları tarafından İkinci Dünya Savaşı sonrasında geliştirilen bu kuram, otoriter kişilerin özellikle azınlık gruplarına karşı ön yargılı olduğunu ve otoriter kişiliğin kökeninde erken çocukluk çağındaki anne-baba etkisinin bulunduğunu öne sürmektedir (Durmaz, 2015, s.17). "*Otoriter Kişilik Kuramı*" ve "*Engelleme ve Saldırganlık Kuramı*", ön yargılı tutum ve ayrımcı davranışların, insan

ruhunda birikmiş kızgınlıklara bir tepki olarak geliştiğini savunur (Sarıoğlu, 2014, s.98).

Adorno'nun Otoriter Kişilik Kuramı daha sonra eleştiriler almış, ancak bu noktadan hareketle gruplar arası rekabete dayalı sosyal psikolojik bir kuram olan "*Sosyal Baskınlık Kuramı*" geliştirilmiştir (Sarıoğlu, 2014, s.78). Kurama göre bütün toplumlar ekonomik, politik, sosyal konum gibi birbirinden farklı grup temelli bir hiyerarşiden oluşmuştur. Bu gruplardan bazıları diğerlerinden daha üstündür ve bu hiyerarşi içinde daha üstlerde yer alan baskın gruplar ayrıcalıklı konumlarını koruma, düşük gruplarsa bu eşitsizliği ortadan kaldırma yönünde güdülenmektedir. Bu güdülenme sonucunda oluşan rekabet ortamı gruplar arası çatışmaya, dolayısıyla da ön yargıların doğmasına neden olur (Durmaz, 2015, s.17). Sosyal Baskınlık Kuramı bir noktada Marksist kuramın bir kavramı olan "*yanlış bilinç*" anlayışı ile benzeşmektedir. Grup temelli hiyerarşide güç sahibi olanlar, rakiplerinin bilinçlerini kendi çıkarları doğrultusunda saptırmaları durumuna yanlış bilinç denilmektedir. Yanlış bilinç sayesinde rakip gruplar daha küçük hedefleri cazip gördüğü için farklı alanlara yönelerek asıl güç sahibi gruba hizmet etmekte ve güç sahipleri kendi menfaatleri doğrultusunda istikrarını sürdürmektedir. Bu noktada güç sahipleri daha alt düzeyde yer alan gruplar arasındaki çatışmayı körükleyerek kendine denk bir rakibin oluşmasını zorlaştırmaktadır. Tüm bu safhalarda yani yanlış bilincin oluşum aşamasında ön yargılar önemli bir rol oynamaktadır (Sarıoğlu, 2014, s.93).

Önyargıları kategorik düşünme biçimi olarak gören "*Zihinsel Temelli Kuram*" kalıpyargıların ve bunların doğal sonucu olan ön yargıların insan zihninin bir çalışma biçimi olduğuna vurgu yapar (Sarıoğlu, 2014, s.99). Allport, ön yargının kategorik bir düşünme biçimi, normal bir zihinsel faaliyet ve doğal bir süreç olduğunu savunmuştur (Allport, 1979:20; akt. Sarıoğlu, 2014, s.78). Dünya, zihninin bütünüyle kavrayabileceği ve işleyebileceğinden çok daha karmaşık bir yapıya sahiptir ve bu karmaşıklık beraberinde belirsiz bir alan meydana getirir. İnsanın belirsizlikten hoşlanmaması onu bir tehlike olarak algılamasına ve savunmaya geçmesine sebep olmaktadır. Belirsiz bir alanın oluşmaması için insan zihni çevresini basit bir biçimde değerlendirerek eşya ve olayları sınıflandırma eğilimindedir. Sınıflandırmalar en basit biçimde benzerlikler ve farklılıklara üzerinden yapılmakta ve bu sınıflandırmaya göre birbirine benzeyen şeyler aynı grup içine dahil edilmektedir. İnsan çevresinde yer alan

kişileri de kendisine benzer olanlar ve farklı olanlar şeklinde kategorize ederek "*biz*" ve "*onlar*" gruplarını oluşturmaktadır. Kişi, kendisine yakın gördüğü ve "*biz*" olarak adlandırdığı gruba karşı pozitif, kendisinden farklı gördüğü ve "*onlar*" olarak adlandırdığı gruba ise negatif tavır sergileme eğilimindedir (Sarıoğlu, 2014, s.99).

1970'li yıllarda Taifel ve Turner tarafından geliştirilen "*Sosyal Kimlik Kuramı*" grup içi ve gruplar arası ilişkileri incelemekte ve grup üyeliğinin algısal ve bilişsel boyutlarına odaklanmaktadır. Bu kuramda Zihinsel Temelli Kuram gibi insanların çevresindeki insanları kategorize ederek; "*biz*" ve "*onlar*" diye sınıflandırdıkları ve gruplaşmaya yöneldikleri anlatılmaktadır. İnsanların, kendine benzer gördüğü kişileri kayırdığı ancak kendisinden farklı olarak tanımladığı grup üyelerini ise "*ötekileştirdiği*" üzerinde durulmaktadır (Uzunaslan, 2016, s.16).

Kimlik oluşumu sırasında bireyin diğerleri ile benzerlikleri ve farklılıkları belirginleşmekte ve bunun sonucunda bireyde aidiyetlik duygusu oluşmaktadır. Birey benzerliklerinin daha çok olduğu gruplarla kendisini özdeşleştirmektedir. Bu aşamada biz ve öteki ayrışmakta ve öteki olana farklı anlamlar yüklenmektedir. Birey kendinden farklı olanları ve kendine benzemeyenleri "*öteki*" olarak tanımlamaktadır. Bizim gibi olmayan, bize benzemeyen ötekilere atfedilen değerler zıtlıklar üzerinden inşa edilmektedir. Sürekli olarak yeniden üretilen kimlik, kendisine ait özellikler üzerinden değil, "*ötekiler*" üzerinden şekillenmektedir (Yurttaş, 2017, ss.97-98).

2.5.3. Ötekileştirme

Birey kendinden farklı olanları her zaman "*öteki*" olarak tanımlamaktadır. "*Öteki*" olmak farklı olmayı gerektirmektedir. Cinsiyet farklılığı, etnik köken farklılığı, fiziksel farklılık vb. farklılıklar "normal" tanımının dışında kalmak ve öteki olarak kabul görmek için yeterlidir. Toplum farklı olanı ötekileştirir ve dışlar. Bu dışlama süreci zıtlıklar ile başlar, bireyin kendine biçtiği değerlere sahip olmayanlar olarak dışlanan öteki bireyler, farklılıkları ve bilinmezlikleri içermektedir (Uzunaslan, 2016, s.10).

"*Öteki*" kavramı, etnik, dinsel, siyasal, ekonomik, ahlaki ve ideolojik farklılıkları kapsayan geniş ve değişken bir kavramdır. Öteki bazen bir düşman, bazen

de birlikte yaşamanın imkânsız görüldüğü bir grup, bir millet, bir din veya bir ideolojidir (Yurttaş, 2017, s.118).

Jenkins'e göre, "*benzerlik ve farklılık birbirlerine analitik olarak bağımlıdır ve ikisi de birbiri olmadan bir anlam taşımaz*" (Jenkins, 1996; akt. Yurttaş, 2017, s.98). Yabancı, bilinmeyen, tanınmayan, uzak, gelişmemiş, yardıma muhtaç, kendi başına var olamayan, varlığıyla sürekli kuşku uyandıran, tehdit unsuru olarak algılanan "*ötekinin*" yani "*farklı*" olanın varlığı "*bizim*" ne kadar doğru, gerçek, haklı, modern, demokratik, kusursuz olduğumuzu göstermektedir (Uzunaslan, 2016, s.11). Ötekilere isnat edilen bu negatif tutumlar, ön yargılar sayesinde oluşmaktadır ve evlilik, komşuluk, akrabalık, arkadaşlık gibi birçok ilişkinin inşa edilme sürecinde ön yargıların göz ardı edilemez bir işlevi vardır (Sarıoğlu, 2014, s.86).

Görüldüğü gibi, "*biz*", kendini meşrulaştırmak için sürekli olarak öteki tanımlaması yapar ve kendi iç grubuna katılmak isteyenlere de çeki düzen vermeye çalışır (Yurttaş, 2017, s.122). Farklı olan bireyin artık "*biz*" olma imkânı yoktur ta ki "bize" benzeyene kadar (Uzunaslan, 2016, s.10). Engellilik ile ilgili yaklaşımlar arasında yer alan medikal modelde, engelli bireyin sürekli olarak iyileştirilme çabasının ve normal olması için verilen mücadelenin bu fikirden beslendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Engelli birey öteki olmaktan ancak iyileştiği zaman kurtulabilecektir. Bu düşünce biçimi beraberinde ayrımcılığı ve toplumsal baskıyı getirmektedir.

"*Biz*" kavramını benden olanlar ve yerli olanlar oluşturmaktadır ve "*biz*" kavramı, kural koyan, son sözü söyleyen, yazan, akılcı olan, sınırları belirleyen ve katı olanları ifade etmektedir. "*Öteki*" kavramı ise onlardan olanlar ve yabancı olanlardan oluşmaktadır ve "*öteki*" kavramı, kurallara uyan, tabii olan, dinleyen, okuyan, öznenin yaptığı planlamaya uyması beklenen, sınırlarını bilen, duygusal olan, sınırları değişebilir, muğlak olanları ve farklı olanları ifade etmektedir (Uzunaslan, 2016, s.23). Beyaz ve siyah gibi, ötekine göre anlam kazanan, birbirini tamamlayan ama aynı zamanda birbirine zıt olan bu ikilik arasında dönemin koşullarına göre güç dengesi değişmektedir. Hâkim olan kimlik bazı farklılıkları kötü, akıldışı, anormal, deli, hasta, ilkel, canavar, tehlikeli yani öteki olarak tanımlamaya çalışmaktadır (Uzunaslan, 2016, s.23).

Bu zıt grupların birbirlerini beslemesi hem olumlu işlevleri olmasına hem de zaman zaman olumsuz işlevleri olmasına sebep olmaktadır. Örneğin ulusal kimliğin oluşması için ötekinin varlığı gereklidir ancak bu ayrımın şiddeti ön yargılarda, damgalama stratejilerinde ve gündelik yaşam pratiklerinde ne kadar yoğun bulunduğu ile ilgilidir. Biz ve öteki arasındaki sınır ne kadar katı olursa aynı oranda ötekinin, zararlı ve kötü olarak tanımlanması ve ezeli, ebedi bir tehdit ve korku kaynağına dönüşmesine neden olur. Bu durumda öteki, ya görmezden gelinir, dışlanır, insan dışlanır, asimile edilmeye çalışılır ya da düşmanlaştırılarak ötekiden nefret edilmesi ve ötekinin linç edilmesi gibi davranışlara yönelinir (Yurttaş, 2017, s.122).

Biz ve öteki oluşumunda bir grubun somut bir tehlike arz etmesine de gerek yoktur. Örneğin Hitler Almanya'sında, Yahudiler, somut anlamda bir tehdit unsuru oluşturmamış, fakat bütün olumsuzlukların kaynağı olarak Yahudiler görülmüş ve bu durum soykırıma kadar uzanmıştır (Yurttaş, 2017, s.124).

2.5.4. Damgalama Teorisi

Sembolik Etkileşimcilik yaklaşımının önde gelen isimlerinden olan Becker Etiketleme kavramını 1963 yılında sosyolojik anlamda açıklamış ve suçlu bireylerin nasıl sapmış, normal olmayan bireyler olarak etiketlendiği üzerinde durmuştur. Damga teorisi ise Goffman tarafından aynı yıl etiketleme kavramından beslenerek ortaya atılmıştır. Aynı anlamı içermesine rağmen kavramlar farklı sorunlara işaret etmek amaçlı kullanılmıştır. Bu açıdan öncelikli olarak etiketleme kavramının kullanımı hakkında bilgi verip daha sonrasında damgalama teorisini açıklamak daha doğru olacaktır.

1938 yılında "*Kötülüğün Tiyatrosu*" makalesi ile Frank Tannenbaum'un ilk defa etiketleme kuramından bahsetmiş ve tutuklanan kişilerin toplumda uzak durulması gereken insanlar olarak işaretlendiği, bu sayede de toplumdan izole edildiği yönünde bir tanımlama yapmıştır. Ancak "*Etiketleme Kuramı*", ilk kez Becker tarafından ortaya atılmış ve bir kişinin normal görülenin dışında hareket etmesi sonucunda ayrıştırılmasını ve buna bağlı olarak sapma davranışı göstermesi olarak tanımlanmıştır. Becker etiketleme kavramını suç ve güç kavramları üzerinden açıklamıştır. Bu durumda "*normal*"i kimin belirlediği oldukça önemlidir. Gücü elinde bulunduran kişi ya da grup yani toplumsal otorite, normal olanın sınırlarını çizmekte

ve bunun dışında kalan kişileri sapkın olarak etiketlemektedir. Yani suçlu ve sapma tanımını yapan kişiler güç sahibi kişiler ya da gruplardır. Bu noktada suçlu olarak etiketlenen güçsüzler kolaylıkla dezavantajlı bir duruma düşer ve etiketlenmeye karşı koyamazlar. Etiketlemeyi genellikle güç sahibi kişiler yani "*yasa koyucu, düzen koruyucu, başkalarının üzerinde ahlâk tanımlamaları yapan kişiler*" yapar. Yani genellikle zenginler fakirleri, erkekler kadınları, yaşlılar gençleri, etnik çoğunluklar azınlıkları etiketler. Suçlu olarak etiketlenen kişilerin toplumdan uzaklaştırılması sonucunda toplum üyeleri, bu kişi ile ilgili fikir sahibi olamayacak ve dolayısıyla da o kişi direkt sistem dışında kalacaktır. Bu sebeple Becker kurallara uymayan kişileri 'dışarıdakiler' olarak ifade etmektedir. Toplumsal normlara uygun hareket edenler dairenin içerisinde kalırken, sosyal problem olarak görülen sapma davranışını işleyenler ise sistemin içine dahil olamamakta ve dışarıda kalmaktadır. Sosyal problem, suç, fakirlik ve ırklar arası ilişkiler gibi unsurları kapsayan etiketleme kavramı sayesinde toplumun sapkın bireyi nasıl ortaya çıkardığı ve etiketlemenin ne gibi amaçlara hizmet ettiği anlayışı belirginleşmiş olur. Genel anlamda çoğunlukta yer alan grup kendini 'normal' olarak adlandırırken kendi kriterlerine uymayan ve benzeşmeyen gruplara anormal/sapkın/öteki gibi etiketlemelerde bulunur. Fiziki kusurların ya da engellilik halinin de etiketleme sürecinin bir sonucu olduğu fikrini ortaya koyan ilk kişi Goffman olacaktır (Özmen & Erdem, 2018, ss.188-189).

Sembolik etkileşimciliğin önemli temsilcilerinden bir diğeri olan Erving Goffman "*damga*" kavramına ayrı bir anlam yüklemiş ve '*normal'* insanların, damgalama yolu ile nasıl lekelendiği ve değersizleştirildiği üzerinde durmuştur. Damgalamayı tarihte ilk kez kullanan Yunanlılar, kurallara uymayan ve normal kabul edilmeyen kişileri bedenlerine kazıdıkları demirle dağlamıştır. Ömürleri boyunca bu izi bedenlerinde taşıyan kişiler lekelenmiş kişiler olarak toplumda kolayca ayırt edilmiş ve toplum üyeleri bu kişilerden uzak durmaya gayret etmiştir. Ortaçağ'da bedene yapılan bu fiziksel damgalama işlemi zaman içinde değişim geçirmiş ve daha soyut bir uygulama biçimi olan sosyal damgalama şeklinde uygulanmaya başlanmıştır. Toplumun bir parçası iken normal kişilerden ayrıştırılarak ötekileştirilen 'farklı' kişiler toplum tarafından damgalanarak, dışlanmıştır. Goffman'a göre damgalama, *damgalanan kişinin adının önüne getirilen etiket nedeniyle daha az değer verilebilir, daha az istenebilir hale gelmesi ve neredeyse artık insan gibi görülmemesidir* (Özmen & Erdem, 2018, s.186). Yani damgalanan kişi, toplum tarafından normal olarak

görülmez ve adeta nesne halini alır. Sağlıklı ve sıradan bir kişi olmaktan çıkıp nesne olarak görülen damgalanmış kişi, toplum tarafından itibarsızlaştırılarak onur kırıcı bir tutum ile karşı karşıya kalmakta, kale alınmayan değeri düşmüş bir konuma indirgenmektedir.

Goffman ve damgalama kuramına katkıda bulunan pek çok düşünür damgalama için kullanılan sıfatların ve kalıpyargıların birer işaret olduğunu ve bu işaretler sebebiyle kişilerin kusurlu ve değersiz olarak görüldüğünü belirtir. Ayrıca kalıpyargıların, kişileri kategorize ettiğini ve damgalanan kişileri toplumun diğer üyelerinden ayrıştırdığını savunurlar. Bu sebeplerden dolayı toplum üyelerinin damgalanan kişilerden kaçınır ve damgalanan kişinin sosyal kimliği de değer düşüklüğüne uğrar. Damgalama süreci kültür yapısına göre değişiklik gösterir bu sebeple her ülkede, bölgede ya da şehirde farklı bir şekilde ilerler ve yerel bir özelliğe sahiptir. Onlara göre ekonomik veya sosyal gücü elinde tutan kişiler damgalama sürecini yönetir, farklılıkları belirginleştirir ve kalıpyargıların oluşumuna destek verir (Özmen & Erdem, 2018, ss.187-188).

Goffman günlük hayattaki *sakat insan, gayri meşru çocuk, deli adam* gibi söylemlerin öncelikle bilinç düzeyinde şekillendiğini daha sonra da damgalamaya dönüştüğünü ifade eder. Damgalayan kişiler genellikle kendisinin özel ve güçlü olduğunu belirtmek ister ve bu yüzden karşısındaki kişileri etiketleyerek, ötekileştirir. Goffman'a göre üç tür damga mevcuttur: İlki bedenden nefret etme (fiziksel deformasyon), ikincisi kişilik özelliklerine (ruhsal hastalıklar, işsizlik vb.) yönelik damgalama ve üçüncüsü ise küçümsenen bir grubun üyeliğine (kabile özellikleri, din, ırk, yaş vb.) ilişkin damgalamadır (Kadıoğlu & Hotun Şahin, 2015, s.4). Bu bağlamda fiziksel engelliler damgalama ile yüzleşen ilk grupta yer almaktadır. *Bedene yönelik damgalamaya* tarih boyunca pek çok kez rastlanmış, bazı hastalıklar uğursuzluk olarak görülmüş ve damgalanan bu kişiler sağlıklı ve normal olanlardan ayrılarak itibarsızlaştırılmışlardır. Günümüzde de bu şekilde algılanan hastalıklar mevcuttur. Örneğin bulaşıcı olmamasına rağmen çeşitli nörolojik hastalıklar sebebiyle birçok kişi damgalanmakta ve bu kişiler hastalığın fiziksel görünüşe etkileri nedeniyle aile kurma ya da işe girme gibi konularda sorunlar yaşamaktadır. *Kişilik özelliklerine bağlı damgalama;* iradenin zayıf olması, baskılanması gereken ve doğal olmayan tutkular, dürüst olmama, aşırı uçlarda inançlara sahip olma, ruhsal hastalıklar, işsizlik, intihar

girişiminde bulunma, radikal siyasi davranışlar, hapis yatmak, alkol gibi bağımlılıklar, eşcinsellik, pedofili ve ahlâksızlık olarak algılanan bireysel karakter kusurları bu başlıkta değerlendirilebilir. (Özmen & Erdem, 2018, s.194). *Grup üyeliğine bağlı damga* olarak da ifade edilen etnolojik damga ise belirli bir ırk, ulus ve dine yönelik etnik temelli olumsuz yüklemelerdir (Kuş Saillard, 2010, s.15). Soy bağıyla aktarılır ve bir topluluğun tüm mensuplarına eşit biçimde bulaşabilir. Azınlıklara yönelik uygulanan damgalama, bu damgalama türünde halen güncelliğini koruyan bir örnektir. Günümüzde azalmasına rağmen, Amerika'da siyahilere uygulanan ırk ayrımcılığı bunun en belirgin örneğidir (Özmen & Erdem, 2018, s.194).

Damgalama süreci geniş ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Pek çok alanda pek çok farklı biçimde damgalama ile karşılaşmak mümkündür. Ancak bu araştırmanın genel çerçevesinin anlaşılması için damgalama etki alanlarına göre dört başlık altında sınıflandırılabilir; Toplumsal damgalama, İçselleştirilmiş damgalama, Yapısal damgalama ve Kurumsal damgalama.

Toplumsal damgalama, toplum üyelerinin sahip olduğu kalıpyargılar, ön yargılar ve ayrımcılık içeren inançları sebebiyle damgalanmış kişiye karşı gösterdiği negatif davranış ve tutumlardır. Bireyin kendine dair düşünceleri ne denli olumlu olursa toplumsal damgayla başa çıkabilmektedir ancak bazı kişiler toplum tarafından damgalandıkça, bu damgayı içselleştirir ve kendi kendini damgalamaya başlar. *İçselleştirilmiş damgalama,* toplumsal damganın, kişilerin iç dünyasını etkilemesi, kendine dair olumsuz bir kabul oluşturması, toplumun inançlarını özümsemesi, artık kendisinde bu durumun varlığını benimsemesidir. Damgalanan kişi bu damgayı ne kadar içselleştirirse ruhsal durumu o denli yara almaktadır. Damganın, yani toplumun olumsuz ve kalıplaşmış yargıların, içselleştirilmesi bir süre sonra kişilerde özgüven kaybı, kendi durumundan utanma, yetersiz hissetme, kendini layık görememe, depresif düşünme, yabancılaşma, sosyal ilişkilerden kaçınma (sosyal izolasyon) gibi psikolojik sorunlara yol açmaktadır. *Yapısal damgalama* toplumdaki bazı statü ve ideolojik sistemlere karşı yapılan damga sebebiyle bazı grupların siyasal, ekonomik ve sosyal alanlarda yaşadığı adaletsizlik olarak tanımlanabilir. Zihinsel ya da ruhsal rahatsızlığı olanlara veya belli bir ideolojik gruba üye olan kişilere karşı uygulanan sistemsel ayrımcılık ve yok sayma olarak örneklendirilebilir. Bilhassa kamusal alanlarda

uygulanan damgalamaya ise *kurumsal damgalama* denilmektedir (Özmen & Erdem, 2018, ss.194-195).

Tüm bu damgalama süreçlerinin farklı sonuçlara yol açtığı söylenebilir, hem kişiyi ve çevresini hem de toplumu etkileyen sonuçlar doğurabilecek güçte olan damgalama; mobbing, istismar, günah keçisi ilan etme, zorbalık, sosyal dışlama, örgütsel dışlama, ötekileştirme, yalnızlaştırma gibi kavramlar ile iç içedir. Toplumdaki damgalama iş yaşamına da etki edebilmektedir. İş yükünü arttırma, terfi etmesine engel olma, meslektaşları tarafından dışlama, yok sayma, takdir etmeme gibi farklı yaptırımlar ile kişinin iş yaşamından benlik saygısının düşürülmesi ve ayrılmaya zorlanması da damgalamanın sonuçları arasında gösterilebilir (Özmen & Erdem, 2018, ss.201-202).

"*Damganın şiddeti ve sonuçları; toplumdan topluma değişebildiği gibi, kişiden kişiye, kişinin içinde bulunduğu duruma, damgalanmayı içselleştirme düzeyine göre de değişmektedir. Her tür damgalama, etiketleme ile başlamakta, ayrımcılık ve dışlama ile sonlanmaktadır*" (Kadıoğlu & Hotun Şahin, 2015, ss.4-5).

2.5.5. Ayrımcılık

Önyargılar sebebiyle ötekileştirilen ve damgalanan kişi veya grupların bazı haklardan mahrum edilmesi durumu "*ayrımcılık*" olarak tanımlanmaktadır. Ayrımcılık zihinsel boyuttaki ön yargıların, fiile dökülmesi yani olumsuz tutum ve davranışlara dönüşmesidir. Ayrımcılık konusu yıllar boyunca sosyal bilimlerin üzerinde çalıştığı konular arasına girmiş ve psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimciler tarafından tartışılmıştır (Durmaz, 2015, s.24).

Önyargı ve ayrımcılık tarihin her döneminde ve hemen hemen her kültürde görülebilmektedir. Ayrıca kadın, erkek, heteroseksüel, genç, yaşlı, siyah, beyaz fark etmeksizin herkes ayrımcılığın hedefi olabilmektedir. Ancak özellikle bazı azınlık grupları eskiden beri ön yargının ve dolayısıyla da ayrımcılığın hedefi olmaktadırlar (Durmaz, 2015, s.25). Irk, etnisite, sağlık, cinsiyet, yaş vb. konularda çoğunluktan farklı ve dezavantajlı durumda olan gruplar azınlık olarak adlandırılmaktadır. Azınlık gruplarının toplum tarafından ötekileştirilmesi; bu grupların kendi içlerine dönük bir yaşam tarzı oluşturmalarına ve toplumdan daha da kopmalarına yol açmaktadır (Tekeş,

2013, s.5). Mileski (1998)'ye göre "*insanların ön yargılı tutumlarının altında, yabancı düşmanlığı ve farklı olana karşı duyulan korku yatmaktadır. Bu ön yargılar zamanla nefrete yol açmaktadır*" (akt. Tekeş, 2013, s.12).

2.5.6. Sosyal Dışlanma

Tarih boyunca üretim araçları değişiklik göstermiş ve bununla ilintili olarak üretim ilişkileri farklılaşmıştır. Toplumda yer alan belli gruplar bu değişim sürecinde hayata geçirilen politikalar sebebiyle "*damgalanmış (stigma)*" ve ayrımcılığa uğramıştır. Oluşan bu düzenden dışlanan dezavantajlı gruplara "*dışlanmışlar*" denilmektedir (Kızılaslan ve diğerleri, 2016, ss.185-186).

Sosyal dışlanma terimini ilk kullanan kişi Fransa'da Chirac Hükümetinin sosyal işlerden sorumlu devlet bakanı Lenoir'dır. Ona göre "*dışlanma*" kavramı sadece yoksul kişilere değil aynı zamanda ülke ekonomisinin sağladığı faydaların çoğundan yararlanamayan kişilere işaret etmektedir. Lenoir'a göre, Fransa nüfusunun %10'u birbirinden farklı sebeplerle dışlanmıştır. Lenoir, dışlanmış kişileri *"zihinsel ve fiziksel engelliler, suç işleyenler, hasta ve bakıma muhtaç yaşlılar, istismar edilen çocuklar, uyuşturucu madde bağımlıları, intihara eğilimli insanlar, yalnız ebeveynler, problemli aileler, marjinal ve asosyal insanlar ve diğer sosyal uyumsuzluk içindeki insanlar*" olarak nitelendirmiştir. Sapancalı (2005) tarafından sosyal dışlanma, "*belirli bir kesimin sosyal etkinliklerin ve toplumsal bütünün dışında kalması ve ekonomik büyümeye yaptığı katkıdan adil olarak yararlanamaması"* olarak tanımlanmıştır. Kişilerin toplumsal etkinliklerden dışlanması dezavantajlı gruplarla toplumun bağlarının kopmasına ve ön yargıların çoğalmasına sebep olur. *Dışlanma kavramı çoğu zaman sınıf altı, yoksulluk, eşitsizlik, yabancılaşma, irtibatsızlık, yoksunluk, marjinallik, bütünleşememe gibi terimlerle birlikte kullanılmaktadır.* Dışarıda kalan, öteki olan (bilinmeyen/ tanınmayan), yabancı olan kişileri toplumun tanıması zorlaşır ve beraberinde ön yargılı tutum ve davranışlar oluşur. Dışlanan, ötekileştirilen grupların devlet ile olan irtibatı azalır ve toplum için üretilen politikaların dışında kalmaya başlarlar (Şahin, 2009).

Sosyal dışlanmaya sebep olan eşitsizlik süreci hem politik ve sosyal uygulamalar sebebiyle ortaya çıkan eşitsizliği hem de ekonomik anlamda gelir eşitsizliğini içermektedir kapsamaktadır. Kişinin kültürel, sosyal, ekonomik ve politik

ihtiyaçlarının her birinin ayrı ayrı karşılanması onun toplumla bütünleşmesine adım adım katkıda bulunmakta ve bu alanlardan birinde bile yoksunluk yaşaması bu bütünleşmeyi engellemektedir. Bu alanların birinde bile yoksunluk yaşamak, o alandan başlayarak insanın toplumdan dışlanması sürecini başlatacaktır. Tüm bu alanlar iç içe geçer ve birbirini etkiler. Toplumsal bütünleşmeyi büyük bir oranda sağlayamayan kişiler sosyal dışlanma yaşamakta ve kendini toplumun bir üyesi olarak görmemeye başlamaktadır. Kişinin toplumsal hayata bağlanma süreci, ihtiyaçlarının karşılanması ile paralel olarak ilerlemektedir. Eğitim, sağlık, istihdam, hukuk vb. vatandaşlık haklarından eşit olarak faydalanıyor olmak sosyal bütünleşmenin birincil şartıdır. Bu eşitlik durumunda dezavantajları olan kişilerin toplumsal katılım sürecinde normal kişilerle aynı haklara sahip olabilmesi gerekmektedir. Kişilerin farklılıkları toplumsal çeşitliliği arttırmakta, tek tipleşmeyi önlemektedir. Herkesin birbirinden farklı ve kendine özel olduğu bilinmeli ve bu anlamda farklılıklar gözetilerek eşit olanaklar yaratılmalıdır. Bu bağlamda, bireylerin farklılıkları doğrultusunda fırsatları değerlendirebilme ve yeteneklerini ortaya koyabilme şansı olacaktır (Şahin, 2009).

Engelli bireylerin sosyal dışlanmayı pek çok alanda yaşadığı ve vatandaşlık haklarından eşit ölçüde faydalanamadığı bilinmektedir. Eğitim, istihdam, sosyal ilişkiler, mülkiyet, sağlık gibi alanlarda yaşadıkları sorunlar çok boyutludur. Öncelikli olarak hizmete erişim, ulaşım anlamında karşılaştıkları sorunlar beraberinde sosyal dışlanmayı getirmektedir. Devletin sunmuş olduğu hizmetlere temel olarak erişim sıkıntısı yaşayan ve bu bağlamda diğer vatandaşlar ile eşit anlamda hizmetten faydalanamayan engelli bireylerin, eğitim ve iş olanaklarına erişimlerinin kısıtlanması onların yoksullaşmalarına yol açmaktadır. Toplumsal olarak yok sayılan, görmezden gelinen, sosyal ve politik alanlardan dışlanan engelli bireyler kültürel, sosyal, ekonomik ve politik alanlarda yoksunluk çekmektedir (Köten & Erdoğan, 2014, s.27). Bu dışlanma süreci, dünyanın tüm ülkelerinde aynı ölçüde yaşanmamaktadır.

Sosyal dışlanma, her toplumda farklılık göstermektedir. Örneğin; Almanya'da yaşayan bir engelli bireyin karşılaştığı sorunlar ile Türkiye'de karşılaştığı sorunlar farklılık göstermektedir. Sosyal dışlanma, ülkelerin ekonomik, sosyal, kültürel ve politik alanlarda sağladığı olanaklara göre ülkeden ülkeye göre değişiklik gösteren çok boyutlu bir kavramdır. Bu anlamda ülkelerde ekonomik gücü kimin elinde tuttuğu ve

kimlik oluşumu sürecinde belirleyici etkenlerin neler olduğu önem kazanmaktadır. Muhakkak ekonomik anlamda güç elde etmek için kişinin iş sahibi olması ve elde ettiği gelirin tüm alanlardaki ihtiyaçlarını eksiksiz olarak karşılıyor olması gerekmektedir. Toplumdaki eşitsizlik, büyük oranda gelire dayalı olan ekonomik eşitsizlikten beslenmektedir. Bu anlamda ekonomik alandan yeterli düzeyde fayda sağlayamayan kişi, diğer alanlarda varlık göstermekte büyük bir dezavantaja sahip olur. Bu açıdan bireyin öncelikli olarak çalışma hakkından mahrum edilmesi beraberinde topluma yabancılaşmayı ve uzaklaşmayı beraberinde getirir. Topluma yabancılaşma ise; sosyal devletin sorgulanmaya başlanmasına sebebiyet verir. Çünkü sosyal devlet tanım itibariyle tüm vatandaşlarının eşit haklara sahip olduğu temeline dayanır. Sosyal devletin oluşturduğu toplumsal kurumların eşitliği sağlayamaması vatandaşta güven yitimini doğurur. Toplumsal kurumların toplumsal bütünleşmeye hizmet etmesi önemli bir unsurdur (Şahin, 2009).

Köten ve Erdoğan'ın 2014 yılında hazırlamış olduğu çalışmada yer alan araştırmalar, engellilerin, okul ve iş hayatında uğradıkları ayrımcılığın ve dışlanmanın dünya genelinde çok yoğun olduğunu göstermektedir. Sosyal yaşamın her alanı engelliler için yeni dışlanma dinamikleri barındırmaktadır. Örneğin bir yerden bir başka yere ulaşımda yaşanan güçlükler, engellileri eve ya da sürekli refakatçi gereksinimine mahkûm etmektedir. Ayrıca Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2002 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre engelli bireylerin evlilik oranları oldukça düşüktür. Bu durum engelli bireylerin büyük oranda ebeveynlerine bağımlı olduğu, engellilere yönelik sosyal hizmet uygulamaları ve projelerine duyulan ihtiyacın ne denli büyük olduğunu da göstermektedir. Eğitim, istihdam, ekonomik kaynaklara ve kamusal hizmetlere erişim alanlarında da engelliler dışlanmakta ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) verilerine göre engelli gençler dünya gençliğinin en yoksul ve marjinal kısmını oluşturmaktadır. Dünya genelinde engelli gençlerin sayısının 180-220 milyon arasında olduğu ve UNESCO'nun tahminlerine göre gelişmekte olan ülkelerde engelli çocukların %98'i okula gitmediği belirtilmektedir. Engellilerin istihdam alanında yaşadıkları sosyal dışlanma da önemli boyutlardadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hesaplamalarına göre, bazı ülkelerde engellilerin %80'i işsizdir; Türkiye genelinde ise OGİDKZ (ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engelliler)'de işgücüne katılım oranının yalnızca %21,71 olduğu görülmekte, bununla birlikte işsizlik oranının kentlerde kırsal alanlara göre

daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Eğitim ve istihdamdan dışlanma, yoksulluğu da beraberinde getirmektedir(Köten & Erdoğan, 2014, ss.26-27).

> *Uzun süreli işsizlik olgusu, bireylerin üretkenliklerini, bilgi ve becerilerini yitirmelerine, fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmaması nedeniyle fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklardan zarar görmelerine neden olmaktadır. Çok fazla boş zamana sahip olma ve ileride de iş bulamayacağı için uzun süreli boş zamana sahip olma düşüncesi, zamanın etkin kullanılmasını da engelleyecek, bireyler kendilerini daha da sıkıntılı hissedeceklerdir. Dolayısıyla, insanlara ve kurumlara güvenleri zedelenen kişilerin toplumla bütünleşmesi oldukça zorlaşacaktır. Kendisine öz saygısını yitiren, çevresindekilere güvenmeyen bireyler suça meyilli hale gelebilecektir. Çünkü işsizler sadece gelirden yoksun değil, aynı zamanda toplumdaki normal etkinliklerden de yoksun kalmaktadırlar* (Şahin, 2009, s.79).

Hem toplum için hem de kendi için faydalı olamama durumu, insan psikolojisini olumsuz etkileyen ve toplumla bütünleşmeyi zorlaştıran bir döngüye sebep olacaktır. Bireylerin, uzun süre istihdam alanının dışında kalması, üretkenliklerinin, bilgi ve becerilerinin körelmesine yol açmaktadır. Kişilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarının karşılayabilmesi için faydalı işlerde çalışıyor ve ekonomik olarak özgür olması gerekmektedir.

Her türlü sosyal dışlanmaya karşı duran Avrupa Birliği öncelikli olarak istihdama erişim anlamında karşılaşılan ayrımcılık ile mücadele etmektedir. Çalışma yaşına gelmiş olan vatandaşların iş yaşamına girmeleri ve uzun süreli bir işsizlik yaşamamaları için çeşitli istihdam alanları oluşturmak sosyal devletin gereklilikleri arasında yer almaktadır. Kimlik oluşumunu önemli ölçüde etkileyen ekonomik durumun iyi ya da kötü olması bireyin toplumla bütünleşmesine ya da toplumdan dışlanmasına katkıda bulunmaktadır. Ekonomik durumu ve işi yani statüsü iyi durumda olan kişilerin toplumla bütünleşerek özgüvenli bir kimlik oluşturma süreci yaşayacağı ancak ekonomik durumu kötü olan işsiz kişilerin yoksullaşarak daha özgüvensiz bir kimlik oluşumu süreci yaşayacağı öngörülebilir(Şahin, 2009).

İtalya'da yapılmış olan bir çalışmada engeli olmayan sağlıklı kişilerin sahip olduğu yaşam standartlarına erişebilmek için engelli bireylerin, sağlıklı bireylerden en az 2,16 kez daha fazla ekonomik gelir elde etmeleri gerektiği tespit edilmiştir. Ayrıca Avrupa ve Asya'da geniş çaplı sosyal araştırmalar yapan bir kurum olan ComRes'in 2011'de İngiltere'de gerçekleştirdiği görüşmelerden elde edilen sonuçlar engellilerin günlük yaşamın dışında kaldığını ve görünmezleştiğini göstermektedir. Engelli

olmayan ve ailesinde engelli bir birey bulunmayan insanların yaklaşık %40'ı hiç engelli birini tanımadıklarını, %90'ı evinde sosyalleşme kapsamında (arkadaş, misafir vb.) hiçbir engelli bulunmadığını ve sadece %21'i bir engelli ile birlikte çalışma deneyimi yaşadığını belirtmiştir. Araştırma raporu, gerekli önlemler alınması gerektiği aksi takdirde engellilerin toplumdan tamamen soyutlanabileceği konusunda da uyarılar içermektedir(Köten & Erdoğan, 2014, s.27).

Engelli bireylerin çoğunluğa göre dizayn edilmiş bu dünyada pek çok alanda dezavantaj yaşaması ve sosyal dışlanmayı çok boyutlu olarak yaşaması topluma yabancılaşmasına ve kabuğuna çekilmesine sebep olacaktır. Bu yalnızlaşma süreci sosyal dışlanmanın boyutunu arttıracaktır. Toplumun diğer üyelerine yabancılaşan engelli bireyler toplum üyeleri tarafından farklı ve bilinmez olarak var olmaya devam edecektir. Bu bilinmezlik hali ön yargıları ve ayrımcılığı arttıracak böylelikle sosyal dışlanma kendi içinde büyüyen bir döngüye dönüşecektir(Köten & Erdoğan, 2014, s.27).

Kişinin içinde bulunduğu yoksunluklar nedeniyle kendisini yetersiz hissetmesi kendine olan güvenini kaybetmesine neden olacaktır. Bu da kişinin endişeli, belirsiz ve güvensiz davranışlar göstermesine neden olabilecektir. Uzun süreli yaşanan bu stres ve kaygı halinin sebep olduğu zararlar daha sonradan maddi ve psikolojik destek sağlansa bile tamamıyla ortadan kaldırılamamaktadır. Bireylerin toplumla bütünleşememesi neticesinde toplumun geleceğini tehdit edebilecek nitelikte sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Sosyal sorumluluğun ve değerlerin kaybedilmesi, sosyal alandaki düzenlemelerin ve toplumdaki kurum ve kuralların anlamının sorgulanması ve isyan duygularının ortaya çıkması neticesinde, yabancılaşma ve toplumsal patlamalar ortaya çıkabilecektir (Şahin, 2009, ss.78-80).

Toplumda sosyal adaletin ve eşitliğin sağlanması için kimsenin kendini dışlanmış görmemesi gerekmektedir. Ekonomik, toplumsal ve siyasal fırsatlar bakımından eşitsizliklerin ortaya çıkması bu eşitsizliklerin kendi kendini sürdürecek biçimde yaygınlaşmasına neden olacaktır. Bu nedenle, bu fırsatlara ulaşamayan birey ve kişilere toplumun destek mekanizmaları geliştirmesi gerekmektedir (Şahin, 2009, s.64).

Toplum bünyesinde bütün vatandaşlara bütün alanlarda fırsat eşitliği sağlanmalıdır. Sosyal dışlanmaya maruz kalan kişi ve grupların toplumun geri kalanı

ile bütünleşmesi için çok yönlü politikalar geliştirilmelidir. Aynı zamanda farklılıklara saygı gösteren bir toplum yapısı oluşturulması gerekmektedir.

Birbirinden birçok açıdan farklı olan bireyler; hem doğuştan gelen yetenekleri, hem de sonradan kazandıkları yetenekler bakımından farklıdırlar. Bu nedenle, ilgi ve yetenekleri oldukça farklı olan bireyler; farklı alanlarda uzmanlaşmak suretiyle, ekonomik ve sosyal hayatta karşılıklı olarak birbirlerini yardımlaşma ya da rekabet şeklinde etkileyerek toplum yapısını oluştururlar (Şahin, 2009, s.36).

2.5.7. Toplumsal Bütünleşme (Sosyal Temas)

Sosyal temas hipotezi, gruplar arası yakınlaşma ve temasın, mesafe koymanın tam tersi bir etkiye yol açarak ön yargı ve ayrımcılığı azaltacağı düşüncesine dayanmaktadır. Buna göre sosyal temas, bireylerin birbirlerinin inanç, değer ve yaşam tarzlarıyla ilgili ilk elden bilgi elde etmesine imkân tanır. Birbirlerini daha yakından tanıma fırsatı bulan bireyler "*öteki*"ne yönelik sahip oldukları genellemelerin hatalı olduğunun farkına varabilirler (Durmaz, 2015, s.26).

"*Önyargının Doğası*" adlı kitabında temas-ön yargı ilişkisine özel bir yer ayıran Allport her ne kadar bu hipotezin kurucusu olarak bilinse de gruplar arası temasın, ön yargı ve ayrımcılığı azaltabileceği düşüncesi 1930'ların ortalarına kadar dayanmaktadır. II. Dünya Savaşı'nın hemen sonrasına kadar yapılan ilk araştırmalar, genellikle, Amerika'da yaşayan siyah ve beyaz ırk mensupları arasındaki temas-ön yargı ilişkisine odaklanmaktaydı. F.Tredwell Smith'in (1943) "*Siyahlara Karşı Tutumların Değişmesinde Bir Deney*" adlı kitabında, Columbia Üniversitesi Öğretmen Koleji'nde okuyan öğrencilerin bir kısmının, Harlem'de siyahlarla dört gün boyunca yaşadıkları olumlu sosyal etkileşimden sonra bu deneyimi yaşamayan kontrol grubuna göre siyahlara karşı daha fazla olumlu tutum geliştirmeye başladıkları görülmüştür (Durmaz, 2015, s.26).

Bu yaklaşımın temelinde yatan düşünce, gruplar arası düşmanlığın, grupların birbirine yabancı ve uzak olmasından kaynaklandığı, uygun şartlar sağlandığında grup üyeleri arasındaki düşmanlığın azalacağı ve daha olumlu tutumların geliştirilebileceğidir. Toplumsal temas, uygun koşulların sağlanmadığı bazı durumlarda var olan kalıpyargı ve ön yargıları daha çok körükleyebilmektedir. Allport

(1954)'a göre gruplar arası temas ancak bazı ön koşullar sağlandığı takdirde etkili olabilmektedir (akt. Göregenli, 2012, s.252).

1) Sosyal ve kurumsal destek: Özellikle faklı sosyal sınıfların ve grupların kurumsal destekler ile bir araya getirilmesinin, toleransın ve farklılığın kabul edilmesi noktasında işlerlik kazandırması beklenir. Gruplar arasındaki ilişki ve temas mevcut kurumsal yapı, çevre ve yetkili konumda bulunanlar tarafından da desteklenmelidir. Örneğin çalışma yaşamına giren engellilerin iş arkadaşları ile etkileşimlerinin arttığı görülmüştür.

2) Tanışıklık potansiyeli: Resmi ilişkilerden ziyade bireyselleşmiş ilişkilerin, ön yargılı insanları birbirine daha çok yaklaştırıcı özelliği olabilir. Özellikle dış grup üyeleri ile kurulan kişiselleşmiş ilişkiler olumlu etki oluşturarak, dış grubun bir bütün olarak algılanmasının önüne geçebilmektedir. Düzenli kurulan temasın arkadaşlığın gelişmesine katkıda bulunduğu bilinmektedir. Ancak bu temas hali sık, uzun ve yakın olmalıdır. Örneğin sürekli aynı sınıfta bulunan öğrencilerin diğer yabancı kişilere kıyasla daha çabuk yakınlaştığı söylenebilir.

3) Eşit statü: Gruplar arasındaki statü farklılıkları ön yargıların ve olumsuz kalıpyargıların oluşumuna neden olmaktadır. Grupların eşit statülere kavuşturulması, düşük statüdeki gruplara ait kişilerin değerlendirilmesinde etkili olan olumsuz ön yargıların ve kalıpyargıların adaletsiz ve yersiz oldukları konusunda farkındalık oluşturulabilir. Bu sebeple temasa geçecek kişilerin statü olarak eşit konumda bulunmaları daha verimli olacaktır.

4) İşbirlikçi etkileşim: Gruplar arasında rekabet söz konusu olduğunda gerginlik ve düşmanlıkların görünmesi muhtemeldir. Bu nedenle amaç birliği ve işbirliği dayanışmaya ve düşmanca duyguların azaltılmasına katkı sağlayabilir. Sherif ve arkadaşlarının yaptığı deneyde farklı grup üyeleri kıt kaynaklar için rekabet etmek yerine, iki tarafın karşılıklı çabalarını gerektiren ortak amaçlarla birlikte çalışmak zorundadırlar Bu da beraberinde yakınlaşmayı getirecektir (Küçükkömürler ve Sakallı-Uğurlu, 2017, s.5).

Özetle, Allport'a göre, farklı gruplar arasındaki temas ve etkileşim sadece belirli koşullar altında gerçekleşirse gruplar arası düşmanlıklar azalabilir. Bunun için de tarafların eşit statüye sahip olması, ortak amaç arayışı içinde olmaları, işbirliği içinde birbirleriyle temas kurmaları ve çevredeki kurumlardan destek görmeleri ya da en

azından çevrenin temas için olumlu bir ortam sağlaması gerekir (Çuhadar Gürkaynak, 2012, s.259).

Allport'un temas için öne sürdüğü ön koşullar, geçen yüzyılın yarısından bu yana geniş çaplı birçok araştırmanın (örneğin; Amir 1969, 1976; Cook,1978; Pettigrew,1998; Pettigrew&Tropp, 2000) yapılmasına sebep olmuştur. Birçok farklı grup üzerinde; arşiv taraması, alan araştırması ve laboratuvar deneyleri gibi değişik metotlarla gerçekleştirilen bu araştırmalar bazen ortaya karmaşık sonuçlar çıkarmaktadır. Buna rağmen, birçok araştırma gruplar arası temasın, özellikle uygun koşullar sağlandığı takdirde, ön yargıları azalttığını ortaya koymaktadır (Durmaz, 2015, ss.27-28).

Sosyal temasın etkili sonuçlar verebilmesi için gruplar arasındaki etkileşim çok kısa tutulmamalı, bireylerin birbirlerini yakından tanımalarına fırsat verebilecek sıklıkta tekrarlanmalıdır. Bununla birlikte sosyal temasın sıklığı kadar niteliği de ön yargıların azaltılmasında büyük rol oynar (Durmaz, 2015, s.28).

2.6. Meslek Seçiminin Önemi

Kişinin yaşamını devam ettirmek için kendi bilgi ve becerisine dayalı olarak yaptığı sistemli işlere meslek denilmektedir. Meslek kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olup, onun etraftan saygı görmesine, başkaları ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanıdır (Sarıkaya & Khorsid, 2009, s.394).

İnsan ömrünün yarısından fazlası mesleki etkinlikler içermektedir bu sebeple meslek seçimi çok kritik bir öneme sahiptir. Doğru bir meslek seçimi için kişinin hangi alanlarda becerisi olduğu, ne istediği ve bu alandaki imkanlarının neler olduğunu doğru bir şekilde analiz edebilmesi gerekmektedir (Eryetiş, 2016).

Her birey kendine has ve özeldir. Bu sebeple herkesin becerisi ve istekleri diğerlerinden farklıdır. Benzer biçimde meslek sayılarının çoğalması ve her mesleğin gerektirdiği niteliklerin farklı olması nedeniyle kişiyi ve mesleği doğru şekilde eşleştirebilmek bir meziyet gerektirmektedir. Kişinin kendi özelliklerine uygun bir mesleği olabilmesi için öncelikle meslekleri ve çalışma alanlarını öğrenmesi ve seçtiği mesleğe doğru bir biçimde hazırlanabilmesi gerekmektedir. Tüm bu süreçte kişiyi

tanıyıp yönlendiren ve bilgilendiren yardım hizmetine Mesleki Rehberlik denilmektedir. Mesleki Rehberlik Hizmetleri; bireyin kişisel nitelikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikler arasında bağlantı kurarak kişinin kendine uygun bir mesleği seçmesine yardım etmek olarak tanımlanabilir. Bu hizmetten yararlanmadan doğru bir meslek seçimi yapmak oldukça zordur ve yanlış bir meslek seçimi kişinin kendini gerçekleştirememesine sebep olmaktadır. Yapılan araştırmalarda, başka bir mesleğin özlemini çektiğini belirten kişi sayısı %40 civarındadır (Köknel, 1981, s.157; akt. Eryetiş, 2016). Bu da oldukça yüksek bir orandır.

Türkiye'de genç nüfusun fazla olması ve bu nüfusun hepsinin alınmasına yetecek kadar üniversitenin bulunmaması nedeniyle lise mezunu öğrencilerin ancak bir bölümünün üniversitelere girebildiği ve bunların da önemli bir bölümünün istedikleri bölüm yerine puanları tutan bölümlere yerleştikleri herkesin malumudur (Yılmaz, 2014, s.128). Aynı biçimde üniversite mezunu kişi sayısı da oldukça fazla ancak istihdam olanakları daha azdır. Bu sebeple sürekli bir eleme yöntemi ile iş yaşamına dahil olabilen kişiler bazen kendilerine uygun tercihler yapmak yerine boş olan kadrolara uygun seçimler yapmaktadır. Bu da bireyin eğitimini aldığı mesleği gerçekleştirememesine sebep olmaktadır.

Kendi yetenekleri, ilgileri ve gereksinimleri hakkında doğru ve gerçekçi bilgiler ve değerlendirmelere sahip olamayan öğrenciler, mesleklerin gerektirdiği nitelikler, sağladığı olanaklar, mesleğin avantajları, dezavantajları hakkında çoğu kez kulaktan dolma bilgilerle üniversite kapısına gelmektedirler. Eğitim süreci içerisinde bir kısım öğrencilerin; genellikle ilgi, istek ve yeteneklerinin hangi meslek alanına daha yatkın olduğunu bilmeden, meslekleri tanımadan, arkadaş grubunun veya ailesinin etkisinde kalarak meslek seçtikleri saptanmaktadır (Vurucu, 2010, s.4).

Mesleki eğitimin başarılı olabilmesi için çağdaş ülkelerin yaptığı gibi erken yaşlarda başlayarak lise sonuna kadar kişi takip edilmeli ve öğrencilerin kişisel kabiliyetlerine göre yönlendirme yapılmalıdır (Vurucu, 2010, s.3). Bir meslekte mutlu olabilmek için kişinin kendi ilgi ve yetenekleri ile mesleğin gerektirdiği ilgi ve yeteneklerin çakışıyor olması gerekmektedir. Bu sebeple kişi, meslekleri derinlemesine araştırmalı ve hangi mesleğin ne gibi özellikler gerektirdiğini öğrenmelidir ki kendine uygun gerçekçi bir seçim yapabilsin (Vurucu, 2010, s.2).

Türkiye'de önemli bir sorun da işsizlik sorunudur. Yeteneği, ilgisi, çalışma koşulları, ücreti her durumu kendisine uyan bir kişinin önüne o meslekte istihdam edilme yani iş bulabilme sorunu çıkabilir (Vurucu, 2010, s.2). Bu sebeple meslek tercihi yapılmadan önce dönemin koşulları göz önünde tutularak ilgi duyulan mesleğe yönelik yetişmiş elemana ihtiyaç olup olmadığının araştırılması da önemlidir.

Mesleki rehberlik süreci engelli bireyler ile ilgili süreçte daha karmaşık bir boyut kazanmaktadır. Engelli bireyin seçeceği meslek hem engel durumuna, hem yeteneğine, hem de bu mesleği icra edebileceği kurumların fiziksel koşullarının engelliye uygun olması gerekmektedir. Kişinin yaptığı meslek seçimine göre pek çok faktör değişiklik göstermektedir, örneğin; gelir düzeyi, yaşanılacak olan çevre, toplumsal ilişkiler, eş seçimi, çalışma koşulları prestij, statü vb. (Vurucu, 2010, s.1). Tüm bu faktörler insanın yaşam biçimini tamamen değiştirebilmekte ve kişiye çok farklı yaşam standartları sunabilmektedir. Bu sebeple meslek seçimi insanın tüm hayatını etkileyen kritik bir seçimdir.

2.7. Engelli Bireyin Meslek Seçimi

Meslek seçimi ile birlikte kişi kendine belli bir çalışma ve belli bir yaşam biçimini seçmiş olur. Seçtiği bu yolda da başarısıyla kendini kanıtlamaya çalışır. Meslek, her şeyden önce yetenekleri kullanma, kendini gerçekleştirme ve geliştirme yoludur. Kişi kendisine haz veren bir işi yaptığı zaman başarılı, verimli ve mutlu olur, yorgunluk duymaz dolayısıyla da stres denilen iş hastalığına da tutulmaz (Ünalan, 2005; Sarıkaya & Khorsid, 2009, s.394).

Meslek seçimi konusunda ideal olan gencin özel ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslek seçmesi iken var olan süreçte yaşanılan bir takım durumlar ve politikalar bunu engellemektedir (Sarıkaya & Khorsid, 2009, s.395). Engelli bireyler gündelik yaşamlarında pek çok dezavantaja sahiptir. Bu dezavantajlar çalışma yaşamlarını da etkilemektedir. Engelli bireyin seçeceği meslek hem engel durumuna uygun olmalı hem de bu mesleği icra edebileceği kurum kuruluşları araştırarak fiziki anlamda kendi engeline uygun olup olmadığını öğrenmesi gerekmektedir. Tüm bu hususların belirsizlik arz etmesi engelli bireyin çalışma yaşamını olumsuz yönde etkileme gücüne sahiptir.

Örneğin: Engelli bireyin öncelikli olarak tek tip olan eğitim sistemini başarılı bir şekilde bitirmesi, daha sonrasında bu eğitime yönelik sınavları geçmesi ve bu sınavlardan alacağı puana göre kendine uygun bir meslek (bölüm) seçmesi gerekmektedir. Ancak bu bölümü seçerken sahip olduğu fiziksel kısıtlılıklarını, kişisel becerilerini ve yeteneklerini iyi tanımalı ve öncelikli olarak bu kriterlere uygun erişebileceği üniversiteleri belirlemelidir. Öncelikli olarak bölüm değil üniversite seçmelidir çünkü aldığı puan ve fiziksel kısıtlılıkları bu süreci zorunlu kılmaktadır. Kendine uygun bir üniversite seçtikten sonra mezun olma durumunda hangi kurumlarda iş bulma ihtimalinin olduğunu hesaplamalı ve buna göre o kurumları fiziki açıdan incelemelidir. Hem şehir anlamında hem de oturduğu, yaşadığı semt anlamında detaylı bir inceleme yapmalı ve buna göre bölüm tercihinde bulunmalıdır. Tabii ki bu süreçte KPSS'den alacağı puan ya da mezun olduğunda o mesleğe yönelik ihtiyaca göre yapılacak alımlar bile ihtimallere dahil edilememektedir.

Engelli bireylerin çalışma yaşamına katılması hem sosyal temas anlamında hem de ekonomik özgürlük anlamında bireye katkı sağlayacak önemli bir süreçtir. Sağlıklı bir çalışma ortamı, engelli bireyi topluma kazandıracak ve ekonomik açıdan bağımlılığını en düşük seviyeye çekecektir. Bu sebeple bu özgürlüğün ve toplumsal bütünleşme sürecinin ciddi anlamda desteklenmesi gerekmektedir. Karmaşık bir yapıya sahip olan bu süreç detaylı olarak her yönden araştırılmalı ve bireye özel çözümler üretilmelidir. Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı her ne kadar bu sorunlara yönelik geliştirilmiş bir çözüm yolu olarak görülse de farklı sorunları beraberinde getirmektedir.

Aşağıda Türkiye'de uygulanan engelli istihdam modelleri ve engelli istihdam politikalarının tarihi gelişimine değinilmiştir.

2.8. Türkiye'de Uygulanan Engelli İstihdam Modelleri

Engelli bireylerin istihdamına yönelik ortaya konacak her türlü çözüm bu kişilerin çalışma haklarına kavuşmaları, toplumun aktif bir parçası olarak toplumla bütünleşmeleri açısından önem arz etmektedir (Arıkan & Ayyıldız, 2018, s.7).

Dünya genelinde engelli istihdamı konusu sosyal modelin şekillendiği 1980'li yıllarda gündem haline gelmiş ve ülkeler engelli istihdam politikaları geliştirmeye

başlamıştır. Engelli vatandaşları iş gücü piyasasına sokmak için farklı ülkelerde farklı zamanlarda farklı yöntemler uygulanmıştır (Arıkan & Ayyıldız, 2018, s.67). Bu uygulamalar hem genel istihdam politikalarını hem de kamu istihdam politikalarını etkilemiştir (Tören, 2014, s.12).

Engellilerin toplumsal yaşama tam katılımlarının sağlanmasına yönelik olarak kamusal alanda iyileştirmelerin yapılması, onların çalışan, kazanan ve kendilerine yeten bireyler olmaları için desteklenmeleri, toplumsal yaşamın gereğidir (Genç & Çat, 2013, s.375). Engelli istihdamı çerçevesinde uygulanan yöntemleri yedi başlık altında toplamak mümkündür:

Kota Sistemi: İstihdam alanında işverenlerin belirli bir oranda veya sayıda engelli çalıştırmasının mecburi kılınmasına kota sistemi denmektedir, ilk olarak 1. Dünya savaşı sonrasında sakat kalanları mağduriyetten kurtarma amacıyla 1919 yılında Almanya'da uygulanmış ancak daha sonra bütün engel gruplarını içine alacak şekilde genişletilmiştir (Genç & Çat, 2013, s.375). Kota sistemi Almanya'dan sonra, 1920 yılında Avusturya, 1921 yılında İtalya ve Polonya, 1923 yılında Fransa'da uygulanmıştır. Ayrıca kota sistemi Avrupa'da engelli bireylerin istihdamını sağlamaya yönelik temel sistemdir (Tören, 2014, s.12).

Türkiye'de 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunun 30.maddesine göre; "elli veya daha fazla işçi çalıştırılan özel sektör işyerlerinde işverenlerin çalışan sayısının %3'ü kadar kamu işyerlerinde ise % 4'ü kadar engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda kamuda çalıştırma oranı %3 olarak belirtilmiş ve günümüzde engelli kamu atamaları %3 orana göre hesaplanmaktadır. Ayrıca mevzuatta, çalışan engelli işçilerinin sosyal sigortaları Devlet tarafından ödeneceği belirtilerek teşvik sağlanmaya çalışılmış ancak bu teşvikler engelli istihdamı için yetersiz kalmıştır (Yıldırım, 2020, s.39).

Evde Çalışma Yöntemi: Engellinin engel durumuna göre evde oluşturulan ortamda uygun işleri yapmasıdır. Teknoloji ve bilimin gelişmesiyle birlikte çalışma yöntemlerinde ve üretim sisteminde de önemli değişikler olmuştur. İş hayatında ki bu esneklik klasik çalışma ortamında ve işçi- işveren hiyerarşisinde de değişiklere sebep olmuştur. Evde çalışma yöntemi, sürekli gelişen bilim, teknoloji, değişen ekonomi ve rekabeti artan işgücü piyasasında tarafların çalışma ortam ve koşullarını kendilerinin belirledikleri bir çalışma yöntemidir. Bu yöntemle fiziksel ve zihinsel engellerinden

dolayı evden ayrılamayan kişilere iş yapabilme imkânı sağlanmaktadır (Yıldırım, 2020, s.44).

Korumalı İşyerleri Yöntemi: 5378 Özürlüler Yasası'na göre korumalı işyeri; normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için mesleki iyileştirme ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklendiği ve çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği işyeridir (2013 tarihli 28833 sayılı Yönetmelik). Korumalı iş yerlerine örnek olarak "bizim köy" çalışması verilebilir. Bu uygulamanın dezavantajlarından birisi engelli bireylerin yine engellilerle birlikte çalışacak olmasından dolayı toplumsal hayata adapte olma noktasında sıkıntı yaşayabilecek olmalarıdır (Yıldırım, 2020, s.43).

Kooperatif Çalışma Yöntemi: Bu yöntem özürlülerin kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle, çeşitli alanlarda kendilerine çalışma imkanı yaratmalarıdır. Böylece, işbirliğine dayanan bu yöntem ile özürlüler öncelikle üyelerinin mevcut yetenek ve kapasitelerini değerlendirme bunları yapacakları işe göre iyileştirme ve bağımsız bir kuruluş olarak ülke pazarında kendilerine yer edinebilmektedirler (Meşhur, 2004 s.183). Kooperatif işyerleri ve korumalı iş yerleri birbirine oldukça benzemektedir. Tek fark korumalı iş yerlerinde iş yeri şeklinde engelliler örgütlenirken diğerinde kooperatifler şeklinde örgütlenmektedirler. Bu uygulamayı kullanan ülkeler kendi mevzuatlarına göre şekillendirmektedirler. Örneğin, İtalya'da değeri 200.000 Euro'nun altında olan işlerde eğer katılım sağlanmışsa ihale yapılmaksızın öncelik sosyal kooperatiflerdedir (Yıldırım, 2020, s.43).

Kişisel Çalışma Yöntemi: Kişisel çalışma yöntemi, engelli bireylerin kendi işyerlerini kurup çalıştırmaları hatta diğer bireylere istihdam alanı sunmalarıdır. Kendi beceri ve yeteneklerini en iyi yine kendisi bildiği için engelli kişi, engel türüne ve derecesine uygun başarı gösterebileceği işi kurabilecektir (Yıldırım, 2020, s.44). Fakat bu yöntem Türkiye'de oran bakımından çok düşüktür. Bunun başlıca nedenleri; engellilerin temel eğitim yetersizliği, ülkedeki ekonomik gelişmeler, kaynak yetersizliği, engellilere sağlanan mesleki eğitim yetersizliği ve verimsizliğidir. Engellilerin desteklenerek işveren haline gelmeleri kendi aralarında bir model oluşturma açısından çok önemlidir (Genç & Çat, 2013, s.376).

İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı: İşverenlerin kota/ceza ve korumalı işyerlerinin dışında tamamen kendi isteklerine bağlı olarak engelli istihdam etmesi durumudur. Engelli bireye karşı oluşan bu ön yargılar, engelli bireyin iş bulma ve çalışma sürecini zorlaştırmaktadır Türkiye'de engellilerin çalışabilecekleri yönünde oluşan algı ve duyarlılık sonucu işverenlerin engellileri çalıştırma sorumluluğu artmıştır (Genç & Çat, 2013, s.376). Ancak bu yöntem işverenin olumlu veya olumsuz tutumuna bağlı olduğu için eleştirilmektedir. Dünyada ki gelişmiş ülkeler de dahil bu modelin uygulanması oldukça güçtür (Meşhur, 2004). Ayrıca engelli çalışanlar da kendilerine güvenilmediği düşüncesiyle üzerlerinde bir baskıyla çalışmakta ve kendilerini ispata gittikleri görülmektedir (Yıldırım, 2020, s.38)

Seçilmiş İşlerde İstihdam: Bu yöntemde engellilere has seçilmiş bazı işlerde sadece engelliler istihdam edilmektedir. Tahsis yöntemi de denen bu yöntem; engelli grupların farklılıklarına göre bazı iş ve mesleklerin kısmen veya tamamen engelliler için ayrılmasını öngörmektedir (Genç & Çat, 2013, s.376-377). Bu uygulamanın sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için engellilerin yapabilecekleri işlere ait ilgi, beceri ve yeteneklerinin doğru analiz edilip doğru iş bölümlerine yerleştirilmesi gerekir (Yıldırım, 2020, s.43). Engelli bireyler bu yöntemi benimsememekte ve bu durumun kendilerinin dışlanma riskini artırdığını düşünmektedirler (Genç & Çat, 2013, s.377).

2.9. Türkiye'de Uygulanan Engelli İstihdam Politikalarının Tarihi Gelişimi

Türkiye, engellilere ilişkin sosyal politikalarını Avrupa ülkelerine göre 20-30 sene daha geç bir zamanda ortaya koymuştur. Engellilere ilişkin geliştirilen politikalar 1950'lere kadar tıbbi bakım zemininde gerçekleşmiş daha sonra ise Sağlık Bakanlığı bünyesinde özel eğitim uygulamaları başlamıştır. Ancak 1951 yılında özel eğitim konusunun sadece sağlık konusu olmadığının anlaşılmasıyla uygulamanın Milli Eğitim Bakanlığı bünyesine geçmesi kararlaştırılmıştır. 1960'lı yıllarda Türkiye'de engellilere ilişkin sosyal politikalar geliştirilmeye başlanmış ve engellilerin istihdam edilmeleri yönünde "*toplumsal uyanış*" ve "*kitle hareketi*" yaygınlaşmaya başlamıştır. Türkiye'de, engellilere uygun eğitimin verilmesi halinde engelli bireylerin üretken konuma gelebilecekleri anlayışı, eğitimini tamamlayıp meslek sahibi olan görme engelliler ile birlikte kabul görmeye başlamıştır. Türkiye'de 1961 Anayasasıyla sosyal

devlet ilkesi ilk kez benimsenmiş ve temel hak ve hürriyetler geniş ve sistematik bir şekilde düzenlenmiştir. 1967 yılında engelli kota uygulaması hayata geçirilmiş ve 1970'li yıllarda engelli bireylerin istihdama katılımı alanında pek çok politika geliştirilmiştir. 1976 yılında çıkartılan 2022 sayılı kanun ile birlikte işsiz engellilere aylık bağlanmış ve 1980'li yıllarda engelli istihdamına yönelik yapılan çalışmalar hız kazanmıştır. BM'nin görüşleriyle de uyumlu olarak 1981 yılında Sakatları Koruma Millî Koordinasyon Kurulu" oluşturulmuş, 1985 yılında bu kurul sürekli hale getirilmiş ve 1997 yılında Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın kurulmasıyla kurulun görevi sona ermiştir. Aynı yıl 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan dolu memur kadro sayısının %2 oranında çalıştırılması gereken engelli memur istihdam zorunluluğu % 3'e çıkarılmıştır. 2001 yılında Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecinde, Türkiye'de engellilere ilişkin ulusal bir programın bulunmayışı ve engelli çalıştırılmasına yönelik düzenlemelerin uygulamaya konulmaması eleştirilmiştir. Bunun üzerine 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girerek engellilerin işyerinde çalıştırılma oranlarında düzenlemeler yapılmış ve kota kapsamı dışında çalıştırılan engelliler için işverenlere teşvik getirilmiştir. Böylelikle kamu alanı dışında özel sektörde de engelli istihdamına yönelik uygulamalar hızlandırılmıştır (Güneri, 2014, ss.16-19).

Kanunun 30.maddesine göre; İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde % 3 engelli, kamu işyerlerinde ise % 4 engelli ve % 2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler (Güneri, 2014, s.29).

2004 yılında yürürlüğe giren Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre, kamu kurum ve kuruluşlarının engelli personel alım sınavlarını kendilerince gerçekleştirileceği, sınavların, özür grupları dikkate alınarak çoktan seçmeli test olarak hazırlanacağı belirtilmiştir. Bu yönetmelik ile kurumların kendi bünyelerinde gerçekleştirecekleri sınavlar ile engelli personel kotalarını doldurmaları ve sınavların genel usül ve esasları kararlaştırılmıştır (Arıkan & Ayyıldız, 2018, s.70).

2005 yılında 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile birlikte çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik önlemlerin alınması ve işyerlerinde engellilere

yönelik fiziksel düzenlemelerin, yapılması zorunlu hale getirilmiştir. Engelli istihdam etme zorunluluğunun ihlal edilmesi durumuna cezai yaptırım getirilmiştir. Engellilere karşı ayrımcılık yasaklanmış ve engelliye karşı özründen dolayı Türk Ceza Kanunu'nda ayrımcılık sayılan eylemlerden birini gerçekleştirenlere hapis ve para cezası uygulanacağı belirtilmiştir (Güneri, 2014, ss.19-20).

Özürlüler idaresi Başkanlığı tarafından 2009 yılında gerçekleştirilen şuranın ana teması "istihdam" olarak belirlenmiş ve engelli bireylerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon programlarını da içeren istihdam sürecine katılmasını sağlamak üzere geniş kapsamlı çözümler üretilmesi amaçlanmıştır (Güneri, 2014, s.18).

2004 yılında yürürlüğe giren Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında, kurumların aynı gün sınav yapması nedeniyle adayların açılan her sınava girememesi, adaylarca başvuru yapmak ve sınava girebilmek için başka illere gidilmesi, yeterli kaynağı olmayan kurumların sınav sorusu hazırlamakta zorlanması gibi birçok konuda sorunlar yaşanmıştır. Bu sebeple 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53'üncü maddesinde, 13 Şubat 2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun'la değişiklik yapılarak engelli memur istihdamında merkezi sınav ve merkezi yerleştirme uygulamasına geçilmiştir. Bu değişiklik ile birlikte Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik çıkarılmış ve yapılacak sınav ve yerleştirmenin usül ve esasları belirlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre engelli personel atama sistemi "Sınav" ve "Kura" olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Kura ile atanacak ilkokul veya ortaokul mezunu olan engelli bireylerin, özür grubu, eğitim durumu ve tercihlerine göre yerleştirilmesi, ancak sınav ile atanacak lise, ön lisans veya lisans mezunu olan engelli bireylerin iki yılda bir sadece engelliler için yapılacak merkezi sınava girmeleri sonucunda alacakları puana ve eğitim durumuna göre yerleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Özürlü Memur Seçme Sınavı olarak adlandırılan merkezi sınavın; kamu kurum ve kuruluşlarının özürlü kotası açığı bulunduğu sürece diğer merkezi kamu personel alım sınavlarından ayrı olarak yapılacağı, sınav sorularının, özür gruplarına uygun biçimde engellilerin bilgi, yetenek ve becerilerini ölçecek şekilde hazırlanacağı belirtilmiştir. Ayrıca, adayların, ulaşabilirlikleri göz önüne alınarak sınavın uygun ortamlarda yapılacağı ve istekleri halinde adaylara, özür grubuna uygun okuyucu ve/veya işaretleyici olmak üzere sınav görevlisi temin

edileceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda, ilk "Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS)" 29 Nisan 2012 tarihinde yapılmış ve ilk kura kayıtları 14-25 Mayıs 2012 tarihleri arasında alınmıştır (Arıkan & Ayyıldız, 2018, ss.71-72).

6462 sayılı Kanun'da yapılan yeni düzenlemelere uyum sağlayabilmek için 2014 yılında "*özürlü*" ibaresi yerine "*engelli*" ibaresi kullanılması kararlaştırılmış ve yeni bir yönetmelik çıkarılmıştır. 2011 yılında yürürlüğe giren "*Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik*", "*Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik*" ile 2014 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni Yönetmelik'te Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) ismiyle yapılan merkezi sınavın ismi Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPSS) olarak değiştirilmiş, EKPSS'nin kamu kurum ve kuruluşları için yapılacak engelli işçi alımlarında da kullanılabilmesi sağlanmıştır (Arıkan & Ayyıldız, 2018, s.74).

2.9.1. Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı

Kota istihdam yöntemi içerisinde yer alan ve Türkiye'de en kapsamlı istihdam modeli olan *Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı* Türkiye'de ilk defa 2012 yılında yapılan ÖMSS (Özürlü Memur Seçme Sınavı) ile birlikte uygulanmaya başlamıştır. Sınavın uygulanmaya başladığı 2012 yılına kadar kurumlar kendi bünyelerinde sınav ve mülakatlar yapmakta ve bu kurumsal sınav ve mülakatlar sonucunda engelli bireyi memur olarak göreve almaktadır. Her kurumun kendine göre bir sınav yapması, sınavların tarih olarak çakışması ve engele uygun bir sınav düzenlemesi getirilmesinin zor olması nedeniyle 2011 yılında daha genel bir sınava geçilmesi kararı alınmıştır. İki yılda bir yapılan bu sınav 2014 tarihinde isim değiştirmiş ve EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) adını almıştır. Bu sınav ile 2012-2020 yılları arasında 30.000 engelli memur kamuya yerleşmiştir. Devlet Personel Başkanlığı'nın belirtmiş olduğu verilere göre 2018 yılı sonunda kamuda çalışan engelli memur sayısı 56.000'e ulaşmıştır.

Engelli memur istihdamının takip ve denetiminden sorumlu kurum olarak görevlendirilen Devlet Personel Başkanlığının internet sitesi üzerinden yayımlamış olduğu 2018 yılı Mart ayı istatistiklerine göre engelli memur istihdam etmekle mükellef kamu kurumlarının kapsam dâhilindeki toplam dolu memur kadro sayısı

2.051.578'dir. Dolu memur kadro sayısının % 3'ü oranına tekabül eden ve istihdam edilmesi gereken engelli memur sayısı 61.728'dir. Kamu kurumlarının engelli memur istihdamına tahsis etmesi gereken 61.728 memur kadrosunun 50.410'u doldurulmuş bulunmaktadır. İstihdam edilmesi gereken engelli kontenjan açığı 11.318'dir (Arıkan & Ayyıldız, 2018, s.79). T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2021, s.39)'ne göre toplam engelli kontenjan açığı 7.164 olarak belirtilmektedir.

Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı Genel Kültür Bölümü; "Atatürk İlkeleri ve Türk İnkılap Tarihi", "Temel Yurttaşlık bilgisi", "Türkiye coğrafyası", Genel Yetenek Bölümü ise; "Türkçe", "Matematik" ve "Geometri" konularından oluşmaktadır. 2002 yılından beri Türkiye'de uygulanan Kamu Personeli Seçme Sınavı ile konu ve içerik olarak aynı olan Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavının soru sayıları ve süreleri değişiklik göstermektedir. Kamu Personeli Seçme Sınavında Genel Yetenek testinden 60, Genel Kültür Testinden 60 soru olmak üzere adaylara toplam 120 soru yöneltilmektedir. Adayların bu 120 soruyu yanıtlamak için sahip oldukları süre 130 dakikadır. Ancak Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavında Genel Yetenek testinden 30, Genel Kültür Testinden 30 soru olmak üzere adaylara toplam 60 soru yöneltilmektedir. Sadece ortopedik engeli olan adayların bu 60 soruyu yanıtlamak için sahip oldukları süre 60 dakikadır. Ancak engel durumuna göre ek süre ve işaretleyici/okuyucu desteği verilmektedir. Aşağıda engel durumuna göre sınav süreçlerine ilişkin uygulama esaslarına değinilmiştir.

> - *"Görme engelliler için grafik ve şekilli soruların sorulmamasına, isteyen görme engellilere 16 veya 18 punto ile basılmış soru kitapçığı verilmesi durumunda genel engelliler gibi testleri cevaplayabileceklerine, isteyen görme engellilere ise okuyucu ve işaretleyici yardımı verecek görevli atanarak görme dezavantajlarının önüne geçilebileceğine, ancak bu durumda başkasının okuduğunu anlamanın güçlüğünden doğan bir dezavantajın olmaması için sınav süresinin 2/3'ü kadar ek süre verilmesine, ortopedik engellilerde ellerini kullanmakta zorluk çekenlere işaretleyici yardımı verecek görevli atanmasına ancak bunun için ek süre verilmemesine,*
>
> - *Serebral Palsi'li (CP) bireylerin el ve baş hareketlerini sabit tutamamalarından dolayı kendilerinin talep etmesi durumunda okuyucu ve işaretleyici yardımı verecek görevli atanmasına ve bunlara da ek süre verilmesine,*
>
> - *Otizmi veya özgül öğrenme güçlüğü bulunan adaylara sınav süresinin 1/3'ü kadar ek süre verilmesine,*

- İşitme engellilerden ilköğretime başlama yaşı sonrası işitme engelli olanların aynı müfredatı okudukları, karmaşık ve uzun paragraflar içermeyen sorular ile hazırlanmış testlerde diğer engel grupları içinde bulunanlar ile aynı sorulara cevap verebilecekleri, ancak, algılamada gecikmeler olacağından sınav süresinin 1/3'ü kadar ek süre verilmesine, ilköğretime başlama yaşı öncesi işitme engelli olanlar için aynı müfredatı okusalar bile ek sürenin yetersiz olacağı ve onlara soruların içeriklerinin de günlük ve yaygın olarak kullanılan kelimelerden oluşan soruların yer aldığı ayrı bir test hazırlanmasına ve sınav süresinin 1/3'ü kadar ek süre verilmesine,

- Dil ve konuşma engelli adaylara işitme engelli adaylar gibi aynı testin verilebileceğine ancak, algılamada ve öğrenmede zorluk çektikleri için sınav süresinin 1/3'ü kadar ek süre verilmesine,

- Zihinsel engellilere engel durumlarını dikkate alarak ayrı bir test oluşturulmasına ve sınav süresinin 1/3'ü kadar ek süre verilmesine, okuyucu ve işaretleyici yardımı alarak soru kitapçığını hiç okuyamayan zihinsel engellilere ise sınav süresinin 2/3'ü kadar ek süre verilmesine karar verilmiştir."

*(*Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı Başvuru Kılavuzu, 2020, ss.1-2)

2012 yılından 2018 yılına kadar her iki yılda bir engelli memur alımı amacıyla kura başvuruları alınmış ve merkezi engelli memur sınavı yapılmıştır. Merkezi olarak yapılan sınav sonucu ve kuraya kayıt yaptıran adayların tercihleri doğrultusunda merkezi yerleştirme yöntemiyle yapılan ilk engelli memur yerleştirmeleri 09 Ağustos 2012 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Devlet Personel Başkanlığınca yayımlanan istatistiklere göre 2012 yılından 2018 yılı Nisan ayına kadar dokuz farklı dönemde merkezi yerleştirme yöntemiyle engelli memur alımı yapılmıştır. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezince yayımlanan Tercih Kılavuzları'nda dokuz yerleştirme döneminde toplam 37.428 adet kadro ilan edilmiştir. İlan edilen kadroların 33.343'üne yerleştirme yapılmıştır (Arıkan & Ayyıldız, 2018, ss.75-76).

2018 yılı verilerine göre ilan edilen ve yerleştirme yapılan kadroların öğrenim durumları itibarıyla dağılımlarına bakıldığında ilköğretimden ilan edilen 4.288 kadronun tamamına, ortaöğretimden ilan edilen 15.937 kadronun 14.859'una; önlisans düzeyinden ilan edilen 7.688 kadronun 6.701'ine; lisans düzeyinden ilan edilen 9.515 kadronun ise 7.495'ine yerleştirme yapılmıştır (Arıkan & Ayyıldız, 2018, s.76).

İlan edilen tüm kadroların eğitim seviyesine göre sayısal dağılımları analiz edildiğinde, ilköğretim seviyesinden ilan edilen kadronun toplam kadro içerisinde % 11,4 oranında, ortaöğretim seviyesinden ilan edilen kadronun % 42,5 oranında,

önlisans seviyesinden ilan edilen kadronun % 20,5 oranında, lisans seviyesinden ilan edilen kadronun % 25,4 oranında olduğu görülmektedir (Arıkan & Ayyıldız, 2018, s.76).

3. YÖNTEM

Bu çalışma, derinlemesine analizler taşıyacak veriler elde edebilmek adına nitel araştırma olarak tasarlanmıştır. Nitel çalışmalar temelde, farklı sosyal ortamları, grupları veya bu ortamlarda yaşamlarını sürdüren bireyleri incelemekte ve bu yolla sorulara cevaplar aramaktadır. Bu bağlamda nitel araştırma esas olarak insanların kendilerini ve sosyal çevrelerini düzenleme biçimleriyle ilgilenmekle beraber, bu ortamlarda yaşayanların çevrelerini semboller, sosyal roller, sosyal yapılar ve ritüeller aracılığıyla anlamlandırma süreçlerini ele almaktadır. Bireylerin gündelik yaşamlarını nasıl yapılandırdığı, bu yaşama nasıl bir anlam atfettiği nitel araştırmanın temel olarak ele aldığı unsurlardır (Berg ve Lune, 2015, s.25).

Nitel çalışmalar, araştırma yapılacak alanla ilgili literatür taraması yapılarak, uygulamada yaşanan sorunların neler olduğu tespit edilerek ve araştırmacının kendi deneyimleri göz önünde bulundurularak bir araştırma konusu yada sorunu tespit edilir. Araştırma sorunu belirlenirken önem ve yapılabilirlik ölçütleri dikkate alınmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.85). Bir araştırmacı olarak şahsımın ortopedik engelli bir memur olması bu çalışmanın konusunun belirlenmesinde etkili olmuştur.

Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve içerik analizi gibi çeşitli veri toplama yöntemleri kullanılarak, olayların ve algıların doğal ortamda bütüncül bir şekilde analiz edilmesine yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.39). Nitel araştırma, "*sosyal olanın bilgisinin insanların kendi ifade ve anlatılarından derlendiği*" bir yöntemdir (Kümbetoğlu, 2005, s.38).

Nitel araştırmacılara göre toplumsal eylem, ortaya çıktığı bağlam göz önünde bulundurulduğunda anlam taşımaktadır. Eğer bir eylem veya olay kendi bağlamından çıkartılarak yorumlanırsa gerçeklik çarpıtılmış olacaktır. Nitel araştırmacılar, bu süreçte birçok bakış açısı benimsemekte ve insanların kimliklerini nasıl inşa ettiklerini açıklamaya çalışmaktadırlar (Neuman, 2012, ss.232- 234).

3.1. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmada ele alınan katılımcı grubunun oldukça hassas ve ulaşılması zor bir grup olduğu düşünülmüş; amaçlı örneklem yöntemlerinden olan kartopu örneklem yöntemiyle katılımcı grubu seçilmiştir. Kartopu örneklemleri, bir bilinen öğeler

merkezinden başlar ve sonra, orijinal örneklemin üyelerinden elde edilen yeni öğeler ilave edilerek arttırılır. Kartopu örneklemlerinin bu şekilde adlandırılmasının nedeni, karla kaplanmış bir yokuştan aşağı yuvarlanan kartopunun durmadan büyümesiyle yapılan bir analojidir (Marshall, 1999, s.391).

Yapılan görüşmeler Şubat - Mayıs 2020 tarihler arasında gerçekleşmiştir. Covid 19'un yayılımı ile oluşan pandemi süreci sebebiyle görüşmeler yüz yüze yapılamamış ve telefon görüşmeleriyle gerçekleştirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada öncelikle literatür taraması tekniğinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda öncelikle bilgi ve belge toplama tekniğinden yararlanılmış ve bu bağlamda, sosyoloji, sosyal hizmet, psikoloji, felsefe, hukuk, işletme ve kamu yönetimi literatüründen engellilik/sakatlık/özürlülük ile ilgili Türkçe ve yabancı kaynaklar taranarak konuyla ilgili kitap, rapor, tez, daha önce yapılmış çalışmalar, makaleler ve internet kaynakları incelenmiştir.

Çalışmanın saha araştırması kısmında nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile veri toplanmıştır. Görüşme tekniği, kişilerin düşünce, görüş ve deneyimleriyle ilgili bilgi toplanmak istendiğinde kullanılır. Görüşmelerde az sayıda insanla görüşülerek çok detaylı bilgi elde edilmeye çalışılır. Araştırmacının amacı, görüşülen kişi ne söylemek istiyorsa bunu söyleyebileceği rahat bir ortam sağlamaktır (Kümbetoğlu, 2005, 81). Görüşme sürecinde araştırmacı çeşitli sorular sorarak görüşmeciyi konuya yönlendirir, cevapları dikkatle dinler, görüşmenin planlanan şekilde sürüp sürmediğini kontrol eder. Görüşmeci konudan uzaklaşırsa ya da çok uzun ve dolaylı cevaplar verirse araştırmacı görüşülenin konuşma isteğini kırmadan müdahale etmeli ve görüşmeyi planlanan konuya çekmelidir (Kümbetoğlu, 2005, 91-92).

Genel anlamda görüşme türleri yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme olmak üzere üç grupta incelenmektedir. Bu çalışmada kullanılmış olan görüşme tekniği "*yarı yapılandırılmış görüşme*" tekniğidir.

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı önceden hazırlamış olduğu bir soru formundaki soruları görüşülen kişiye yöneltir. Buna karşın araştırmacı

görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntılandırmasını sağlayabilir. Eğer kişi görüşme esnasında belli soruların yanıtlarını başka soruların içerisinde yanıtlamış ise araştırmacı bu soruları sormayabilir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği sahip olduğu belirli düzeyde standartlık ve aynı zamanda esneklik sayesinde nitel araştırmalarına daha uygun bir teknik görünümü vermektedir (Türnüklü, 2000, s.547).

"*Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı, görüşülene yönelteceği belli başlı sorular hazırlar. Hazırladığı soruları sorarken, görüşme sırasında yeni sorular sorma gereği hissederse o soruları da görüşülen kişiye yöneltir*" (Mil vd. 2007:8; akt. Kuş, 2009). Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken literatürde yer alan çalışmalardan yararlanılmış ve sorular genelden özele doğru ilerleyecek şekilde tasarlanmıştır. Görüşmeler esnasında öncelikle katılımcıya ilişkin tanıtıcı sorular sorulmuş ve sonrasında Türkiye'den aktif ve kapsamlı engelli istihdam biçimi olan Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ile ilgili katılımcıların fikirleri alınmıştır. Görüşmelerin ilerleyen kısımlarında ise; katılımcılarınengelli bir birey olarak iş yaşamında karşılaştığı sorunlar ile ilgili sorulara geçilmiş ve iş yaşamına girdikten sonra karşılaştıkları sosyal ve fiziki şartları nasıl algıladıkları, ne ölçüde sorun olarak betimledikleri ve kendilerince buna yönelik çözüm önerilerine yönelik görüşleri yer almıştır.

Hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan soruların öncelikle pilot uygulaması yapılmıştır. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda bazı soruların tekrar olduğu bazılarının ise gereksiz olduğu sonucuna varılarak yarı yapılandırılmış görüşme formu tekrar gözden geçirilmiş ve yeniden düzenlenmiştir. Sorulmuş olan soruların sorulma şekli, soruların sırası, fazla sayıda sorunun olması, birkaç sorunun tek bir soru şekline dönüşmesi ve katılımcılar tarafından rahat şekilde anlaşılır olması için yeniden düzenlenmiştir.

Araştırmacıyı ve katılımcıları sınırlandıran belirli bir soru çerçevesi olmasına rağmen özellikle görüşmeler başında bazı katılımcıların gergin olması nedeniyle kısa cevaplar vermesi yeni soruların oluşmasına sebep olmuştur. Bu gerginliğin azaltılması ve daha sağlıklı bir bilgi alışverişi sağlanması için görüşmelerin sohbet tarzında ilerlemesi amaçlanmıştır. Kümbetoğlu (2015, s.73)'na göre sohbet tarzında ilerleyen görüşmelerde "*katılımcılar görüşmenin süre geldiğini fark etmeyebilirler; soruların*

çoğu o anda var olan, oluşan bağlamdan çıkar". Görüşmeler sadece motamot bilgi alışverişinden ziyade samimi sohbetler şeklinde gerçekleşmiş ve katılımcıların hikâyeleri, hissettikleri ve düşündükleri ile şekillenen görüşmeler olmuştur. Görüşmeler öncesi her bir katılımcıya araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş ve görüşme için izin alınmıştır. Görüşme yapılmak istenen katılımcılardan birkaçı dışında geneli olumlu yaklaşarak görüşme yapmayı kabul etmiştir.

Görüşmelerde katılımcılardan izin alınmak suretiyle ses kayıt cihazı kullanılmış ve küçük notlar alınarak görüşmeler özetlenmiştir. Görüşmecilerden ses kaydına izin verenlerin kayıtları transkript edilmiştir. Görüşmelerde sorulara verilen cevapların tekrara geçmesi nedeniyle görüşmeler 14 katılımcıdan sonra sonlandırılmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Nitel araştırmada araştırmacı verileri derinlemesine analiz ederek anlamı yakalar ve keşfeder, kullandığı veriler ise belgeler, gözlemler, yazıya dökülmüş konuşmalar ve imgelerdir. Bu veriler analiz edilirken, kanıtlardan temalar veya genellemeler ortaya çıkarılır ve veriler tutarlı, anlaşılabilir bir resim oluşturulacak şekilde düzenlenmektedir (Neuman, 2012, s.233).

Nitel araştırmacılar olayların ve bağlamların dilini kullanır, olayları bağlamı içerisinde inceler. Sorunları, içerisinde oluşup geliştiği değerler sisteminden yalıtarak analiz etmez, durumlara egemen olan ilişkiler ağını kendi doğal ortamında yorumlamaya veya bunların anlamlarını ortaya çıkarmaya çalışır (Neuman, 2012, s.224).

Betimsel analiz dört aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşamada araştırmacı araştırma sorularından, araştırmanın kavramsal çerçevesinden ya da görüşme ve gözlemlerde yer alan boyutlardan hareket ederek veri analizi için bir çerçeve oluşturur. Böylece verilerin hangi temalar altında düzenleneceği ve sunulacağı belirlenmiş olur. Ardından, araştırmacı daha önce oluşturmuş olduğu çerçeveye dayalı olarak verileri okur ve düzenler. Bu süreçte verilerin anlamlı ve mantıklı bir biçimde bir araya getirilmesi önem taşımaktadır. Bu aşamadan sonra araştırmacı düzenlemiş olduğu verileri tanımlar. Bunun için gerekli yerlerde doğrudan alıntılara da başvurmak zorunda kalabilir. Bu sürecin sonunda araştırmacı tanımlamış olduğu bulguları açıklar,

ilişkilendirir ve anlamlandırır. Araştırmacı bu aşamada ayrıca yapmış olduğu yorumları daha da güçlendirmek için bulgular arasındaki neden sonuç ilişkilerini açıklar ve ihtiyaç duyulması durumunda farklı olgular arasında karşılaştırma yapar. Betimsel analiz türünde temel amaç elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.224).

Bu araştırma kapsamında yapılan görüşmeler ses kayıt cihazına kaydedilmiş, bu kayıtlar deşifre edilerek yazıya dökülmüş ve analiz kısmında yardımcı olması için notlar alınmıştır. Niteliksel veri tabanı oluşturmak adına belli temalar oluşturulmuş, veriler bağlam ve ilgilerine göre sınıflandırılmıştır. Bulguların değerlendirilmesi kısmında katılımcıların anlatılarına onların ağızlarından çıktığı gibi (sadece anlam bozukluğuna sebebiyet vermemesi için küçük dilbilgisi düzenlemeleri yapılarak) yer verilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcıların kimliklerinin gizli tutulmasına oldukça dikkat edilerek rapor aşamasında K1, K2, … şeklinde numaralandırma sistemi kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Ortopedik engelli memurların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları nasıl deneyimlediklerinin anlaşılması amacıyla, Ankara'da yaşayan ve memuriyet yapan ortopedik engelli 14 katılımcı ile 2020 yılı Şubat-Mayıs ayları arasında yarı yapılandırılmış forma bağlı olarak gerçekleştirilen görüşmeler ve kendiliğinden gelişen informel sohbet tarzı görüşmeler yoluyla saha çalışması tamamlanmıştır.

Bulgular bölümünün birinci alt başlığında katılımcıların sosyo-ekonomik durumları derinlemesine analiz edilmiş ve ikinci alt başlığında engelli bireyi çalışma yaşamına yönlendiren etkenlerin neler olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Üçüncü alt başlığında katılımcıların, iş yaşamında hangi kurum/kuruluş ve pozisyonda çalışacağını belirleyen Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ve kontenjanları ile ilgili fikirlerine yer verilmiştir. Dördüncü alt başlığında, çalışma koşulları ile ilgili derinlemesine bilgi alınmış ve bu bilgiler ışığında çalışma koşullarının nasıl olması gerektiği yönündeki düşüncelerine yer verilmiştir. Beşinci alt başlığında katılımcıların, çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar sosyal, fiziksel ve ulaşım alt başlıkları altında analiz edilmiştir. Altıncı alt başlığında ise; katılımcıların içinde bulundukları koşullar ve karşılaştıkları sorunlara rağmen mesleki doyumlarının ne düzeyde olduğu analiz edilmeye çalışılmıştır. Bulgular bölümünün son bölümünde ise karşılaşılan sorunlara yönelik katılımcıların sunduğu çözüm önerilerine yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Sosyo - Demografik Özellikleri

Aşağıdaki tabloda görüşme yapılan 14 katılımcının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi bazı temel bilgilerinin yanı sıra engel durumunun daha iyi anlaşılabilmesi için engel yüzdesi gibi daha detay bilgilere de yer verilmiştir.

Katılımcıların iş yaşamının zarar görmesine neden olabilecek bir duruma sebebiyet vermemek adına çalıştıkları kuruluşlar araştırma boyunca belirtilmeyecektir. Bu sebeple katılımcıların çalıştıkları kuruluşların, hangi bakanlık bünyesinde yer aldığını belirtmek daha doğru olacağı düşünülmüştür. Katılımcıların 4'ü Milli Eğitim Bakanlığı, 3'ü Sağlık Bakanlığı, 2'si Adalet Bakanlığı, 1'i Ulaştırma Bakanlığı, 1'i Gençlik ve Spor Bakanlığı, 1'i Cumhurbaşkanlığı, 1'i Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 1'i Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde çalışmaktadır.

	Cinsiyet	Yaş	Medeni Hal	Engel Yüzdesi	Eğitim Durumu	Eğitim Biçimi	Meslek	Kurum
K1	Kadın	38	Bekar	88	Lisans	Uzaktan	V.H.K.İ	Sağlık Bakanlığı
K2	Kadın	44	Bekar	80	Lisans	Uzaktan	Memur	Sağlık Bakanlığı
K3	Kadın	29	Bekar	98	Lisans	Örgün	Öğretmen	Milli Eğitim Bakanlığı
K4	Erkek	47	Bekar	96	Lisans	Uzaktan	V.H.K.İ	Ulaştırma Bakanlığı
K5	Erkek	30	Bekar	92	Ön Lisans	Uzaktan	V.H.K.İ	Milli Eğitim Bakanlığı
K6	Erkek	34	Bekar	96	Lisans	Uzaktan	Bilgisayar İşletmeni	Milli Eğitim Bakanlığı
K7	Erkek	44	Evli	80	Lise	Örgün	Hizmetli	Sağlık Bakanlığı
K8	Erkek	45	Evli	90	Ön Lisans	Uzaktan	Hizmetli	Cumhurbaşkanlığı
K9	Erkek	42	Evli	80	Ön Lisans	Uzaktan	Bilgisayar İşletmeni	Gençlik ve Spor Bakanlığı
K10	Erkek	44	Bekar	94	Lisans	Uzaktan	V.H.K.İ	Adalet Bakanlığı
K11	Kadın	40	Evli	90	Yüksek Lisans	Örgün	Öğretmen	Milli Eğitim Bakanlığı
K12	Kadın	42	Evli	90	Ön Lisans	Örgün	Bilgisayar İşletmeni	Adalet Bakanlığı
K13	Erkek	31	Bekar	90	Lisans	Örgün	Mühendis	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
K14	Kadın	40	Evli	60	Lisans	Uzaktan	Memur	Tarım ve Orman Bakanlığı

Tablo 4.1 Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

Tablo 4.1'de de görüleceği üzere katılımcı grubun 6'sı kadın, 8'i erkek engelli memurdan oluşmaktadır. Araştırmada katılımcıların kadın/erkek dağılımının eşit olması hedeflenmiş ancak iş yaşamında erkeklerin çoğunlukta olması nedeniyle bu eşitlik sağlanamamıştır. Ayrıca T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2021, s.29)'ne göre 15.525 ortopedik engelli memurun sadece 4.201'i kadınlardan oluşmaktadır.

Katılımcı grubun yaşları 29-47 aralığındadır. Katılımcıların 8'i bekar, 6'sı evlidir; evli olanların 3'ü kadın diğer 3'ü ise erkektir. Medeni durumu bekar olan katılımcıların 3'ü kadın geri kalan 5'i ise erkektir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2002 araştırmasına göre 15 yaş üstü OGİDKZ (ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma, zihinsel engelli) nüfusun %34,41'i hiç evlenmemiş, %1,66'sı boşanmış, %9,31'i ise eşini kaybetmiştir. Araştırmadaki katılımcı grubunun medeni durumu ile TÜİK'in 2002 yılındaki yapmış olduğu araştırmadaki katılımcıların medeni durumları

birbiriyle paralellik göstermektedir. Yukarıdaki açıklamalardan da görüldüğü üzere katılımcılar arasında bekar olanların sayısı evli olanlara göre daha fazladır. Engelli bireylerin evlenmesi ile ilgili toplumsal bir ön yargının var olduğu pek çok araştırmanın konusu olmuştur. Buz ve Karabulut (2015)'un "*Ortopedik Engelli Kadınlar: Toplumsal Cinsiyet Çerçevesinde Bir Çalışma*" adlı makalesi özellikle ortopedik engelli kadınların evlenmesi ile ilgili Türkiye'de var olan sorunların vurgulandığı bir çalışmadır. Türkiye'de evlilik konusunda engelli kadınlara yönelik ayrımcı bir tutum sergilendiği, engelli bireylerin toplumsal cinsiyet rollerini yerine getiremeyeceği ve bu yüzden engelli bireylerin evliliklerine sıcak bakılmadığı belirtilmektedir. Wiegerink ve arkadaşlarının 2008 yılında yapmış olduğu bir araştırmaya göre, ortopedik engellilerin dış görünümü ile ilgili toplumsal olarak olumsuz bir algıya sahip olunması, engelli bireylerin diğer insanlar tarafından çekici bulunmaması ve bu sebeplerle kendilerine güvenlerinin azalması durumu, eş aramaktan vazgeçmelerine neden olabilmektedir (akt. Buz ve Karabulut, 2015, s.38).

Katılımcıların 13'ü ağır engelli olup %80 üzerinde engel oranına sahipken sadece biri %60 engelli olduğunu ve kol değneği kullandığını belirtmiştir. Araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların hepsi ortopedik engelli kategorisinde yer almakla birlikte süreğen/kronik rahatsızlığı sebebiyle ortopedik engelli kategorisinde yer alan katılımcılar da bulunmaktadır. Tanımsal olarak ortopedik engelliliğin, süreğen hastalıkların belirli bir bölümünü kapsadığı ve ortopedik engelli kişilerin, durumlarına göre tekerlekli ya da akülü sandalye kullandığı bilinmektedir. Ayrıca ortopedik engelliler engel durumlarına göre koltuk değneği, kanedyen değnek, protez (takılan yapay organ veya parça), ortez (uzun bacak yürüme breysi veya kısa bacak yürüme breysi) tarzı yardımcı bir cihazla hareket yeteneğine sahip olabilmektedirler (Yurttakal, 2019 s.13).

Yardımcı cihaz olarak 8 katılımcı akülü sandalye kullandığını belirtirken, 5'i tekerlekli sandalye kullandığını ve 1 katılımcı da kol değneği kullandığını belirtmiştir. Kol değneği ve tekerlekli sandalye kullanan katılımcıların kol kuvvetlerinin daha üst düzeyde olduğu ve gündelik yaşamda daha az desteğe ihtiyaç duyduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (Ocak 2020)'ne göre çalışmakta olan engelli memurlar arasında en büyük engel grubunu ortopedik engelliler oluşturmaktadır. Ortopedik engellilik;

doğuştan ya da sonradan olabildiği gibi bazı nörolojik hastalıklar ya da süreğen rahatsızlıklar sonucunda da ortaya çıkabilmektedir. Araştırmaya katılan ve kronik rahatsızlığı (kas erimesi) nedeniyle akülü sandalye kullanan K11 (yaş 40, kadın, evli) yapılan görüşme esnasında ortopedik engelliler kategorisine sokulan kronik/süreğen rahatsızlıklar ile ilgili fikrini şu şekilde belirtmiştir:

"*Ortopedik ile nörolojik ayırmak lazım. Ben mesela şu anda ortopedik engelli diye geçiyorum. Ama ben ortopedik engelli değilim. Onlarla çok farklı problemlerim var. Ama kronik de diyemem. Benim hastalığım ilerliyor. Bir kalça çıkıklığı ile bir değil benim rahatsızlığım. Yani kalça çıkıklığı olan bir insan hizmetli görevlisi olabilir. Kolu kısa olan kişi de evet ortopedik… ama ben değilim." "Soğuk havada, kaslarım donduğu için hareket edemiyorum, imza atmam gerekiyor falan ama kol kaslarım donduğu için imza atamıyorum. Böyle bir handikapı var maalesef okulların."*

Yine kronik rahatsızlığı olan ve akülü sandalye kullanan K12 (yaş 42, kadın, evli) ise görüşme başlangıcında kendini tanıtırken şu ifadeleri kullanmıştır:

"*Adalet Bakanlığı bünyesinde çalışıyorum 16 yıldır. Evliyim 1978 doğumluyum, 42 yaşındayım. Nörolojik bir hastalığım var, kas hastasıyım. İlerleyici maalesef, zaten nörolojik engeller öyledir, ortopedik gibi değildir, ilerleyicidir. Yani hem engeli normal görerek hem de ilerlemenin getirmiş olduğu zorluklara alışıp baş etmeye çalışıyorum böyle bir yaşamım var yani hayatımda bir rutin değil, rutin olan bir hastalığım yok zaten, o şekilde yani.*"

Görüldüğü üzere kronik ve ilerlemeye devam eden bir rahatsızlığa sahip olan ortopedik engelliler kendilerinin sürekli ilerleyen bir hastalık ile baş etmeye çalıştıklarını ve bu sebeple ortopedik engellilere göre daha ciddi sağlık sorunları yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 1 de yer alan katılımcıların 1'i lise, 4'ü ön lisans, 8'i lisans, 1'i yüksek lisans mezunu ve yüksek lisans programına devam eden 2 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcıların 9'u uzaktan eğitim yolu ile eğitim hayatını tamamladığını belirtirken 5'i örgün eğitim aldığını ifade etmiştir. Ön Lisans mezunu katılımcıların biri olan K8 (yaş 45, erkek, evli), uzaktan eğitim ile lisans eğitimini tamamlamaya çalıştığını şu şekilde ifade etmiştir:

"*Ben şu anda üniversite okuyorum mesela bitirmek üzereyim bir dersim kaldı iki yılık Sosyal Hizmetler bitirdim şimdi Uluslararası İlişkiler inşallah bitecek. Anadolu Üniversitesi'ne ulaşımla ilgili sıkıntılardan dolayı sınav yerlerine gidemiyorum evimde sınavımın yapılmasını talep ettim daha önce de açık lisede de vermiştim eve gelmişlerdi hep sınav için öylelikle açık liseyi bitirebildim. Sonra da üniversiteyi bu şekilde bitirdim sınav için eve geliyorlar. İki hoca geliyor biri işaretleyici ikisi de yardımcı oluyorlar. Ben söylüyorum onlar yazıyorlar bu şekilde sınavımızı oluyoruz eğitim hayatımızı da inşallah devam ettiriyoruz. Açıkçası devam da edeceğim.*"

Türkiye'de özellikle ortopedik engelli bireylerin ulaşımda büyük sıkıntılar çektiği bilinmektedir. Bu sebeple eğitim hayatı yarıda kalan ya da eğitime ulaşımı hiç mümkün olmayan engelli bireyler için uzaktan/açıktan eğitim hakkının tanınması mesleki anlamda da yükselebilmelerine fırsat oluşturabilmektedir. Ulaşımda yaşanan sıkıntıların detaylı incelemesi ilerleyen bölümlerde detaylı olarak ele alınacaktır.

Tablo 1 de yer alan katılımcıların 2'si Hizmetli, 4'ü V.H.K.İ, 3'ü Bilgisayar İşletmeni, 2'si Memur, 2'si Öğretmen, 1'i Mühendis kadrosunda yer aldığını belirtmiştir. Memur kadrosunda yer alan K2(yaş 44, kadın, bekar) aldığı eğitimin bulunduğu kadroya uygun olmadığını şu şekilde ifade etmiştir:

"*Hayır, yaptığım işin aldığım eğitime uygun olduğunu düşünmüyorum, kurumun fiziki koşulları sebebiyle kendi mesleğimi icra edemiyorum. Bir de uluslararası ilişkiler mezunuyum, yani bir Ağız ve Diş Hastanesi'nde çok da fazla uygun bir pozisyon mevcut değil. Bu sebepten dolayı iş yerinde mutsuz oluyorum.*"

Araştırmada yer alan 14 kişi ile yapılan görüşmeler esnasında açık uçlu soru olan "*Sizin ve ailenizin ekonomik durumundan bahseder misiniz?"* sorusuna rakamsal olarak net cevaplar alınamamış bu sebeple evde çalışan ve emekli sayısı ile hane halkı sayısı üzerinden bir kıyaslama yapılmıştır.

	Cinsiyet	Medeni Durum	Hane halkı (katılımcı dahil)	Hanedeki çalışan sayısı	Hanedeki emekli sayısı
K1	Kadın	Bekar	4 (anne, baba, kardeş)	1 çalışan (kendisi)	1 emekli
K2	Kadın	Bekar	6 (anne, baba, yardımcı)	1 çalışan (kendisi)	1 emekli
K3	Kadın	Bekar	4 (anne, baba, kardeş)	1 çalışan (kendisi)	2 emekli
K4	Erkek	Bekar	3 (anne, baba)	1 çalışan (kendisi)	1 emekli
K5	Erkek	Bekar	7 (anne, baba, 4 kardeş)	1 çalışan (kendisi)	1 emekli
K6	Erkek	Bekar	3 (anne, baba)	1 çalışan (kendisi)	2 emekli
K7	Erkek	Evli	2 (eş)	1 çalışan (kendisi)	-
K8	Erkek	Evli	5 (eş, 3 çocuk)	1 çalışan (kendisi)	-
K9	Erkek	Evli	5 (eş, 3 çocuk)	1 çalışan (kendisi)	-
K10	Erkek	Bekar	2 (anne)	1 çalışan (kendisi)	1 emekli
K11	Kadın	Evli	5 (anne, baba, eş, yardımcı)	2 çalışan (kendisi dahil)	2 emekli
K12	Kadın	Evli	2 (eş)	2 çalışan (kendisi dahil)	1 emekli
K13	Erkek	Bekar	4 (anne, baba, kardeş)	1 çalışan (kendisi)	(bilgi yok)
K14	Kadın	Evli	3 (eş, çocuk)	1 çalışan (kendisi)	1 emekli

Tablo 4.2. Katılımcıların Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Tablo 4.2'de de görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğunun, çekirdek ailesi ile beraber yaşadığı söylenebilir. Ayrıca 14 katılımcının 12'si hanede çalışan tek kişinin kendisi olduğunu belirtmiştir. Şayet katılımcı kişi bekar ise annenin ya da babanın emekli olduğu, evli ve kadınsa eşinin çalışan ya da emekli olarak ev ekonomisine katkı sunduğu ancak evli ve erkekse eşinin ev kadını olması nedeniyle haneye ekonomik anlamda getirisi olan tek kişinin katılımcı kişi olduğu görülmektedir.

Katılımcıların, maaşlarından başka ekonomik olarak devlet desteği alıp almadığı konusundaki görüşleri şu şekildedir:

K8(yaş 45, erkek, evli, 3 çocuk, tek çalışan) : Daha öncesinde yani devlet memurluğuna girmeden önce evde bakım hizmetinden yararlanıyordum, memuriyet başladıktan sonra hem rahmetli babam üzerinden almış olduğum bağ-kur maaşı hem

de evde bakım hizmeti otomatikman kesilmiş oldu. Şu anda herhangi bir şekilde devlet yardımı almıyoruz verilen maaşla geçimimizi idame ettirmeye çalışıyoruz.

K9(yaş 42, erkek, evli, 3 çocuk, tek çalışan) : Bence onu her engelli almalı yani her engelli. Her engelli derken şöyle söyleyeyim engelli maaşını her engelli almalı, şart koymamaları gerekiyor ama evde bakımı da tekerlekli sandalyeli, görme engelli yani gerçekten birilerinin desteği olmadan kişiler, çalışsa da çalışmasa da almalı. Çünkü bunların ekstra bir giderleri var, normal bir insan gibi kıyaslanmamalı bunlar. Düşünsenize bir adamın ailesinde hiçbir engelli yok %40la kombisini çalıştırıyor ama bir engellisi var bu tabi ki hareket kısıtlılığı var engelli hasta olmasın diye bu adam 50 derece ile yakması lazım. Ayrıca arabası yoktur taksiyle gitmek zorunda. Mesela bir arkadaşım var çocuk durmuyor babası sürekli, zihinsel engelli laf da anlamıyor, babası sürekli bunu gezdirecek bir yerlere götürecek. Biz tatile gidiyoruz çocuk orada çok mutlu ama orada kriz geliyor adam orada sabaha kadar gezdirmek zorunda kalıyor. Şimdi bu adama evde bakım maaşını vereceksin vermek zorundasın yani ama bizde öyle ki yok çalışırsan alamazsın yok kritere uymazsan alamazsın. Belki bizim ülkenin yapısı ve bütçesi buna müsait değil ama yani almak durumundayız yani.

Kendi bakımını yapamayan ya da yapmakta zorlanan %50 üzeri engeli bulunan bireylerin bakımını üstlenen kişilere T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından her ay verilen sosyal yardıma evde bakım yardımı/maaşı denilmektedir. Bu yardımdan faydalanabilmek için bakıma ihtiyacı olan engellilerin her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirler toplamı esas alınmak suretiyle, hane içinde kişi başına düşen ortalama aylık gelir tutarı, asgarî ücretin aylık net tutarının 2/3'ünden daha az olması gerekmektedir (Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tesbiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2007). Haneye aylık giren maaş hane halkı sayısına bölündüğü zaman kişi başına düşen gelirin 2020 yılı rakamlarına göre 1.402 TL'nin altında olması gerekmektedir. Katılımcı 9'un belirtmiş olduğu gibi çalışan engelli bireyin de bakıma muhtaç olduğu gerçeği, evde bakım kriterleri arasında yer almamaktadır. Bu durumun uzun vadede, çalışmayan ama evde bakım maaşı alan ile çalışan fakat hiçbir yardımdan faydalanamayan engelli bireyler arasında sosyal eşitsizliğe sebep olacağı düşünülmektedir. Her ne kadar evde bakım maaşları ile memur maaşları arasında fark olsa da çalışan engellinin ulaşım ve bakım giderlerinin

daha yüksek olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Katılımcılara sorulan *"Engelinizden ötürü ekstra maddi giderleriniz oluyor mu?"* sorusuna hemen hemen tüm katılımcılar evet cevabı vermiştir. Ekstra giderlerin neler olduğu sorusuna ilişkin bir katılımcı görüşlerini şöyle belirtmiştir:

K11(yaş 40, kadın, evli):"Tabii ki oluyor. Sandalye masrafı denilebilir çok ciddi bir miktarda. Çünkü üçüncü sandalyemi kullanıyorum. Sandalye rakamları da ortalama 30 bin lira civarında olunca çok ciddi bir gider oluşuyor. Zaten onun dışında ulaşım çok ciddi bir problem.

Türkiye'de akülü sandalye ya da tekerlekli sandalye gibi giderlerin çok küçük bir kısmı devlet tarafından karşılanmaktadır. Türkiye standartlarında engellinin tam olarak nasıl bir sandalyeye ihtiyacı olduğu değil, bir sandalyeye sahip olup olmadığı dikkate alınmaktadır. Türkiye'de %40 engeli olan ve sadece yürüme güçlüğü çeken bir kişiye de, %98 engeli olan ve kas kuvveti hiç olmayan kişiye de aynı özelliklere sahip akülü sandalye verilerek ya da aynı ödeneği vererek engellilik standardize edilmektedir. Ortopedik engellilere verilen tekerlekli sandalyelerin çoğunlukla düşük kaliteli olması nedeniyle sandalyeler ağır engelli bireylerin ihtiyaçlarını karşılamamaktadır. Düşük kaliteli ve tam anlamıyla ihtiyacını karşılamayacak akülü/tekerlekli sandalye almayı tercih etmeyen kişiler, hastalıklarının gerekliliklerine uygun olan ve daha yüksek kaliteli olan yurt dışı menşeili ürünleri sıfır ya da ikinci el olarak medikal firmalarından kendi bütçeleri ile temin etmeye çalışmaktadır. Makine kullanım ömrüne istinaden akülü sandalyelerin 4-5 yılda bir yenilenmesi gerekmekte, devletin verdiği ödenek bu noktada yeterli olmamakta ve bu da engelli bireye ve ailesine ekstra ekonomik bir yük getirmektedir. Akülü sandalyelerin fiyatlarının yüksek olması ortopedik engellilerin bunları temin etme sürecinde bir takım sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Katılımcı 12 akülü sandalye fiyatlarının yüksek olduğundan şu şekilde bahsetmiştir:

K12 (yaş 42, kadın, evli): Kendi evimiz var, ikimizde memuruz, çocuğumuz yok bu yüzden yetebiliyoruz şimdilik ama tabi ki takviyeler alıyorum ben ilaç takviyelerim oluyor bunların hepsi ekstra cebimden ödediğim şeyler. Yeri gelecek kaldıran bir lift var. Transfere kullanmak için öyle bir şey alacağım. Belki tekerlekli sandalyemi daha üst modele geçireceğim ve tekerlekli sandalyeler araba fiyatında 40-50 bin TL gibi bir paradan bahsediyoruz. O yüzden hani engelime bağlı olarak tabi ki bu tarz bana

yardımcı olacak aparatlar, cihazlar, takviyeler bunların hepsi benim cebimden gidiyor ve maaşımın büyük bir bölümünü de yeri geliyor ben bu sebeplerden ötürü harcamak zorunda kalıyorum.

Medikal ürünler haricinde engelli bireylerin gündelik yaşamını devam ettirebilmesi için ev içi ya da ev dışında sürekli desteğe ihtiyacı olabilmektedir. Örneğin kişinin uyandığında doğrulması, yatakta sağdan sola dönmesi, kendi başına oturması, su içmesi, yemek yemesi, lavaboya gitmesi, tekerlekli sandalyeye transferini gerçekleştirmesi, evde yemeğini yapması, temizliğini yapması, arabayı kullanıp işe gitmesi mümkün olmuyor ve tüm bu ihtiyaçları için yardıma/desteğe ihtiyaç duyuyor olduğu düşünülmelidir. Şayet aile büyükleri ile beraber yaşamıyorsa ya da aile büyüklerinin sağlığı yerinde değilse ya da yardıma gönüllü değillerse engelli bireylerin bu tür ihtiyaçlarına destek olması adına kendilerine yardımcı/bakıcı tutması gerekmektedir. Bu da engelli bireye ek maliyet getirmekte ve ekonomik anlamda ciddi problemler yaşamasına neden olmaktadır. Üstelik devletin evde bakım yardımını çalışan engelliye bağlamadığı düşünülürse tek bir maaş ile hem yardımcı ücreti hem de yaşamsal ihtiyaçlara yönelik gıda barınma vb. giderleri bir kişinin tek başına karşılaması oldukça zordur. Yardımcı desteği alan katılımcıların ek masraflarınız nelerdir sorusuna verdikleri öncelikli cevap bu yöndedir.

K11 (yaş 40, kadın, evli): Kişisel asistanıma ekstra bir ödeme yapıyorum. Daha doğrusu maaşımı hiç almıyorum diyebilirim. Ben maaşımın hepsini yardımcıya veriyorum."

K2(yaş 44, kadın, bekâr): "5-6 yıl önce bacak kemiğimde enfeksiyon oluştu, bacağımın iki tarafında da yaralar var bu yaralar için sürekli gazlı bez, bant, merhem alıyorum ve eczaneye borcum bir türlü bitmiyor. Bu yüzden sürekli eczaneye borçlanıyorum çünkü bu ihtiyaçları devlet karşılamıyor. Ayrıca bizim evimizde yardımcımız var, yardımcımıza 2700 lira her ay ödeme yapıyoruz. Bunların hepsi elde ettiğim gelir ile oluyor yani her ne kadar babamın az da olsa emekli maaşı varsa da hep kendi emeğimle bir yerlere geldim. Onun dışında bu tür ilaç ve sağlık giderlerim var maaşım bana yetiyor çok şükür idare ediyorum ama en azından bu yardımcımıza ve ek olarak almak zorunda kaldığım ilaçlarıma yönelik devlet tarafından bir yardım olmasını da isterdim. Özellikle yardımcıya ödediğimiz ücrete yetmediği, yani ay sonunda getiremediğimiz durumlar söz konusu olabiliyor. Sıkıntı yaşadığımız

zamanlar oluyor. Ya da uıı mesela ilk akülü sandalyemi belediye verdi o bir yıl içerisinde bozuldu çok kaliteli değildi. Daha sonrasında kendim yine para biriktirerek akülü sandalye aldım 6 buçuk yıl önce ben her şeyi kendi imkanlarımla aldım yani bir yerden bir destek görmedim, bir dernekten ya da devletten hiçbir destek almadım. Özellikle akü değişimi falan çok maliyetli oluyor benim için."

Akülü sandalyelerin satın alımının oldukça masraflı olmasının yanı sıra akülü sandalyeler normal arabalar gibi dönem dönem arızalar çıkarmakta ve tamiratı gerekmektedir. Bu tamiratı da medikal firmalar ek ücretler karşılığında yapmaktadır. Aynı arızaya yönelik farklı tamir fiyatları çıkaran medikal firmalar mevcuttur. Bu anlamda engelli bireyin cihazı tanımıyor olması ya da takibini yapamıyor olması ekstra masrafları arttırmaktadır. Bu anlamda Katılımcı 5'in *"Engelinizden ötürü ekstra maddi giderleriniz oluyor mu?"* sorusuna verdiği cevap şu şekildedir:

K5(yaş 30, erkek, bekâr): Evet oluyor şöyle işe ve sosyal hayata katılırken akülü araba kullanmak zorundayım ve bunun aküsü maksimum 4-6 ay arasında gidiyor ve pahalı, çift akü oluyor genelde akülü arabalarda, şöyle söyleyeyim piyasada daha uygununu bulma imkanı var ama uygun olduğu içinde kalitesiz oluyor ve akülü arabalarında orijinal akü fiyatları da çok uçuk fiyatlarda. Yıllık 3000-5000 tl arasında bu konuda bir giderim oluyor bu da benim 1,5-2 maaşıma denk geliyor.

Türkiye'de akülü/tekerlekli sandalye kullanan kişilerin uzun yıllardır toplu ulaşım sıkıntısı çektiği, asansörlü otobüslerin asansörlerinin çalışmadığı, metrolara inen ya da üst geçitlere çıkan asansörlerin çoğunlukla bozuk olduğu, otobüs şoförlerinin engelli kişiyi alarak vakit kaybetmek istemediği gibi pek çok engel ile karşılaştığı bilinmektedir. Toplu ulaşımda büyük zorluklarla karşılaşan engelli bireyler ulaşımlarını ya taksiyle ya da özel araç ile karşılamak durumunda kalmaktadır. Bu da benzin fiyatları nedeniyle ulaşım masraflarını oldukça arttırmaktadır. Katılımcı 3 ve Katılımcı 9 durumunu şu şekilde ifade etmiştir:

K3(yaş 29, kadın, bekâr): Engelimden dolayı her yere arabayla gitmem gerekiyor çünkü toplu taşıma engelliler için çok uygun bir ulaşım yolu değil. Bu yüzden arabayla her yere gidiyorum benzin çok masraflı.

K9(yaş 42, erkek, evli):"Kesinlikle oluyor çünkü ben toplu taşıma kullanmakta sıkıntı var engelimden ötürü her ne kadar çözüldü dense de şu an tam böyle sıfır sorun noktasında değiliz. Yani normal bir insanın çok daha cüzi imkanlarla yaptığı işi biz

daha farklı yapıyoruz. Mesela evde bir dizayn değişikliği filan olsa ya dışarıdan birini bir arkadaşımıza rica ediyoruz ya da ücretiyle yaptırıyoruz artı tamirat tadilat elektrik işi filan olsun normal bir insan çok rahat bunun üstesinden gelirken biz hayatımızın kısıtlılığından dolayı bunu tek başımıza başaramayabiliyoruz. Tabi ki yaptığımız noktalar var ama birçok noktalarda yetersiz kalıyoruz. Yine toplu taşıma kullanamamamızdan dolayı taksiyle, dolmuş otobüs kullanamıyoruz. Şu an aracım var ama bazen onu kullanmamamı gerektiren durumlarda havalimanına Aşti'ye göreve gittiğimde aracı bırakacak yer olmadığı için toplu taşıma da kullanamadığımız için mecburen taksiyle gitmek zorunda kalıyoruz. Buda bize normal bir insanın giderlerinden daha fazla bir maliyet çıkarıyor yani farklı bir giderimiz oluyor diğer insanlara nazaran."

Katılımcı 9'un bahsetmiş olduğu evin tamirat tadilat işleri toplumsal roller gereği çoğunlukla evin erkeği tarafından giderilen ihtiyaçlara işaret etmektedir. Eğer evin erkeğinin sağlık sıkıntıları varsa ya da hane içinde tamirat işlerini yapacak kimse yoksa bu tür küçük işler zamanla birikerek engelli bireylerin ekonomik anlamda ciddi bir yük getirmektedir. Hem eşi hem de kendisi engelli olan Katılımcı 8 ek giderlere yönelik soruya cevaben öncelikle ev temizliğini belirtmiştir.

K8(yaş 45, erkek, evli): Tabi ki şimdi hem kendimin hem eşimin engelli olması sebebiyle hayatımızı kolaylaştırması adına ekstradan illaki bazı harcamalarımız oluyor. Hatta gelirimiz yetmediği için yetişemediğimiz ihtiyaçlarımız bile oluyor. Özellikle evin temizliği için Büyükşehir Belediyesinin temizlik hizmetinden faydalanıyoruz, ayda bir geliyorlar. Sair zamanda da temizliğe ihtiyacımız var eşim illaki zorlanmakta hepsine yetişemiyor temizlikçi tutalım filan çok istedik ama bunu bir türlü tam anlamıyla hayata geçiremedik. Temizlikçi ücretlerinin yüksek olması sebebiyle. Benim akülü tekerlekli sandalyemle ilgili sıkıntılarım oldu 11 senelik akülü tekerlekli sandalyem var, ikide bir son dönemlerde sorunlar çıkarmaya başlamıştı. Aküsü filan bitti yollarda kaldım. Bugün medikal ürünler çok pahalı, akü almak zorunda kaldım ve 2000 TL para ödedim. Sonrasında arabamla ilgili sıkıntılar artmaya başlayınca tamire gönderdim 3000 TL'lik ekstra bir tamir masrafı ödemek zorunda kaldım. Hala da ücretini ödeyemedim senet yapıldı ki işim bir an önce görülsün diye. Şu an bir ay içerisinde 5000TL'lik bir masraf çıktı, bu şeyi karşılayamıyorum… Eşimin de %40 kalça çıkıklığından boyun ve bel fıtığı başta olmak

üzere bir sürü rahatsızlığı var. O haliyle hem evin işlerine hem çocuklarla bizim bakımımıza yetişmeye çalışıyor en büyük yük onun üzerinde. Haliyle hem onun hem bizim hayatımızı kolaylaştırmak adına maddi anlamda durumumuzun iyi olması gerekiyor. Allah'ın verdiği nimetlere sonsuz şükürler olsun idare etmeye çalışıyoruz, inşallah daha iyi imkanlar nasip eder hayatımızı kolaylaştırmak adına. Diğer bir masrafta elektrik faturasının yüksek gelmesi neden akülü sandalyeyi ben her gün şarj etmek zorundayım. Çünkü ben hem dışarda hem evde akülü sandalyeyi kullanmak durumundayım. Şu an gelen faturamız 200 TL'yi aştı. Bu anlamda devletimiz maddi anlamda imkanları olmayan hastalığı olan insanlara kolaylık gösteriyor. Biz özellikle engelliler başta olmak üzere akülü sandalyeleri olanlar için de bu imkanın sağlanması için talepte bulunuyoruz.

Katılımcı 8 in işe gidebilmek için akülü sandalyeye ihtiyaç duyması, aksi halde işe gidemeyecek olması, yeni bir akülü sandalye alacak gücünün olmaması, akülü sandalyesinin tamir ve akü masrafları nedeniyle senet yapmak zorunda kaldığı görülmektedir. Akülü sandalye gibi araçların ortopedik engelliler için ne kadar elzem olduğu bilinmektedir. Diğer taraftan engelli bireyler, gıda, barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak durumundadırlar ve bu yüzden yeterli olamayan maaşlarının idaresinde de zorlanmaktadırlar.

4.2. Engelli Bireylerin Çalışma Nedenleri

Katılımcıları daha iyi tanıyabilmek ve çalışma hayatına girme amaçlarını doğru anlayabilmek adına katılımcılara "Sizce engelli bireyler neden çalışmalıdır?" sorusu sorulmuş ve çok farklı cevaplar alınmıştır.

K2(yaş 44, kadın, bekar): Yani ilerleyen zamanlarda Rabbim annemize babamıza uzun ömürler versin ama onlar başımızda olmadığı zamanlarda kendi kendimizin geçinmesi idare edebilmemiz için engellilerin çalışıyor olması lazım tek başına var olabilmesi lazım ayakta kalabilmek için çalışmak zorundayız maalesef evlenip gitme gibi bir durumumuz da Türkiye'de çok fazla yok. Yani devlet bakımını tercih etmek istemiyorum çünkü sadece engelim yüzünden normal bir hayattan mahrum olmak istemiyorum. Ama ekonomik anlamda özgürlüğümü elime alabilmem için çalışmam gerekiyor.

Katılımcı 2'nin gelecek kaygıları sebebiyle tabiri caizse ortada kalmamak için engelli bireylerin çalışması gerektiğini belirtmesi aslında sosyo-ekonomik durum başlığından elde edilen verileri tamamlar niteliktedir. Engelli bireyin Türkiye şartlarında evlenme ihtimalinin düşük görülmesi ve bu sebeple tamamen anne-babasına daha çok bağımlı hale gelmektedir. Katılımcı 6 da ailenin engelli bireyin hayatında ne kadar kilit bir noktaya sahip olduğunu "Sizce engelli bireyler neden çalışmalıdır?" sorusuna cevaben belirtmiştir.

K6(yaş 34, erkek, bekâr): Benim fikrim aile. Ben bulunduğum konumu aileme borçluyum siz de öylesiniz diye düşünüyorum. Ailenin kişiye bakış açısı engelli bireyi bir engelliyi atıl kişi olarak görmesi var ki bu tarz insanlarda hayatımızda mevcut kimi de onu hayatın içine sokmaya zorlayan insanlar var. Benim bu konuda şansımın ailem olduğunu düşünüyorum. Yani ben bu konuda ailemin etkin olduğunu düşünüyorum. Bir insanı sosyal ortama sosyal hayata sokmak konusunda ailemin çok büyük artısının olduğunu düşünüyorum. Engelli bireyin onu yapmasın şunu yapmasın böyle yapmasın gibi tutumların engelli bireyin hayata açılmasını da bir o kadar imkansızlaşıyor. Aile engelli çocuğunu ne kadar normal olarak görürse o kadar onun faydasını yaşıyorsunuz diye düşünüyorum.

Kendi öz bakımı ve yaşamı konusunda 'normal' bireylere oranla on kat daha fazla ailesine bağımlı yaşayan engelli bireylerin özgürleşmeleri de yine ailelerinin emekleri sonucunda mümkün olabilmektedir. Bu sebeple ailenin vizyonunun geniş olması ve maddi manevi imkânlarını çocuğuna kanalize edebilecek fedakârlıkta olması, engelli bireyin yaşam kalitesini tamamen değiştirmektedir. Belirli bir yaş sonrasında bir ailenin öncelikli kaygısı "ben öldüğüm zaman çocuğuma ne olacak" sorusu üzerinden biçimlenmektedir. Bu sebeple bilinçli aileler çocuklarının eğitimli ve eli ekmek tutabilen bireyler olması için gayret göstermektedir. Bu zihin yapısına sahip bir ailede yetişen engelli birey de hem ileride ailesini kaybedecek olmanın hem de sağlık sıkıntılarına rağmen içinde var olduğu hayat standartlarını koruyabilmenin kaygısını taşımaktadır. Bir ailenin yokluğu tüm çocuklar için yeterince ürkütücü bir yapıya sahipken engelli bireyler için bu durum daha korkutucudur. Bu kaygının neredeyse görüşme yapılan tüm katılımcılarda var olduğu, özellikle engel durumu daha ağır olanlarda (kol kuvveti az olup, ev içi rutinini sağlamakta zorlananlarda) daha çok görüldüğü söylenebilir. Engel durumu daha hafif olmasına rağmen bu tür

kaygılarını aşabilmek için çaba gösteren Katılımcı 10, engelli bireylerin neden çalışması gerektiğini şöyle anlatmıştır:

K10(yaş 44, erkek, bekâr): Ya hem sosyal hayata adapte olması için evde kapalı olup da birilerine muhtaç olmak. Zaten bizim gibi engellilerin en büyük şeyi odur. Ya da ailemizin düşüncesi bizden sonra ne olacak düşüncesi engellinin kendi ayaklarının üstünde durması. Sağlıklı insanlar hayatlarını nasıl idame ettiriyorlarsa o şekilde kendi hayat düzenini kurup o şekilde kimseye muhtaç olmadan kendi hayatını yaşamalı önemli olan o. Biz de bunun gayreti içindeyiz. Ben şimdiye kadar Allah'a şükür evimde tek yaşarken evimin temizliği olsun kendi işlerim olsun o kadar alıştım ki kendi işimi kendim görmeye. Çok zorlanmadığım müddetçe kimseden yardım istemem. Oda mutlaka zaten yapamayacağım bir şeydir. Mesela uzanamayacağım bir yer, alamayacağım bir şey ya da ne bileyim siz de yaşıyorsunuz öyle şeyler.

Evli olmasına ve engel oranı en düşük katılımcı olmasına rağmen Katılımcı 14 "Sizce engelli bireyler neden çalışmalıdır?" sorusuna benzer bir biçimde yanıt vermiştir.

K14(yaş 40, kadın, evli): Kimseye muhtaç olmamak hani nasıl diyeyim Her işini kendin… ıuıh en azından ilerisi için de engelimiz var, ileride ailemden hiçbir fayda göremeyeceğimi bildiğim için bir işim olsun çalışayım ileride param olduğu zaman kendime baktırabilirim kimseye muhtaç olmam, hep onu düşündüm yani böyle evlilik çoluk çocuk hiç aklımda olan şeyler değildi. Kimseye muhtaç olmamak için engelliler çalışmalı.

Türkiye'de engellilere yönelik en çok kullanılan kalıp cümlelerden birisi de "Allah ananı babanı başından eksik etmesin, onlar var olduğu sürece sen de varsın."dır. Engelli birey ailesiz kalırsa toplumdan tamamen soyutlanacağını düşünerek kaygı duymaktadır. Türkiye'de muhtaç kavramı ile engellilik kavramı çok fazla iç içe kullanılmaktadır. Anne ve babası olmayan ya da bakımını üstlenmeye gönüllü bir aile üyesi bulunmayan engelli bireylerin, yaşadıkları düzenden kopmadan yaşamlarını sürdürebilmeleri için bir yardımcı tutmaları gerekmektedir. Ekonomik giderler başlığında en büyük gider kapılarından birini engelli bireyin bakıcı/yardımcı masrafları oluşturmaktadır. Engelli bireylerin bakım masraflarının yüksek olması onların sosyalleşmelerine yeteri kadar kaynak ayıramamasına da neden olmaktadır. Katılımcı 3'de sosyalleşmek için çalışılması gerektiğini şu şekilde vurgulamıştır:

K3(yaş 29, kadın, bekâr): Çalışınca insanın vizyonu gelişiyor yeni insanlarla karakterini daha çok güçlendiriyor. Sosyalleşince psikolojik olarak da daha rahat oluyorum.

Medya ve iletişim mezunu olan Katılımcı 5 ise aynı soruya cevaben sosyalleşmenin, insanın hayatında vazgeçilmez bir konuma sahip olduğunu şu şekilde belirtmiştir:

K5(yaş 30, erkek, bekâr): Yani insanın bir yerden sonra yeme içme barınma ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra her insanda olduğu için engellilerde de hani kendini gerçekleştirme ihtiyacı doğuyor anlatabiliyor muyum? Maslov'un ihtiyaçlar hiyerarşisi mi vardı bu konuda. Bir yerde bir yere ait olmak istiyorsun, üretmek istiyorsun her şey yeme içme barınmak değil hayatı sürdürebilmek için. Çünkü bu durumda çiçekten bir farkımızın kalmadığını düşünüyorum ben. Sosyalleşebilmek için kendi ihtiyaçlarını kendi karşılayabilmek için çalışmalı. Bu konuda üretken olmak için çalışmalı bunun yanında da devlete de bir katkısı oluyor. Almış olduğun engelli maaşını almıyorsun bunun için de çalışmalısın ama her şeyin en öncesi kendisi için yapmalı bu işi.

Üretmeyi ve sosyalleşmeyi bir insanı insan yapan özellikler olarak tanımlayan Katılımcı 5 engelli bireylerin, çalışarak devlete katkı sunduğunu belirtmiştir. Her engellinin çalışmayı istemediğini, sağlık durumuna rağmen çalışmayı kabul eden engelli sayısının az olduğunun altını çizen Katılımcı 8 de aynı şekilde, çalışmanın ve üretmenin insanı tamamladığını şu şekilde belirtmiştir:

K8(yaş 45, erkek, evli): Çevremde görüyorum, engellileri zamanında çalışıyor gösterip sigortasını yatırıp çalışıyor gözüken çok var öyle. Günümüzde geldiğimiz noktada çalışmayı isteyen engelli sayısı biraz az yani belli bir yaşa gelmiş gezmeyi tozmayı artık kendisine şiar edinmiş rahatını bozmak istemeyen çalışmak istemeyen sınava girip de ne yapacağım filan düşüncesinde olan da çok fazla. Yani imkanlar neticesinde hayatı dolu dolu yaşamak gerekir. Bu anlamda da dediğim gibi insan çalışınca üretince hayata bakış açısı değişiyor bir özgüven geliyor. Çünkü boşluk boş durmak şeytanın da tam arayıp da bulamayacağı bir fırsat vesveselerle sizi daha kötü bir duruma getirebiliyor… ama siz bir şeylerle uğraştığınız zaman bir şeyler ürettiğiniz zaman ve bunun da karşılığını aldığınız zaman otomatikman bunun güzelliklerini yaşadığınız zaman devam etmek daha fazlasını yapmak istiyorsunuz.

Dediğim gibi insanın kendisinin üretmesi gibi güzel bir şey yok. Bir dönem ister istemez birilerinin yardım etmesiyle maddi anlamda belki bir yaşam sürecinde oluyorsunuz ama gelen şeyin kıymetini çok bilmiyorsunuz. Nasıl olsa ekmek elden su gölden rahatlığıyla yaşıyorsunuz ama kendiniz üretip kendi emeğinizle bir şeyler kazanmaya çalıştığınız zaman onun kıymeti daha farklı oluyor ben yapabiliyorum ben üretebiliyorum aciz değilim gibi düşüncelere giriyorsunuz.

Aslında engellilerin kendini kanıtlama kendini gösterme "ben de yapabilirim" deme ihtiyacının bu denli yoğun olmasının sebebi engelliye yönelik var olan toplumsal ön yargı ile ilgilidir. Ancak bu ön yargıların oluşumuna zemin hazırlayan engelli bireyler de mevcuttur. Katılımcı 9 çalışan engelli bireyler ile çalışmayan engelli bireyler arasındaki eşitsizliğe şu şekilde değinmiştir:

K9(yaş 42, erkek, evli): Şu an bizde şey var yani işsizlik sorunu benim 3-4 tane sporcum var yani işe yerleştirelim mi sizi bulursak gider misiniz diyoruz yok ya ben ne yapacağım ki diyor. Engelli maaşı alıyorum evde bakım alıyorum zaten çalışsam da o kadar alacağım yatarak alıyorum bu parayı zaten diyor. Ayrıca bir de iş beğenmeme de var yani her ne kadar sağlam insanlarda olduğu gibi bizde de var. Ya ben direkt masa başı şu kadar maaşla işe başlayım diyor. Ama kişi kendi ayakları üzerinde durabilmek için kesinlikle çalışmalı. Ayrıca hayata katılabilmesi için çalışmalı. Her ne kadar biz burada kendi ihtiyaçlarımızı karşılamak için diğer insanlar gibi gözüksek de bizim için daha da önem arz ediyor. Çünkü engelli insanın sosyal hayatı çok çok kısıtlı. Ayrıca bir de topluma karışabilme durumu kısıtlı. Bazı kişiler bu durumu aşmış oluyor ama bazı kişiler içine kapanık oluyor, engelinden çekiniyor, utanıyor, topluma giremiyor ne derler nasıl karşılarlar nasıl bir tavırla karşı karşıya kalırım diye çekiniyorlar. Bu gibi durumları aşabilmesi için kesinlikle çalışması gerekiyor. En önemlisi de tabi kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmeli. Kendi ihtiyaçlarını kendi kazancını eline alınca özgüveni artacak, sosyal hayata daha da katılım sağlayacak… Ayrıca kesinlikle çalışma hayatı içerisinde olmalı ki artık engellilerin bizde varız, biz de bunu yapıyoruz, sizde bunu yapamazsınız, edemezsiniz, ne iş yapacaksınız ön yargısını kırmak için çalışması önem arz ediyor.

Katılımcı 12 engelli bireyin neden çalışması gerektiğini genel hatlarıyla toparlayarak şu şekilde özetlemiştir:

K12(yaş 42, kadın, evli): Bir kere kendilerine güvenleri artar, ekonomik olarak da bağımsız olmakta çok güzel bir duygu kimseye yük olduğunuzu hissetmezsiniz her istediğinizi alırsınız yani kendine güven ve ekonomik bağımsızlık bir engelliyi daha güçlü yapacak en önemli iki şey o yüzden çalışması gerekiyor diye düşünüyorum ve daha mutlu ve daha sosyal olmak için de gerekir, hepsi zincirleme birbirini besliyor bence.

Engelli birey şayet çalışmayı istiyorsa ya da çalışabilecek sağlık durumu varsa yukarıda da katılımcıların belirttiği üzere öncelikle kimseye muhtaç olmamak ve kendi geçimini sağlayabilecek ekonomik özgürlüğe sahip olmak için sonra da sosyal çevresini genişletmek ve sosyalleşerek üretebilmek için çalışmalıdır. Bu sayede kişinin vizyonunun ve psikolojisinin daha iyi bir noktaya yönelebileceği belirtilmiştir.

4.3. Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ile İlgili Görüşler

Türkiye'de 2012 yılında uygulamaya başlanan Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı'nın iki yılda bir yapıldığı, içeriği, süresi vb. bilgiler araştırmamızın kavramsal çerçeve kısmında detaylı olarak anlatılmıştır.. Katılımcıların çalışma yaşamına giriş sürecini daha iyi anlamak adına kendilerine şu anda uygulanan ve en kapsamlı engelli kamu istihdam biçimi olan EKPSS ile ilgili görüşleri sorulmuştur.

Katılımcılar arasından 8'nin EKPSS ile 2'sinin KPSS ile ve 4'nünün de Kurum Sınavı ile atandığı bu sebeple 2012 yılı öncesinde çalışmaya başlayan katılımcıların bir kurum bünyesinde yapılan sınav ve mülakata girdikten sonra atandıklarını belirtmek katılımcı fikirlerini doğru analiz edebilmek adına önemlidir. Normal KPSS ile atanan ve öğretmenlik hayatına bu şekilde başlayan Katılımcı 11,EKPSS öncesindeki süreci şu şekilde anlatmaktadır:

K11(yaş 40, kadın, evli): 10 sene boyunca işe girememenin sebebi hiçbir kurum engelli almak istemiyor. Özel kurumlar zaten istemiyor hasta olur falan diye, daha yavaş iş yapıyorsun. Ama devlet de olmadı, o zaman hiçbir devlet kurumu beni almadı. Bütün mülakatlardan elendim. Sekreterlikte bile elendim. En uyduruk işte bile elendim. Ta ki Avrupa Birliği'ne girme çabası olana kadar.

Türkiye'nin AB'ye girebilmek için 2005 yılında müzakerelere başlaması ve aynı yılda 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanunu çıkartması ile birlikte engellilerin

istihdamına yönelik birçok düzenleme yapıldığı bilinmektedir. Bu düzenlemeler sonrasında engelli istihdamı ile ilgili pek çok adım atılmış ve 2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun'la engelli memur istihdamında merkezi sınav ve merkezi yerleştirme uygulamasına geçilerek köklü bir reform gerçekleştirilmiştir. 2012 yılında ilk defa ÖMSS adı altında gerçekleştirilen merkezi sınav öncesinde Kurum Sınavı ile çalışma yaşamına katılan Katılımcı 14, EKPSS'nin merkezi bir sınav olması sebebiyle daha adaletli olduğu yönündeki düşüncesini şu şekilde ifade etmektedir:

K14 (yaş 40, kadın, evli): Bence bu sınav daha güzel oldu. Çünkü benim girdiğim dönemde gerçekten çok zordu. Kurumlar arası açılıyordu 20-30 kişi torpiline göre işe giriyordun. Ama şimdi engelini görmüyorlar. Puanına göre atanıyorsun. Yani senin kişiliğine ya da engeline göre bu benim işime yarar ya da yaramaz demiyorlar. Aldığın puana göre atanıyorsun. Gerçi ben de çok şanslıydım. Çok erken girdim ben, çok sınavlara girdim. Sınavı geçiyordum, mülakata gittiğin zaman sana sorulan tek şey annenin babanın adı oluyor ve mülakattan eleniyorsun. Yani annemin babamın ismini mi yanlış söyledim acaba diye düşünüyorsun (gülüyor). O da işte dediğim gibi torpil olayı ya da bakış açısı…

Katılımcı 14 çoğunlukla mülakatlarda engeli dolayısıyla haksızlığa uğradığını ve bu sebeple engelli bireyi görmeden yapılan genel/kapsamlı bir atamanın daha adaletli olduğunu belirtmiştir. Ancak Katılımcı 9 yine Kurum Sınavı ile iş hayatına başlayan biri olmasına rağmen EKPSS'nin adaletsiz bir sisteme sahip olduğunu belirtmektedir. Katılımcı 9, Katılımcı 14'ün aksine engel durumu bilinmeden işe alınan kişilerin, işin niteliği gözetilmeden işe alındığı için kişinin atıl duruma düştüğünü ve bu sebeple kurum sınavının daha adaletli olacağını belirtmektedir.

K9(yaş 42, erkek, evli): Bu sınav gerçekten hakkıyla yapılacak olsa ama engellilerden önce bu sistem çok çok uygun aman iyi ki oldu diyebileceğim bir sistem değil. Çünkü EKPSS herkes giriyor engel durumu gözetilmeksizin, çok ağır engelli arkadaşlarım da giriyor, hafif engelli arkadaşlarım da giriyor. Bence bizde hakkaniyetli olup kurumların kendi sınavlarını kendileri yapması lazım. Benim mesela en son yapılan sınavda 6-7 tane arkadaşımın tercihini yaptım hiçbirine gelmedi. Gelmediği gibi müezzin, kayyum, kaloriferci, kazancı bunları alıyor. Bu kadroların birçoğu da boş kaldığını biliyorum. Bunlarla ilgili belge isteniyor. Kaç tana müezzin kayyumun var senin engelli? Kaç tana kalorifercin, kaç tane tesisatçı engellin var?

Yani bu sistem engelliler açısından çok çok adaletli hakkaniyetli bir sistem değil bence. Kurumların kendilerinin sınav yapması, kendi engel durumuna göre. Adamın gerçekten kaloriferciye ihtiyacı vardır bakarsın aksayan adam onu yapabilecek adamı seçersin mülakatla. Masa başı elemana ihtiyacın vardır seçersin, öyle seçersin yani EKPSS çok sağlıklı bir sistem değil bence. Yüksek puan almış belki çok çok daha iyi bir yere gelebilecekken hizmetli kadrosuna, atıl duruma geçebiliyor yani.

Engellilik çok çeşitli ve karmaşık bir durumdur. Bu sebeple her engellinin beceri ve yeteneklerini tespit etmek ve kişiye uygun işe yönlendirmek komplike bir süreçtir. Katılımcı 9 EKPSS ile yapılan atamalarda engelli kişinin engel oranı ya da engel durumu hiçbir şekilde gözetilmediğinden söz etmektedir. Yani ortopedik engelli olup, engel oranı %40 olan da %100 olan da aynı sınava girmekte ve işin niteliği gözetilmeden aynı pozisyona atanmaktadır. Engel oranı ve durumu hiç gözetilmeden yapılan atamalar sebebiyle EKPSS'yi KPSS ile eş tutan Katılımcı11 ise sınav ile ilgili fikrini şu şekilde belirtmiştir:

K11(yaş 40, kadın, evli): Sağlıklı bulmuyorum. Ben girmedim açıkçası… Diğer normal KPSS ye 10 yıl boyunca giren biri olarak söylüyorum onun yerine ne yapabilirsin aynı KPSS'ye sokarsın 5 puan ve 10 puan mı ne veriyorsan üstüne ek kontenjan ayırırsın. Bu daha doğru bir yöntem olur.

Engelli bireylerin ayrıştırılmadan, bir bütünün içine incelikle dahil edilmesi toplumsal bütünleşme açısından büyük bir öneme sahiptir. Katılımcı 11'in verdiği örnek, üniversite yerleştirmeleri esnasında Türkiye'de zaten kullanılan bir yöntemdir. Örneğin; üniversiteye giriş esnasında engelli bireyler herkesin girdiği Yükseköğretim Kurumları Sınavına girmekte ancak yerleştirmeler esnasında ek bir puan verilerek engelli bireyin yerleşebilmesine katkı sağlanmaktadır. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı'nın bu noktada sunduğu avantaja göre engelli adaylara verilen ek puanın bir standardı-kat sayısı yoktur; adaylara engel derecelerine ve türlerine göre, tercihleri dikkate alınarak ek puan verilmektedir. Bu sayede engelli birey üniversite yaşamında arkadaşlarından ayrıştırılmamakta ve başarısı gizli şekilde teşvik edilmektedir. Katılımcı 11 üniversite yerleştirmelerinde kullanılan gizli ek puan tarzında bir yöntemin memur atamaları için uygulanmasını daha doğru bir yöntem olarak nitelemiştir. KPSS ve EKPSS İçerik olarak birbirine benzemekte ve bu sebeple

katılımcıların çoğu iki sınavı kıyaslamaktadır. Katılımcı 10'un bu konudaki düşünceleri şu şekildedir:

K10(yaş 44, erkek, bekâr): Benim sınavla ilgili herhangi bir eleştirim ya da düzenleme yok. Zaten bayağı dikkat de ediliyor sınava girdiğimizde kamera vs. nasıl söyleyeyim engelli ayrımcılığa maruz kalmadan adaletli bir şekilde giriyorsunuz hakkınız neyse hakkınızla atanıyorsunuz ondan yana şeyim yok. EKPSS'ye girmeden önce normal KPSS sınavına da girmiştim 70 puan felan almıştım. Sonra ben EKPSS'ye de girdim sınav soruları arasında çok bir fark görmedim açıkçası zorluk seviyeleri aynı.

Katılımcı 10 EKPSS ve KPSS'nin içerik olarak benzeştiğini ve soruların zorluğunun aynı olduğunu belirtmiştir. Aynı şekilde Katılımcı 5 ve Katılımcı 13 de sınavların zorluk olarak denk olduğunu şu şekilde belirtmiştir:

K5(yaş 30, erkek, bekâr):Normal KPSS'ye de girdim mezun olduğum tarihten itibaren. Devlet olsun özel olsun ne kadar sınav varsa hepsine girdim. EKPSS ile normal KPSS'nin zorluk anlamında denk olduğunu düşünüyorum.

K13 (yaş 31, erkek, bekâr): "Hemen hemen KPSS ile aynı derecede, zorluğu o şekilde…"

Genel Yetenek ve Genel Kültür olarak iki bölümde gerçekleştirilen bu sınavların konu içeriği ve zorluğu olarak birbirine fazlasıyla benzeştiği görülmektedir. Kamu Personeli Seçme Sınavında Genel Yetenek testinden 60, Genel Kültür Testinden 60 soru olmak üzere adaylara toplam 120 soru yöneltilmektedir. Adayların bu 120 soruyu yanıtlamak için sahip oldukları süre 130 dakikadır. Ancak Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavında Genel Yetenek testinden 30, Genel Kültür Testinden 30 soru olmak üzere adaylara toplam 60 soru yöneltilmektedir. Sadece ortopedik engeli olan adayların bu 60 soruyu yanıtlamak için sahip oldukları süre 60 dakikadır. Ancak diğer engel gruplarına ek süre verilmektedir. Bu sebeple hareket kabiliyeti kısıtlı olan ortopedik engelli katılımcıların çoğunlukla süreden şikayet ettiği ve süreyi yetersiz bulduğu aşağıda görülmektedir.

K4(yaş 47, erkek, bekâr): 2012 ÖMSS ye girdim sonradan sınavın adı değişti ve EKPSS oldu. Sınav kolay değildi. Uzun bir dönem çalıştım. Matematiğim zaten iyiydi. Sınavda derece yapacağımı düşünüyordum. Yaptım da. Ancak sınav zor olduğu için ve

60 soruya 60 dakika verildiği için beklediğim kadar iyi bir derece yapamadım. O tempoda bir çalışmaya çok daha iyi bir derece bekliyordum. Bir 10 dakika fazla zamanım olsaydı kesinlikle çok daha iyi bir puan alırdım. Kendi alanımda 100. oldum ve ilk tercihime yerleştim.

K1(yaş 38, kadın, bekar): Engellilere böyle bir sınavın açılması büyük bir şans, bir güzellik. Eksileri dakika sınırlaması var 60 dakika 60 soruya gibi bir handikabı vardı elini çabuk tutanlar tabi ki yüksek puan aldı ama okuma konusunda çok sıkıntı çekenlerde zorlandı. Onun haricinde yani sorularda normal KPSS sorularıydı. Tabi ki ayrımcılık istemediğimize göre bize de aynı sorular soruldu o kadar basit kolay sorular değildi açıkçası. Yani en büyük dezavantaj dakikanın azlığıydı e tabi çok yüksek süreler verilmeyecekti ama soru başına 1,5 dakika 2 dakika verilebilirdi hani hiç değilse belki biraz daha iyi olabilirdi.

Engelli istihdamı için önemli bir yere sahip olan EKPSS'nin yöntem ve içerik olarak KPSS ile bu denli benzeşmesine rağmen farklı bir ad altında farklı bir günde düzenleniyor olması "Engelli bireyler neden ayrıştırılarak farklı bir ada sahip sınava girmektedir?" sorusunu doğurmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki bu soruyu sadece ortopedik engelliler için sormak yerinde olacaktır. Çünkü konuşma, işitme ve görme engellilerin girdiği sınavın içerik olarak benzeştiği fakat süre olarak ayrıştığı ve ek süre verildiği bilinmektedir. Ayrıca mental yani zihinsel engeli olan kişilerin sınav soruları daha farklıdır. Engel grupları ve sınav içerikleri farklı olan kişiler sınav sonucuna göre aynı sıralamaya sokulmakta ve bu sıralamalar üzerinden atama yapılmaktadır. Bu sebeple Katılımcı 1, sınavın engel gruplarına göre daha adaletli bir şekilde düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir.

K1(yaş 38, kadın, bekar)*: Zihinsel engelli olanlarında biraz daha bence ne derler onlara zihinsele de herkes giriyor ama birçok zihinsellik olmayıp da epilepsi giriyor zihinsele hani bunun bir şeyi olması lazım ölçüsü olması lazım hangisi zihinsele girer hangisi farklı gruplara dahil olur gibi. Epilepsi, şizofren oluyor onlar bile zihinsele giriyor mesela yani hani adam çok zeki ama yine de zihinsel engellilere sorulan sorular sorulmuş oluyor onlara haliyle giriyor. Bir ayrım demeyelim de bir ölçü konulması lazım buna. Yani bence dediğim gibi anlatabildim mi anlatamadım mı ama. Yani her engel grubunu biraz daha denetimli olarak ayırmaları lazım…*

Sınavın içeriği ile ilgili süre, zorluk vb. ya da engel gruplarına göre düzenlemeler yapılmasını talep edenlerin yanı sıra sınavın adaletli ve işlevsel olduğunu ancak sınav sonrası süreçte yapılan atamaların kontenjanlarının yetersiz olduğunu belirten katılımcılar da bulunmaktadır.

K12(yaş 42, kadın, evli): Bence güzel bir uygulama iyi ki yapılıyor. Engellilerin artı bir şansı oluyor mesela en azından üniversite mezunu sayısı biraz daha üniversite mezunu engelliyseniz işe girme şansızın daha da EKPSS ile biraz daha fazla olabilir. Ancak normal KPSS içerisinde yer alsaydınız o kadar kişinin içerisinde bence şansımız daha düşük olabilirdi. O yüzden engellilerin EKPSS gibi bir sınavla alınması daha iyi. Ama belki kurada filan alınan engelli sayısını fazla tutabilirler, Türkiye genelinde çok az alınıyor. Yani kadro sayıları biraz daha artırılabilirse daha rahat olabilir.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunun 30.maddesine göre; "elli veya daha fazla işçi çalıştırılan özel sektör işyerlerinde işverenlerin çalışan sayısının %3'ü kadar kamu işyerlerinde ise % 4'ü kadar engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır (İş Kanunu, 2003, s.8434-1). Ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53. maddesinde kamuda engelli çalıştırma oranı %3 olarak belirtilmiş ve günümüzde engelli kamu atamaları %3 orana göre hesaplanmaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 2003, s.4200). Bu anlamda katılımcıların bu kontenjanı yetersiz buldukları görülmektedir. Katılımcı 4, fikrini şu şekilde belirtmiştir: "*Yetersiz olduğunu düşünüyorum. Açıkta olan bir sürü engelli var. Devlet %3 lük bir kontenjan ayırıyor bu kontenjanlar en azından %5 e çıkarılabilir."* Ayrıca Katılımcı 5'in kontenjanlar ile ilgili düşünceleri şu şekildedir: "*Türkiye'de yaklaşık 9-10 milyon engelli olduğu biliniyor. Bu da nüfusun 10/1'i yapıyor ama yüzde %3 oranı yetersiz bence, bu artırılabilir. Yetersiz yani yetersiz ne diyeyim."* Bazı katılımcıların işe alımlardaki engelli kontenjanlarını yetersiz bulduğu görülmektedir:

K12(yaş 42, kadın, evli): Yüzdesi kaç siz daha iyi bilirsiniz %5 mi %2 mi %3 mü çok bilmiyorum. Galiba eski hükümlülerin %5 diye hatırlıyorum. Oran %3 değil de %5 olabilir. Bu oranı birazcık az buluyorum birazcık daha artırılabilir. Çünkü ben kendi kurumumdan biliyorum yılda bize 8 veya 10 tane engelli başlıyor koskoca bakanlık olarak.

Türkiye'de 2020 yılı başında açıklanan verilere göre toplam kamu personel sayısı 4.698.941'dir. Bu sayının 2.942.904'ü kadrolu personel sayısı olarak

belirtilmiştir (Ünlü, 2020). Ancak 09.01.2020 tarihinde T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın yapmış olduğu açıklamaya göre 2020 yılı itibariyle Türkiye'de çalışan engelli memur sayısı 56.500 kişidir (Çalık Göçümlü, 2020). Bu veriler ışığında %3 lük bir kontenjana sahip olan engelli kamu personel sayısının belirlenen orandan düşük olduğu ve yürürlükte bulunan %3'lük kotanın doldurulamadığı görülmektedir. Bu anlamda hem özel sektörde hem de kamu sektöründe uygulamaya konulan %3 lük kotanın hakkıyla gerçekleştirilmesi bile açıkta bulunan engelli sayısını büyük oranda düşürecektir. Bu anlamda kontenjanlar ile ilgili fikri sorulan Katılımcı 10, var olan kontenjanların doldurulmaması ile ilgili olarak şu cümleleri kurmuştur:

K10(yaş 44, erkek, bekâr): Her kurumun alması gereken kadar engelli aldığını düşünmüyorum ondan yana eleştirim var. Atanacak sayısı açıklandığında kurumlara bir bakıyorsunuz on binlerce insan çalışıyor ama çalışan engellilere baktığınız zaman orantının tutmadığını görüyorsunuz. Engelli oranı %3tü %5e çekilecekti ama sanırım henüz kabul edilmedi. Bırakın %5 olmasın ama %3ü tamamını doldursalar bile çalışmayan engelli kalmaz diye düşünüyorum. Hakkıyla tüm kurumlarda tüm devlet kurumlarında, diğer devletin yarı özel olan şirketlerin de de olsun tam uygulansa engelli çalıştırılması gereken kadarıyla engelli çalıştırılsa şu ana kadar atanamayan engelli kalmaz diye düşünüyorum.

Katılımcı 1 ise var olan kontenjanlara başkalarının yerleştirildiğini şu şekilde ifade etmiştir:

K1(yaş 38, kadın, bekar): Her yıl farklı farklı engeller çıkıyor hiçbir zaman yeterli değil ama bilmiyorum yani bizim dönemimizde çok az açıldı hani daha da açık kapandı diye düşünmüyorum. Az yani. Birde şöyle bir şey var nedense her dönem bize engelli olarak ayrılan kontenjanlara işte devlet kurumlarında yetişmiş olan insanları da araya ekliyorlar hani bu da büyük bir şey yani kötü bir şey. Sonuçta engelli olarak açılıyor o kontenjanlar engelli insanların girmesi lazım ama araya bizim hakkımız olana Sosyal Hizmetlerde yetişmiş olan, kimsesiz olan hani gazi olan, şehit yakınlarını ekliyorlar. Onlarında farklı kontenjanları var zaten ama araya da onları ekliyorlar bizim hakkımız olan kontenjanların arasına e haliyle engelli açığı da bir şekilde hiçbir zaman kapanmıyor hani bunu farklı şekilde yapabilirler bence ne bileyim.

Eski hükümlülerin ya da şehit ve gazi yakınlarının kendi engel durumunu ön plana çıkardığını ve kendi kontenjanı içerisinde atanmadığını bu yüzden engelli kotasını kullandığını ifade eden Katılımcı 1'in belirtmiş olduğu bu düşünceye yönelik hiçbir kaynakta bilgi bulunamamıştır. Katılımcı 13 ise bu konudaki fikirlerini şu şekilde dile getirmiştir:

K13(yaş 31, erkek, bekâr): Yani EKPSS'nin yapılmasının sebebi sayı çok fazla olduğu için şu an mesela gazi ve şehit yakınları puansız atanıyor onlar akıllı zeki de engelliler geri zekalı mı neden engellilere sınav yapıyorsun? Sebebi, çok kişi olduğu için 50-60 bin kişi var hepsini de alamayacakları için mecburen sınav yapacaklar. Yoksa sayı az olsaydı mesela gaziler ve şehit yakınları sınavsız nesiz istediği yere atanıyor bilginiz var mı o konuda bilmiyorum ama. KPSS yok şey yok. Sana gelince senin sınav puanını soruyorlar onlara gelince yok mesela hani.

Gazi ve şehit yakınlarının atamaları ile ilgili Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilecekler Hakkında 6171 Sayılı Yönetmelikte gazi ve şehit yakınları arasından 1 veya 2 kişinin sınavsız olarak istihdam edileceği belirtilmektedir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından açıklanan rakamlara göre Türkiye'de 2002 yılına kadar sadece 6 bin 315 şehit yakını, gazi ve gazi yakınına istihdam hakkı tanındığını ancak 2002 yılından 2019 yılına kadar kamuda 36 bin kişinin daha istihdam edildiği belirtilmiştir. Bakanlığın verilerine göre 2002'de kamuda 5.777 engelli memur çalışırken, bu sayı 2020 Kasım itibarıyla 57.809 kişiye ulaşmıştır (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Şubat 2021, ss.27-28).

4.4. Engelli Memurların Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları ile ilgili olan bu bölüm katılımcıların görüşleri doğrultusunda mesai saatleri ve iş yoğunluğu alt başlıkları altında incelenmiştir.

4.4.1. Mesai Saatleri

Aşağıda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun devlet memurlarının haftalık çalışma saatleri izin günleri ve süreleri ile ilgili maddeler üzerinde durulmuştur

Çalışma saatleri ile ilgili 99. Madde:

"Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak bu kanuna, özel kanunlara, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine veya bunlara dayanılarak çıkarılacak yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. Cumhurbaşkanı, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir."(Devlet Memurları Kanunu, 1965, s.4212-2).

Kamu kurumunda çalışan engelliler her ne kadar farklı bir sınav ve kontenjanla atanmış olsalar da engelli memurlar çoğu kamu kurumunda diğer memurlar ile aynı mesai saatlerine tâbi olmaktadırlar. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 100. Maddesinin Ek fıkrasında engellilerin çalışma saatleri ile ilgili ayrı bir madde bulunuyor olsa da giriş-çıkış saatleri ile ilgili esnekliğin amir insiyatifine bırakılmış olması hem amirin böyle bir sorumluluk alması anlamında hem de memurun amire tâbi olması anlamında uygulaması güç bir maddedir.

Günlük çalışma saatlerinin tespiti ile ilgili 100. Madde:

"Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Cumhurbaşkanınca, illerde valiler tarafından tespit olunur.

(Ek fıkra: 13/2/2011 - 6111/104 md.) Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerekleri, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yönetici, taşrada mülki amirlerce farklı belirlenebilir.

(Ek fıkra: 13/2/2011 - 6111/104 md.) Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esaslar, Cumhurbaşkanınca belirlenir." (Devlet Memurları Kanunu, 1965, s.4212-2).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 100. Maddesinin Ek fıkrasında engellilerin çalışma saatleri ile ilgili insiyatif, merkezde üst yöneticiye, taşrada ise mülki amirlere verilmiştir. Amirleri tarafından mesai saatlerinde esneklik tanındığını belirten katılımcı sayısı oldukça azdır. Katılımcı 2 mesai saatlerini kendi ulaşım koşullarına göre düzenlediğini şu şekilde açıklamıştır:

K2(yaş 44, kadın, bekar): Günlük çalışma saatlerinde esneklik tanınıyor. Otobüsün durumuna bağlı olarak değişiyor giriş çıkış saatlerim ama genel olarak

11:00 gibi kuruma giriyorum 4.15 gibi çıkıyorum. Biz kendimiz odada 3 kişi olduğumuz için kendi içimizde sözleştik ve birbirimizin yerine bakmaya başladık. He yani sabah erkenden gelen bir arkadaşımız var, öğlen saatlerinde ben daha çok orada oluyorum, akşam üzeri de diğer arkadaşımız orada bekliyor. Yani bir nevi mesai saatini üçümüz kendi içerimizde bölüşerek dönüşümlü olarak tamamlamaya çalışıyoruz. Çünkü odamız çok küçük ve üçümüz aynı anda odayı sığmakta zorlanıyoruz. Amirlerinize bu konuda bilgi verdik ama onların bize olumlu ya da olumsuz bir geri dönüşü olmadı, bu sebeple bu mesai saatleri konusunu çok fazla dillendirmiyorum. Çok şükür amirlerimin bana karşı sert bir tutumları yok, onaylamadılar ama karşı da çıkmadılar bu teklifimize.

Katılımcı 10 ise görme ile ilgili yaşadığı sıkıntılar dolayısıyla çalışma saatlerinin biraz daha esnek olması için fazlasıyla çaba sarf ettiğini şu şekilde ifade etmektedir:

K10(yaş 44, erkek, bekâr): Çalışma saatlerim onda genelde şey yapılıyor ben yakın zamanda onunla ilgili bir dilekçe de verdim ama.. Şimdi bizde normalde 08:30-17:00 arasıydı. Beşte mesai bitiyor aralarda molalar var onlar standart zaten ancak şu an bizde 17:30'a çıktı. Ben gözlerde lens kullanıyorum keratokonus diye şey var hep lens kullanıyorum gözlük numarası çok ağır geldiği için astigmatta yüksek olduğu için baş ağrısı yapıyor. Kontak lensten dolayı da akşam saatlerinde biraz trafikte iyi değil. Yaz saati kış saati uygulaması var onunla ilgili dilekçe verdim ben yarım saat erken çıkmakla alakalı. Ha biraz kurumda sıkıntı oldu gibi yarım saat nasıl telafi edilecek gibi normalde olmaması gereken bir şey ama maalesef tam şeyleri bilmedikleri için bununla ilgili biraz sıkıntı yaşadım. Ama bundan sonra ben beşte çıkmaya başladım normalde mesai beş buçukta bitiyor. Şu anda da yaz saati uygulamasıyla yine beş buçukta çıkıyorum ben. Yani şöyle benim iş yerimde engelli olarak hiçbir pozitif ayrımcılığım yok. Normal oda arkadaşlarım ne iş yapıyorsa aynısını yapıyorum onlar gibi hiçbir esneme veya şey felan o konuda bayağı ters bir şey yani benim çalışan birçok engelli arkadaşım var. Onlarda çalıştığı yerlerde birçok hak tanınabiliyor, bu konuda bayağı rahat olabiliyorlar ama ben bu kuruma girdiğimden beri normal memurla aynı işi yapıyorum. Çalışmamam gereken şubede beş yıl çalıştım şu an yine ağır yük olarak evrak kayıt birimi var bütün birimlerin bağlı olduğu evrak giriş çıkışının olduğu öyle yoğun bir birimde şu an ordayım. O yönden

bayağı yoğun olarak çalışıyoruz ki eve geldiğimde baya onun bir ağırlığını hissediyorum.

657 sayılı Devlet Memurları Kanun'unda engelli memurların giriş-çıkış saatleri ile ilgili esneklik olmasına rağmen, pek çok amirin engelli personel için bu maddeyi uygulamadığı ya da uygulayamadığı görülmektedir.

K1(yaş 38, kadın, bekar): Yani şey yataktan kalkıp gelmesi bile bir engelli için en büyük çalışma şeyidir (zorluğudur) yani ben 8'de işyerinde oluyorum ve genellikle 5'e kadar işyerinde oluyorum bugüne kadar da hiç demedim ki ben erken çıkayım yeter artık bir saat evvelden çıkayım demedim. Ama benim memur arkadaşlarım amirlerle konuşmuşlar 9 buçukta 10 da işe gelenler var. Ben hiçbir zaman otobüsü bahane etmedim, hiçbir şeyi bahane etmedim. Bu hayatta hiçbir şeyi bahane etmem ben…

Katılımcı 1, ne kadar zorlansa da sabahın erken saatlerinde kalktığını ve mesai saatlerine uyduğunu belirtmekte ve kendisi için yöneticilerinden hiç bir şey talep etmemektedir

K8(yaş 45, erkek, evli): Normal 8-5 arası mesai saatleri ama saat 9da başlıyorum hazırlıktı gelmeydi gitmeydi otobüstü filan 9 gibi iş yerine gelmiş oluyorum otobüsle geldiğim zaman. Akşamları da 4,4 buçuk 5 gibi o civarlarda bıraktığım oluyor, çok yoğun olursa bekliyorum. Bazen kaynımların işleri yoğun oluyor onlar gelip alacağı için beni bazen onların gelmesini beklediğim zamanlar oldu 8 i filan buluyor gelmeleri öyle ama normalde 9 ile 4 buçuk arası diyebiliriz.

Katılımcı 8,akşam iş çıkışlarında evine gitmekte bir takım sıkıntılar yaşamakta olduğunu ve çok geç saatlerde evine ulaştığından bahsetmektedir. Bu durum engelli bireyler açısından uzun süreli ve hareketsiz oturma gibi bir takım sağlık problemlerine de neden olmaktadır. Bu anlamda katılımcılar çalışma koşulları sorulduğunda uzun oturma saatlerinden rahatsızlıklarını şu şekilde dile getirmişlerdir:

K1(yaş 38, kadın, bekar): Ya tabi ki uzun saatlerde yani oturmak başlı başına bir şey mesela sabahın sekizinde oturup da akşamın beşinde veya beş buçuğunda eve geliyorsan oturmak başlı başına bir sıkıntı. Hani insan yıpranıyor gerçekten hele ki sürekli aynı pozisyonda oturuyorsanız.

Tekerlekli sandalye kullanan ve kol kuvvetinin daha iyi olduğunu belirten Katılımcı 10'da, mesai saatlerinin uzunluğu ile ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

K10(yaş 44, erkek, bekâr): Tabii yani sonuçta tekerlekli sandalyede oturuyorsunuz sürekli sandalyede oturuyorsunuz. Yani öyle uzanıp dinlenme gibi bir imkanım olmuyor. İş yerine gitmek için sabah 7de kalkıyorum hazırlanıyorum 08:30da orada olacak şekilde gidiyorum yoğun bir tempoda evrak girişi dosya vs. onları hallediyoruz 17:30 oluyor o zaman da çıkıyorum tekrar evime geliyorum. Yani çok yoğun tempoda çalışıyorum. Ben çok dikkat ediyorum mesela minderler filan kullanıyorum mümkün olduğu kadar yara olmaması için çok uzun süre oturduğumuz için hani ileride olur mu bilmiyorum şimdiye kadar Allah'a şükür olmadı dikkat ettiğim için. Genelde ellerimden destek alarak kalkıyorum hava yastıkları filan kullanıyorum yatak yarası filan olmasın diye onlara dikkat ediyorum. Ancak iş yerimde sen yat dinlen vs. böyle bir şey söz konusu değil yani. Mesai saatleri normal insanlar için nasılsa kendim için de öyle yani.

Katılımcı 8 akülü sandalye kullanan ve kol kuvveti neredeyse hiç olmayan katılımcılardan biri olarak mesai saatleri ve uzun süreli oturma sonucunda bacaklarında venöz yetmezlik (toplardamardaki kanın kalbe doğru değil, ters yönde ilerlemesi durumu) oluştuğunu bu sebeple bir dönem bacaklarının kesilme durumu oluştuğunu şu şekilde anlatmıştır:

K8(yaş 45, erkek, evli): Bir dönem venöz yetmezlik denilen toplardamarla ilgili kanın deveran etmesiyle alakalı sıkıntı oldu ayaklarımda yaralar filan oluşmuştu, hastanede filan yattım o dönemlerde. Şimdi hamdolsun daha iyiyim vücut alışıyor herhalde yıllarca 30 yıldan fazla oldu. Arabamın fonksiyonel olması sebebiyle ayağımı istediğim zaman yere bastırabiliyorum kan dolaşımını bir nebze olsun hızlandırmak adına, dikkat etmeye çalışıyorum. Yani kısmi bir şekilde çok şey olmasa da ayağımın üzerine binen yükü hafifletmeye çalışıyorum.

Venöz yetmezlik ile ilgili tedavi alan ancak riskin halen devam ettiğini belirten Katılımcı 8, sahip olduğu yüksek maliyetli fonksiyonel akülü sandalyesi ile bu soruna çözüm bulmaya çalışmıştır. Fonksiyonları daha çok olan akülü sandalyeler kişinin hareket kabiliyetini arttırmakta ve vücudunun çeşitli pozisyonlar alarak rahatlatması dolayısıyla uzun süreli ve hareketsiz oturmanın olumsuz etkilerini de bir nebze olsun

hafifletebilmektedir. Ancak fonksiyonel akülü sandalyelerin fiyatları sebebiyle Türkiye'de kullanımı çok fazla yaygınlaşmamıştır. Böyle bir sandalyeye erişimi olmayan engellilerin gün içinde hiç kıpırdamadan bacaklarını aşağı doğru uzatarak oturması hem vücudun kan dolaşımını olumsuz yönde etkilemekte ve ayaklarda şişlik vb. rahatsızlıklara hem de kalça ve sırt bölgesinde uzun süreli basınç nedeniyle yara oluşumuna sebep olmaktadır. Bu anlamda akülü sandalye kullanan ve kol kuvveti az olan Katılımcı 4 mesai saatleri ile ilgili yaşadığı sorunu şu şekilde ifade etmiştir:

K4(yaş 47, erkek, bekâr): Sabah 9 akşam 6 saatleri arasında çalıştım iki yıl. Ancak 2014 yılında uzun oturma saatleri nedeniyle bası yaram ilerledi. Tedavisi sürecinde çok yıprandım. Hem psikolojik anlamda hem de maddi anlamda. Sonunda yara iyileşmedi ve ameliyat oldum. Ameliyat sonrası üzerinde uzun süre oturmamam gerekiyordu. İşe başlayınca tekrar nüksetti ve bu sebeple amirimle görüştüm. Durumumu anlattım. Çok anlayışlı davrandı ve o tarihten sonra işi evden yürütmeye başladım. Yara ilerleyince home ofis çalışmama izin verdiler.

Katılımcı 4 uzun oturma saatleri nedeniyle vücudunda bası yarası oluştuğunu ve tedavisi sürecinde hem maddi hem de manevi anlamda çok yıprandığını belirtmiştir. Böylesi bir rahatsızlık sonucunda amirinin insiyatif alarak anlayış gösterdiğini ve bu sayede evden çalışmaya başladığını dile getirmiştir. Evden çalışma (home-ofis) düzenini daha sağlıklı bulan Katılımcı 4'ün aksine Katılımcı 5, evden çıkabilmek için memuriyet hayatına atıldığını ve home ofis çalışmanın çok yıpratıcı bir süreç olduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

K5(yaş 30, erkek, bekâr): 2012 de sınava girmeden öncesinde 2 senelik bir çalışma hayatım vardı. Evde homeofis olarak çalışıyordum o dönemde, yani homeofis çalışmak büyük sıkıntılar olabiliyor. Çağrı merkezi farklı bir branş, yani 650-700 çağrı aldığım oluyordu ortalama bir müşteri ile görüşme 22sn-18sn arasındaydı. Sürekli kulaklıkla görüşüyorsunuz yani bir çağrı geliyor sonra diğeri sonra diğeri geliyor… Rabbim yüzüme bakmış birde şey gerçekten özel çağrı merkezinde çalışırken yataktan kalkıyorsun bir metre ilerinde bilgisayar var yanında ona giriyorsun sonra geri yatıyorsun yani böyle artık depresyona girmiştim klavyenin birkaç tuşu yoktu… Bir de şu var mesela ya ayrılamıyorum işten borçlandık sorumluluklarım mevcut çıkamıyorum çıksam tazminatımı verseler ucu ucuna denk geliyor çıkarmaları için

gerekli olan işte rica da ettim sisteme de geç girdim böyle yalvardım da artık çıkarın dayanamıyorum diye.

Çalışma yaşamı kişiyi sosyal bir ortama sokması ve toplumsal bütünleşmeyi desteklemesi bakımından bir mekan içinde aynı amaç doğrultusunda ekip arkadaşlarıyla beraber çalışmayı teşvik etmektedir. Bu anlamda Allport'un öngördüğü sosyal temasın gerekli koşulları altında kişiler arası iletişim sağlanmış olur (Göregenli, 2012, s.252). Sosyal ortamlara erişimi kısıtlı olan engelli bireylerin böylesi bir ortamda iş arkadaşları ile verimli zaman geçirmesi muhakkak ki çok kıymetlidir. Ancak bunun için gerçekten kişinin sağlık durumunun ve ulaşım koşullarının iyi olması gerekmektedir. Aksi takdirde kişi sağlığından olmakta ve toplumsal kazanımlar anlamını yitirmektedir. Katılımcı 13 iş yerine ulaşımda sıkıntı çektiğini ve çalışma koşullarının sağlığını olumsuz etkilediğini şu şekilde belirtmiştir:

K13 (yaş 31, erkek, bekâr): Hem de çok kötü etkiliyor… Mesela ben, bizim kurumdaki çoğu kişi artık evden çalışıyor evden sisteme bağlanıp çalışıyoruz artık başkan arıyor mesela şu yazı şöyle olsun bu yazı böyle olsun gibi e madem böyle bir şey varsa böyle bir şey yapılabiliyorsa eğer bu bir şeymiş meğerse acı bir yükmüş bize yükten ibaretmiş sırtımızda bize. Yani böyle esnek bir model varsa evden çalışabiliyorsak bizi niye oralarda sekiz dokuz saat iş yerinde tutmak mecburiyetinde soktunuz ki esnek çalışma varsa. E ben kendimden örnek verirsem öyle yani.

2020 yılında oluşan pandemi (Covid-19 tedbirleri) döneminde zorunlu tedbirler bağlamında evden çalışmaya başladığını belirten Katılımcı 13, engelli bireylerin ulaşım ve sağlık sorunlarına rağmen mesai için kuruma çağrılıyor olmasını sakıncalı bulduğunu belirtmiştir.

Mesai saatlerinin uzunluğu ve ulaşım ile ilgili handikaplar engelli bireylerin uzun oturma saatlerini ve lavabo ihtiyaçlarını arttırmaktadır. Bu anlamda oturma, yatma ya da lavabo saatlerini ev içerisinde bir düzene koyan bireylerin aynı düzeni iş ortamında oluşturması her zaman mümkün olmamaktadır. Katılımcı 12, kendi sağlık durumunu koruyabilmek için iş yerinde bir düzen oturtmaya çalıştığını şu şekilde ifade etmiştir:

K12(yaş 42, kadın, evli): 08:30-17:30 arası çalışıyorum. Masa başı uzun süre oturmak yoruyor. Sürekli kalkıp hareket halinde olma gibi bir şansım da yok zaten engelim nedeniyle. Ben kendi yeme ve içme düzenimi, lavabo, oturma kalkma

saatlerimi ayarlıyorum. Bana yapılan lavaboda tırabzanlar var yaptırdım orada yürüyüş yapıyorum yavaş yavaş da olsa. Hareketimi kendi çerçevemde işime göre, yeme-içmeme göre ayarlıyorum. Kalktığımda atıyorum bir on dakika yürümeye çalışıyorum gibi.

Katılımcı 12, kendi hareket kabiliyetinin daha iyi olması nedeniyle iş yerinde lavaboya gidebildiğini ancak lavabo kullanımını iş yerinde karşılayamayan bir mesai arkadaşının yarım gün işe geldiğini şu şekilde belirtmiştir: "*Ortopedik engelli bir kas hastası arkadaşım daha var ama o biraz daha farklı şekilde çalışıyor. Onu babası yarım gün getiriyor yarım gün çalışıyor. O işe başladığından beri o şekilde lavabo kullanamadığı için o şekilde çalışıyor."*

Katılımcı 5 ise lavabo ihtiyacını iş yerinde karşılayamadığı zaman eve gidip gelmekte olduğunu şu şekilde belirtmiştir: *"Lavabo ihtiyacımı şöyle karşılıyorum, karşılayamadığım durumlarda eve geliyorum yakın olduğu için."*

Katılımcı 11'de lavabo ihtiyacını günde iki defa sadece evde karşılayabildiğini şu şekilde belirtmiştir: *"Lavabo ihtiyacımı annem gelip yardımcı oluyordu bir ara ama lavaboya transfer mümkün değil. O yüzden evde hallediyorum sabah 8, akşam 8."*

Katılımcı 4 ise iş yerinde lavaboya gidemediğini ve lavabo ihtiyacını sabah işe gitmeden ve akşam işten döndükten sonra evde karşıladığını şu şekilde belirtmiştir: *"İş yerinde lavabolar çok küçük ve dardı. Fakat lavaboların düzeltilmesi için bir talepte bulunmadım. Çünkü evde lavabo ihtiyacımı karşılıyordum. Bu yüzden iş yerinde böyle bir talebim olmadı."*

Uzun süreli idrara çıkmama/çıkamama durumu engelli bireylerin ileride sağlık problemleri yaşamasına neden olabilir. Lavabo ihtiyacı için iş arkadaşlarından destek aldığını belirten Katılımcı 8, bu durum ile ilgili kaygısını şu şekilde ifade etmiştir:

K8(yaş 45, erkek, evli): Benim için en önemli olan lavabo ihtiyacı onu da çantamda arabamda takılı lazımlığım var onu da sağ olsun personel arkadaşlardan rica ettiğimde beni lavaboya götürürler ihtiyaçlarım sırasında onun temizlenmesi ve çantama yerleştirilmesi konusunda yardımcı olurlar. Bu şekilde farklı kişilerden yardım istediğimde Allah razı olsun yardımcı olurlar o konuda hiç sıkıntı yaşatmazlar bana. İşe başlamadan önce endişe ettiğim konulardan birisiydi çünkü evdeyken bir sistem kuruyorsunuz ama çalışırken bu sorun teşkil edebilir diye endişelerimiz vardı.

Şükürler olsun o anlamda sıkıntı yaşatmadılar o arkadaşlardan Allah razı olsun zorunlu değiller ama Allah rızası için insanlık görevini yerine getiriyorlar.

Katılımcılardan elde edilen bilgilere göre mesai saatlerinin uzun olması nedeniyle uzun süreli hareketsiz oturma beraberinde bası yarası ve tuvalet ihtiyacını uzun süreli tutma gibi sağlık sıkıntılarına sebebiyet verebilmektedir.

4.4.2. İş Yoğunluğu

Kamu kurumunda çalışan engelliler her ne kadar farklı bir sınav ve kontenjanla atanmış olsalar da engelli memurlar çoğu kamu kurumunda çalışan bütün memurlar ile aynı işlerden sorumludurlar. Atanmış oldukları pozisyonun gereği ne ise ona göre bir iş tanımları mevcuttur. Bu anlamda engelli memurların normal memurlar ile aynı görevi yapması beklenmektedir ve bununla ilgili farklı bir düzenleme mevcut değildir. Engelli bireyin sağlık durumunun iyi olması halinde aldığı sorumluluğu en iyi şekilde yerine getirmeye çalışacağı muhakkaktır. Katılımcı 9 kendisine verilen görevi engelli olduğunu hissettirmeden "normal" insanlar gibi yerine getirmek için çabaladığını şu şekilde dile getirmiştir:

K9(yaş 42, erkek, evli): Görev tanımım derken… bizim amir diğer arkadaşlara verdiği her işi bana da veriyor bende yapıyorum o işi. Hatta şöyle söyleyeyim bizde sık sık Ankara dışı görevler oluyor o görevlere dahi gönderiyorlar. Hatta bir keresinde ben Kıbrıs görevine giderken demiştim benim durumum böyle şimdi giderim bana uygun konaklama araç vs.. Hepsini biz organize edeceğiz yeter ki sen gitmek iste dediler. Hatta ben de normal bir arkadaş hangi, nasıl işleri yapıyorsa bende aynı şekilde çalışıyorum. Engelli olduğumu hissettirmeden.

Aynı şekilde katılımcı 6 da verilen görevi yerine getirmek için yeri geldiğinde kendinden fedakârlık yaptığını şu şekilde dile getirmiştir:

K6(yaş 34, erkek, bekâr): ilk atandığım yer bir okuldu… Yani olumsuz anlamda bir problem yaşamadım sadece ne olabilir okulda çalışırken şu vardı, okulda tek memurdum doğal olarak iş yükü sadece benim üzerimdeydi. Fizik tedaviye gitme durumlarında falan filanda doğal olarak işlerde aksama meydana geliyordu tek personel olmamdan kaynaklı tabi ki bunlardan dolayı bazı şeylerden fedakarlık yapıyordum yani yapanlarda vardır yapmayanlarda vardır ama ben yapanlar

tarafındaydım doğal olarak bazı şeylerden fedakarlık yaparak devam ettim oradaki hayatıma. Bakanlıktaki hayatımda iş bölümü daha fazla olduğu için kendi tedavime yönelik daha fazla şey çözüm üretebiliyorum açıkçası.

Uygun koşullar sağlandığı takdirde engelli bireyler yerine göre sağlık sıkıntılarını bir kenara bırakarak yaptıkları işi "normal" insanlar gibi yapmak için çabalamaktadır. Ancak tabii ki bunun için sağlıklı insanlardan daha çok emek vermeleri ve uğraşmaları gerekmektedir.

K1(yaş 38, kadın, bekar): Haliyle yani engel sonuçta tabi ki biz mesela ben engelimi kendim gözetmeden çalışıyorum mesela ne bileyim yapamayacağım bir şeyde hadi bakalım ben yaparım diyorum saatler sürüyor ve onu yapmaya çalışıyorum en iyisini yapmaya çalışıyorum. Ha bizim engellilerimizde çok şey değil çevremdeki engellilere bakarak şöyle söyleyeyim engelini gözetmeden çalışan insanlar…

Katılımcı 1, çalışma hayatında çok zorlanmakla birlikte işini en iyi şekilde yapmak için çaba göstermektedir. Fakat bazı katılımcıların çalışma yaşamında iş yükünün engellerine göre fazla olması ile ilgili fikirleri şu şekildedir:

K13 (yaş 31, erkek, bekâr): Ya şimdi aslında şöyle ben kendimden örnek vereyim mesela… çalışıyorum %90 engelli kamu personeli olarak atanmışım ben oraya yalnız şöyle bir şey var diyorlar ki sen tamam engellisin ama diğer çalışanlar gibi sekiz saat çalışacaksın diyorlar. Kardeşim benim onlardan farkım ne o zaman ben engelli olarak buraya atanmamın anlamı ne? Yani %90 engelli adamı sen hala 9-10 saat çalıştırmaya çalışıyorsun. Yani bunun belki bir süresi olur bir hesaplama yapılır. Derler ki mesela %90 engelliyse 6 saat çalışacak %50 engelliyse 7,5 saat çalışacak gibi. Yani sen oraya sadece engelliyi atıyorsun onun haricinde hiçbir şey yok. Bir takibi yok onların.

Engelli memurların çalışma sürelerinin uzun olması ağır engellileri çok zorladığı görülmektedir. Bu konuda Katılımcı 13, "*engelli bireylerin çalışma saatlerinin ve çalışma temposunun engel oranına göre düzenlenmesi*" yönünde bir öneride bulunmuştur. Bu anlamda Katılımcı 11, engelli bireyler ile sağlıklı bireylerin çalışma saat ve temposunun aynı olması durumunun eşitlik anlayışına uyduğunu ancak adaletli bulmadığını şu şekilde dile getirmiştir:

K11(yaş 40, kadın, evli): Haftanın 5 günü çalışıyorum, 26 saat civarında. Engelimden dolayı ayrı bir düzenleme olmuyor maalesef, çünkü başlarken şöyle bir şeyi kabul ediyorsunuz "evet engelli kadrosu gibi bir kadro var" eskiden yoktu 2010'da başladı işte ilk öğretmen ataması, ama en azından diyor ki "sen bunu kabul ederek geliyorsun". Orada da okul müdürünün insiyatifine bırakıyor. İnsiyatif, yani yasal olarak bir şey var mı (?) yok aslında. Amirlerim eşit davrandıklarını söylüyorlar. Ama adalet kısmı tabii ki eksik kalıyor işte öyle bir problem var ama eşit mi? Eşit, evet doğru. Tamamen eşit yani. Yani diğerlerinden bir farkı yok ama tabii ki adalet kısmı bozulmuş oluyor. ... Burada da eğitim eksikliği var, yani adaletin ne olduğunu bilmezsen eşitlik ile adaleti birbirine karıştırıyorsun. Öyle bir problem var burada.

Öğretmen olması nedeniyle çalışma saatleri daha az olan Katılımcı 11, engeli dolayısıyla farklı bir muamele görmediğini ve diğer mesai arkadaşları gibi çalışma yaşamına tam katılım gösterdiğini belirtmiştir. Katılımcı 10 ise çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık görmediğini ve eğer maaş alıyorsa iş yerine tam katılım göstermesi gerektiği konusunda çevresinden baskı gördüğünü şu şekilde ifade etmiştir:

K10(yaş 44, erkek, bekâr): ..mesela gidiyorsun bakanlıkla da görüşüyorsun kimse oralı değil normal memur olarak yani şu mantıkla bakıyorlar sen maaş alıyorsan orda normal insan ne yapıyorsa orda senin engelli olup olmaman çok önemli değil. İnsanlarda bilinçsiz olduğu için senin ne yaşadığını işin doğrusu bilmiyor. Düşünüp empati de yapmadığı için diyor ki sen madem maaş alıyorsun geleceksin diğerleri ne yapıyorsa sende onu yapacaksın. Ben işe girdiğimden beri şu an altıncı yılımı dolduruyorum yani onunla ilgili bir pozitif ayrımcılık görmedim... Engelli konusunda hakikaten duyarsızlığı ben çünkü birebir yaşadığım için diğer engelli arkadaşlarda maalesef benimle hemfikir hem iş yoğunluğu çok fazla yani bize daha böyle hafif işler olsa daha fazla sosyal hayata adapte edecek şeyler olması gerekirken normal memur şartlarında ben yeri geliyor kucağıma dosya alıp dosya taşıyorum. O pozisyonda tekerlekli sandalyede olmama rağmen ..Mecburen iş yapılacak yani iş kalınca senin başına birikiyor. Bu seferde böyle bir durum söz konusu. Ondan sonrada inan eve gidince işten geldikten sonra vücudun bir dökülüyor ki inan şöyle kendini yatağa attığın zaman saatlerce ağrıdan duramıyorsun. Bu sefer de benim sağlık yönünden şey oluyor ama kimseye bir şey anlatamıyorsunuz. Bu seferde demeye

kalksan şey gibi oluyor engelini kullanıyormuş gibi ve ben böyle bir yapıda insan değilim, dile getirmiyorum kendimize zararı oluyor. Öyle çekiyoruz bakalım.

2012 yılından bu yana uygulanmaya devam eden Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı'na katılım sürecinde adaylara ait bütün engel bilgileri sınav başvurusunda sisteme işlenmekte ve sınavda engelli bireyin engeline uygun farklı prosedürler (görme engellilere okuyucu, ek süre vb.) uygulanmaktadır. Bu kadar detaylı düşünülmüş bir sınav sonucunda engelli bireylerin engellerine uygun olarak istihdam edilmemesi ve atama sürecinde engel durumunun yok sayılması katılımcılar tarafından eleştirilmiştir. Çünkü iş yaşamına sağlıklı bir şekilde katılım gösterebilmek ve atanılan pozisyonun gerekliliklerini yerine getirebilmek için personelin sağlık durumunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

4.5. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Engelli bireylerin iş yaşamında karşı karşıya geldikleri sorunlar oldukça çeşitlidir. Bu sorunları daha anlaşılabilir kılmak için elde edilen veriler temalarına göre sınıflandırılmış ve ortopedik engelli memurların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar sosyal, fiziki ve ulaşım olarak üç alt başlık altında sunulmuştur.

4.5.1. Sosyal Sorunlar

Bu araştırma için oldukça önemli bir yeri olan "Sosyal Sorunlar" bölümü sekiz adet alt başlık altında incelenmiştir.

4.5.1.1. İş yaşamının ilk günü karşılaşılan ön yargı

Araştırma kapsamında katılımcılara "İş yaşamına ilk girdiğiniz zaman amirleriniz ve iş arkadaşlarınız sizi nasıl karşıladı?" sorusu sorulmuş ve elde edilen veriler aşağıda sunulmuştur.

Katılımcı 9, ilk iş günü ile ilgili düşüncelerini şu şekilde paylaşmıştır:

K9(yaş 42, erkek, evli): İşe başlayan bir engelli verildiği zaman amire, amirle karşılaştığı zaman sanki amirin kucağına bir canlı bomba ya da pimi çekilmiş bir

bomba bırakmış gibisiniz "Ben şimdi nerde çalıştıracağım? Ne iş yaptıracağım? vb." sorularla karşılaşıyorsunuz ve en son yani ne kadar bilgili olursanız olun ne kadar kültürlü kendinizi ne kadar geliştirmiş olursanız olun o dönemlerde ya santral memurluğu ya da danışma memurluğu gibi bir şeyler veriyorlardı. Size git şurada otur işte git danışmada otur santralda otur başka -hiçbir şey yapamazsın gibisinden tavırları vardı. İlk başladığım zamanlar böyleydi. Bu tür sorunlar çok çok ciddi can yakıyordu. Yani öyle benim çok kariyeri sağlam yani cv'si dolu avukat arkadaşlarım filan var hakikaten kendini çok çok iyi geliştirmiş ama danışma memurluğu santral memurluğu yapıyorlardı bunlar. Sonuçta bir uzvunuz eksik, kişi başarabileceğiniz bir işi bile başaramayacağınızdan endişe ediyor şüphe duyuyor öyle bir güvensizlik söz konusuydu yani. Hamdolsun şimdi yok…

Engelli bireyler ile ilgili beklentinin düşük olduğu ve çoğunlukla iş yaşamına başladıkları zaman bu kişilerin amirler tarafından endişe ile karşılandığı söylenebilir. Eskiden engellilere karşı aşırı bir ön yargının var olduğunu ancak şu anda ülkede bu durumun değişmeye başladığını dile getiren Katılımcı 9, işe ilk başladığı yıllarda kendini kanıtlamak için verdiği çabayı ise şu şekilde anlatmıştır:

K9(yaş 42, erkek, evli): İlk başladığımızda da onlarda bir ön yargı vardı. Zaten bu arkadaş başka bir iş yapamaz, yani eli tutmuyor, ayağı tutmuyor, sandalyede, çay getir desem getiremez, şuraya paspas at desem atamaz ya da git şu evrakı fotokopi çek desem çekemez gibi bir düşünce onlarda da vardı. Ama şunu söyleyeyim bunu farklı şekillerde onların bu bakış açısını değiştirmekte insanın kendi elinde oldu. Yani nasıl oldu mesela ben çay ocağından çayımı kendim alıyordum görüyorlardı. Bankadan maaşımı kendim çekiyordum, taksiye kendim biniyordum. Ayrıca ben spora başladıktan sonra birçok kişiye artık daha fazla iş yapabileceğimi hayata daha da aktif katıldığımı gözlemledi. Her hafta bir şehre gitmem onun dışında işten çıkıp koştur koştur salona gidip iki saat üç saat idman yapmam, hafta sonları maça gitmem, onları maça davet edip oradaki ortamı görmelerini sağlamam, evime davet edip evde de böyle her işi yapabileceğimi göstermem onların (iş arkadaşlarımın) bakış açılarını değiştirdi. Hatta birçoğu şu an bana imrenerek bakıyor. Hepsi de nasıl söyleyeyim nasıl yapıyorsun, nasıl yetişiyorsun ya biz yürüyoruz elimiz ayağımız sağlam bu kadarını yapamıyoruz yarısını bile yapamıyoruz gibisinden söylemleri oldu. Şu an öyle bir durumdayız ki artık sağlam insanlar bizden kendi adıma söyleyeyim medet umar

durumdalar. Çünkü ben hem çalışma hayatımda her türlü işi elimden geldiğince yapıyorum. Ayrıca spor anlamında bir çok kişiye spor yaptırma imkanı sunuyoruz profesyonel anlamda üstelik bu insanları lisanslı birer sporcu yapıyoruz belirli bir eğitimden sonra. Ayrıca ben yazları kamp ve tatillere götürüyorum engelli ve ailelerini. Şu an herkes imrenerek bakıyor, engellilere bakış açısını değiştirmeye çalışıyoruz inşallah.

Katılımcı 5, işe başladığı ilk gününde, engellilere yönelik olan ön yargı sebebiyle karşılaştığı olumsuzlukları şu şekilde anlatmıştır:

K5(yaş 30, erkek, bekâr): Şöyle oldu ya tekrar o günleri hatırlıyorum gözlerim doluyor. Ben çağrı merkezinde çağrı alırken atandığımı öğrendim. Kulaklığı bir tarafa fırlattım klavyeyi bir tarafa evde çığlık atıyorum filan ailem o zaman şehir dışındaydı. Onlara söylediğimde de beldeden köye 3km'lik bir mesafeyi ağlaya ağlaya yürüyor… İlk göreve başladığım yerde okula giderken inanamıyorum burası mı ben atandım mı rüya mı filan böyle her gün gidiyorum ama her gün sabah gerçekten öyle bir düşünce vardı kafamda buna adapte olmakta biraz zor oldu… İlk atandığım gün kararnamem okula gidiyor… İlçedeki gerekli evraklarımı tertip edip teslim ettim. Müdür yardımcımız mevcuttu sonra ertesi gün gel müdür bey ile tanış dedi ertesi gün 09:00 da gelebilirsin dedi. Ertesi gün 09:00 çiçeğim burnumda bir heves ile gittim okula tabi babam da benimle beraber geldi. Binanın dışı bana uygun ama içi hem eşik merdiven var mı yok mu bilmiyorum, mahallemizdeki okul ama sonradan yapılmış bir okul yani benim okuduğum bir okul değil. Müdür beyin tavrı karşısında şok oldum. Hâlihazırda okulun hizmetli kadrosuna daha önce EKPSS ile atanmış görme engelli bir arkadaş olduğunu söyledi. Ben de hizmetli olarak atanmıştım. O arkadaşta hizmetli kadrosunda ve hizmetli kadrosunun kamudaki iş tanımı da yani paspas çeker, kırığı döküğü onarır onun haricinde getiri götürü yapar daha çok bedensel işler yapar yani. Biz de küçük bir okuldaki bu kadroyu işgal ettiğimiz için müdür bey bunu istemedi hatta bu durumu velilere açıklayamayacağını da izah etti. Tabi bunları babama anlatıyor babam da çok mülayim bir insandır. Onu dinliyor müsaade istiyor ama müdür bey amansızca anlatmaya çalışıyor ama hoş bir şey değil. Sonrasında babam araya girecekken babamdan müsaade istedim ben anlatabilir miyim dedim. Müdür bey daha öncesinde de bir iş hayatım oldu dedim. Nerede çalışıyorsun diye sordu. Çağrı merkezi dedim. Seni burada telefonun başına koysam ben, günde bir ya da iki telefon

geliyor. Ben bu durumu velilere anlatamam engellisin dedi oraya gelip gitmem problem olur diye düşünüyordu. Ama evle okul arasında 500 m filan var. Daha uzak olan ama yatılı pansiyonu olan karda kışta buraya gelip gitmen sorun olursa pansiyonlu proje okulumuz mevcut artık bahanesi kalmayınca oraya gönderelim ya da civardaki başka okulları sayıyor atanan engelli personel orada yok gibisinden. Ben de o arada biraz kızdım, sinirlendim, içerlendim. Bilgisayardan anlıyorum o konuda belki bir şey yapabilirim derken, o arada klavyede başparmağıyla basarak bir şeyler yazıyordu, dedim ki hiçbir şey yapamasam da klavyeyi sizden iyi kullanıyorum gibisinden bir cümle kullandım çünkü çok sinirlenmiştim. Sonra ben oradan ayrılıp başka okullara gittim. 1-2 okula gittim hiç müdürler makamlarına bile kabul etmeden kararnamen nereye gittiyse orada git orada başla dediler bana onlarda beni istemedi. Bu arada da atandığım müdürle çok tartıştık biz bu kadar tartışmadan sonra ben burada nasıl huzurlu çalışacağım, birbirimizin yüzüne nasıl bakacağız gibisinden konuştuk. Hatta müdür bey ile tartışırken biz müdür yardımcısı araya giriyordu sakin olmamız konusunda. Sonra ben tekrar okula gittim dedim ki iki yere gittim bunlar beni kabul etmiyorlar nasıl yapabiliriz gibisinden konuşuyoruz. Bu arada odadaki 3 kişi tarafından tamamen bana gard alınmış durumda, sırasıyla hepsine anlatmaya çalışıyorum. "Ben üretebilirim daha önce de yaptım bunu ben çünkü özel şirkette çalışırken aldığım evde bakım aylığıyla 2022 maaşı toplamı çalışarak kazandığım asgari ücretten fazlaydı. Yani ben daha az miktar için, üretmek istediğim için maaşı bıraktım. En azından kendi kazancımı sağlayabilmek için daha az miktarla asgari ücretle özel şirkette çalıştım." Sonra bu 3 kişiye derdimi anlatırken bu ülkedeki öğretmenlerin engellilere bakış açısı buysa vay bu ülkenin haline gibi bir kelime de sarf ettim. Çünkü karşımdaki insanlar neticesinde birer eğitimcilerdi. Sonra odaya bir kişi daha geldi moralim daha da bozuldu bir kişi daha çıktı diye, tartışmam gerekecek diye. Son gelen kişi dedi ki "Müdür sen ne yapıyorsun? Cebinden mi vereceksin maaşı? Çocuk gelsin gitsin, diğeri geliyor." deyince ben şok oldum tabi. Orada asabım bozuldu, bunu sonra kendisine de izah ettim. Gözlerim dolu dolu anlatıyorum yüzüm gözüm kızarmış hala tartışıyoruz. Birazcık daha olay büyüse olay hakarete varacaktı o derece ciddi bir mevzuydu anlatabiliyor muyum? Devlet atamış hizmetli olarak atamış sana da sormamış diğer arkadaş gibi gelecek gidecek dedi. Üretebilirse bir şeyler yapabileceklerini gösterir kendi zaten, maaşı cebinden mi vereceksin dedi. Daha sonra bunları söyleyen okulda memur olarak çalışan arkadaş, babamı kolundan

tutup yukarıda göreve başlama yazısını yazıp ilçeye gönderdi ve böylelikle göreve başlamış oldum ancak biz hala aşağıda başlamalı mıyım, başlamamalı mıyım kalan 3 kişi ile tartışıyoruz. Adam geldi hadi gidebilirsiniz uzatmayın dedi. Bunu yapan da benimle aynı konumda olan biri, yani bir amir değil. Tartıştığım ilk kişi müdür ve müdür yardımcıları ama bana bunu yapan da memur. Ertesi gün geldim benimle konuşmuyorlar sessizce oturuyorum öğretmenler odasında. Bir, bir buçuk ay boyunca süreç bu şekilde ilerledi, sadece iletişimim olan o memur abiydi ondan Allah razı olsun. Tabi sonradan şöyle bir şey öğrendim, abinin engelli bir çocuğu varmış, hiç kalkamayan. Bana attan düşenin halinden attan düşen anlar kardeşim dedi… Sonra bir şekilde amirlerle olan iletişimimi düzelttim benden özür de dilediler. Normal bir insanın bilgisayar ile yapıp da bizim yapamayacağımız ne olabilir ki? İşte bunu gösterdim ben! Daha sonra Müdür yardımcısı bana ilk gün seninle tartıştık, yanlış anladık birbirimizi ama Allah razı olsun bütün yükümüzü aldın dedi ve sonra o müdür başka bir kuruma giderken bana "Sen de gelsene, beraber çalışalım." dedi bana. Yani diğer öğretmenlere beni övdü. "İnşallah Allah senin gibi insanlarla karşılaştırır." dedi. Biraz ters bir adam olmasına rağmen, despottu ama beni çok sevdi sonradan.

Engelli bireyin üretim noktasında işlevsel olabileceği ile ilgili ön yargılı sözler, engelli bireylerin ben yapabilirim, daha önce yaptım, bu işte gerçekten iyiyim gibi cümleler kurmasına sebep olmaktadır. Aslında bu süreç kişinin özgüvenini ve kendi benliğine olan inancını sarsmaktadır. Bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde sürekli olarak aşağılayıcı bir tutum içerisinde bulunmak engelli bireylerin onurunun kırılmasına, toplumdan uzaklaşmasına ve kendi kabuğuna çekilmesine sebep olabilmektedir.

4.5.1.2. İş arkadaşları tarafından ayrımcılığa maruz kalmak

Araştırma kapsamında katılımcılara "*İş yaşamında (amirleriniz/ iş arkadaşlarınız/ hizmet verdiğiniz kesim ile) yaşadığınız sorunlar nelerdir?*" sorusu sorulmuş ve il iş günü amirleri tarafından haksızlığa uğradığını belirten katılımcıların yanı sıra iş yaşamında mesai arkadaşları tarafından da haksızlığa uğradığını dile getiren katılımcılar olmuştur. Toplumsal ön yargı ile ilgili Katılımcı 1 şu cümleleri kurmuştur:

K1(yaş 38, kadın, bekar): Genel anlamda engelli çalıştırılması devletin bir sosyal sorumluluğu devlet çalıştırmak zorunda. Sosyal bir devletse hani engellisine

maaş verip de kıyıda köşede oturtturmaktansa sosyal hayata karıştırıp iş hayatına adapte olması için yardımcı olmak zorunda. Benim görüşüm bu. Hani bazı insanlar çıkıyor, sizin aldığınız maaş boşuna, sizin yaptığınız işi çok iyi eli kolu sağlam sağlıklılar veya bir kişi, sizin bir kişiye daha ihtiyacınız var, bunu tek bir kişi yapabilir hani ne gerek var çalışmanıza, aynı maaşı alıyoruz. Ama aynı işi yapmıyoruz gibilerinden bazen açıktan söylenmese bile ima konusu olabiliyor ki ben bunu da hissettim yani. İş arkadaşımdan hissettiğim değil, direkt bire bir söyledi yani ben de sosyal bir devletse beni çalıştırmak zorunda yani beni babasının hayrına buraya almadı sonuçta bir sınav açtı sınavla girdim seni alakadar eden ve senin üzerine vazife olan bir şey değil gibisinden bir konuşmamız geçti. Yani alınan maaşlar olsun vs. hani belki de engelliyiz ya çokta görülebiliyor bazen insanların gözüne batabiliyoruz yani bu konuda toplumda insanlar ne kadar iyi de olsa engellisin sen köşede otur veya engellisin sen bu maaşı hak etmiyorsun. Aynı işi yapıyoruz ama! İnsanlar gerçekten çok acımasız Allah devlete daha çok versin…

Engelli bireyin çalışmaması ve bir kenarda oturması gerektiği ile ilgili genel tutum o kişiye olan güvensizliği ve sorumluluk verilmemesi gerektiği algısını arttırmaktadır. Bu anlamda engelli bireylerin iş yaşamında başarılı olabileceğini gösterebilmesi için daha fazla çabalaması gerekebilmektedir.

4.5.1.3. İş yaşamında sorumluluk verilmemesi

Araştırma kapsamında katılımcılara "*İş yaşamında (amirleriniz/ iş arkadaşlarınız/ hizmet verdiğiniz kesim ile) yaşadığınız sorunlar nelerdir?*" sorusu sorulmuş ve Katılımcı 4, işe başladığı dönemde kendisine uzun süre sorumluluk verilmediğini şu şekilde anlatmıştır:

K4(yaş 47, erkek, bekâr): İşe ilk başladığım dönemlerde ilk birkaç hafta bana iş verilmedi. Uzun bir süre bekledim. Sonra gidip müdürümle konuştum. Bana iş verin bilgisayarım iyidir, aklım çalışır, ellerim kuvvetlidir, vereceğiniz işi yaparım dedim. O da bir süre beklememi söyledi. Sana uygun bir iş var mı bakayım sana haber veririm dedi. Başta beni yormak istemediler iş yaptırmak istemediler ancak ben bunu istemedim. Bir hafta on gün sonra tekrar gittim görüştüm. Bunun üzerine müdürüm matbaada veri girişi bölümünde evrak tarayabilir misin diye sordu. Ben de yapabileceğimi söyledim. Evrak girişi yaptım. . İş arkadaşlarım amirlerim bana karşı

hep iyilerdi hep yardımcı oldular. Belki şey anlatabilirim. Bütün çalışanların bilgisayarı mevcuttu. Başlarda bana bilgisayar verilmedi. Sonra ben talep ettim. Ancak bana verilen bilgisayar galiba kurumun en kötü bilgisayarıydı. İşletim sistemi çok kötüydü. Çok zor açılıp kapanıyordu. Al sen bununla oyalan der gibi, çok kötü bir bilgisayar verdiler. Çok daha sonra arkadaşımdan rica ettim ve bilgisayarı düzeltmeye çalıştık. Bilgisayarın hafızasını genişletti ve biraz düzeldi. Bunun dışında bir sıkıntı yaşamadım hiç. Ama bir kere dışarıdan gelen bir firma sahibi bir evrak talep etti bakanlıktaki işi uzadı. İşi uzayınca hemen bana sizin gibileri devlet neden alıyor, siz ne işe yararsınız gibi bir serzenişte bulundu. Sanki benim engelim nedeniyle işi uzamış gibi bana öfkelendi. Daha sonraki gelişinde işi çözümlendi ve benden evrak almaya geldi. Ben de onun işini hallettim ve evrakı verirken kendisine "ben uzun süre sınava hazırlandım çok iyi bir puan aldım derece yaparak bu kuruma yerleştim emek vererek buralara geldim torpille gelmedim burayı hak ettiğimi düşünüyorum lütfen hakkımı yemeyin" dedim. Adam sustu kaldı bana cevap veremedi.

Engelli kişinin sürekli kendini kanıtlamaya çalışıyor olması ve her karşılaştığı kişi ile ya da her girdiği ortam ile bu döngüyü en baştan yaşayacak olması, kişiyi uzun vadede yıpratabilmektedir. Bu sebeple ön yargı toplumsal anlamda aşılması en güç sorunlar arasında yer almaktadır. İşe başladığı ilk dönemlerde kendisine iş verilmediğini belirten ve iş yapabileceğini kanıtlamaya çalışan Katılımcı 4'e benzer biçimde Katılımcı 14 de aynı sıkıntıları yaşamıştır.

K14 (yaş 40, kadın, evli): Mesela işe ilk gittim. İşletme bakım diye bir bölüm vardı. Beni oraya verdiler. Orada yatsın otursun, yorulmasın dediler. Daha yeniyim ama çalışmayı seven biriyim o yüzden çok zoruma gitmişti. Ama orada hemen muhasebe müdürü "eğitimi güzel ne işi var orda" demişti. Beni direkt "stratejiye" vermişti. Çok mutlu etmişti o beni. Hani pasif bir yerde olmaktansa aktif bir yerde çalışmayı kendimi göstermeyi seven çalışmayı seven bir insanım. Öyle olmuştu. İşletme bakıma vermek isteyen kadın da iyi niyetliydi benim yorulmamı istemiyordu.

Engelli bireylerin pasif değil aktif ve üretken olabileceğini kanıtlamayı kendine görev edinen bir diğer katılımcı ise çalışma yaşamına ilk girdiği dönemlerde amirlerinin kendisine karşı ön yargılı olduğunu ancak neler yapabileceğini zamanla gösterdiğini şu şekilde anlatmıştır:

K7(yaş 44, erkek, evli): Meteorolojide maalesef çalıştığım yerdeki amirim engellilere karşı ön yargılıydı onunla çok tartışmalarımız oldu. Çünkü onun düşüncesi şuydu engelliler evde otursun çalışmasın maaş verilsin gibiydi. Yani bizi kabullenmeyen bir düşünceye sahip bir insanla çalıştım. Sonra sanatoryuma geçtim oradaki sorumlum da baya… ön yargılı bir insandı ama tabi o insanları aştım, benim de neler yapabileceğimi gösterdim. Bu emek ve sabır işi. Bir de şöyle bir şey var biz engelliler sessiz olduğumuz zaman bizleri gerçekten eziyorlar kurumlarda. Benim şahit olduğum arkadaşlarım var çok ezilen. Ancak biz tabi ki kendimizi ezdirmedik direndik. Haklı olduğumuz yerde haklılığımızı anlatmaya çalıştık insanlara, anlatmamız da gerekiyor yani.

Çalışma hayatına giren engelli bireylerin, başlangıçta bir iş yapamaz ya da işinde verimli olamaz gibi bir takım olumsuzluklarla karşılaştıkları görülmektedir. Hiç kuşkusuz engelli bireyler çalıştıkları kurumlarda verimli olabilmektedirler ki yukarıda verilen örnekler de bunu göstermiştir. Engelli bireylere yönelik ön yargının kaynağı engelli bireyler hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmamaktan kaynaklanmaktadır.

4.5.1.4. Engel durumunun görmezden gelinmesi

Araştırma kapsamında katılımcılara "*İş yaşamında (amirleriniz/ iş arkadaşlarınız/ hizmet verdiğiniz kesim ile) yaşadığınız sorunlar nelerdir?*" sorusu sorulmuş ve amirinin engelini görmezden geldiğini Katılımcı 1 şu şekilde anlatmıştır:

K1(yaş 38, kadın, bekar): Ben işe ilk başladım personele gittim beni orada çalışan bir kadın danışmaya verdi. Danışmada ben 2 yıl görev yaptım. Çok özverili çalıştım ben danışmadan ayrıldıktan sonra hastalar birbirine girmişti. Bir hasta beni görünce kızım sen nereye gittin ortalıkta deli gibi dolanıyoruz bizi yönlendiren kimse yok dedi. O kadar özverili çalışıyordum yani. Beni oraya danışmaya veren kadın da benim engelli olduğumu ellerimi kullanamadığımı gördüğü halde oraya verdi. Sonradan dediler ki ya sen engellisin senin orada ne işin vardı, neden hiç kimseye söylemedin dediler ama ben nereden bilebilirdim ki gözüm açılmamıştı yeni başlamıştım işe. Ben halkla ilişkiler mezunuyum deyince kadın suratıma bile bakmadan danışmaya verdi beni. Bir bana baksana önce(!) ellerimde sıkıntı var benim. Sonuçta ben tekerlekli sandalyeliyim. Danışmaya geçtiğim zaman adamlar bana öcü gibi bakıyorlar. Bazen söylediklerimi hiç duymuyorlar. Ama ben her şeye

rağmen 2 yıl boyunca orada görevimi yaptım. Söylediklerimi anlamamak için direten çok insan oldu. Ama tabii ki kişiden kişiye değişen bir süreç.

Sağlık problemlerine rağmen özverili çalıştığını ve işinin hakkını verdiğini dile getiren Katılımcı 1, çalışma yaşamına girdiği ilk dönemlerde kendisine ne iş verildiyse yapmaya çalıştığını ancak haklarını bilmediğini ve sonradan öğrendiğini belirtmiştir. İş yaşamına ilk girdiği dönemde kişiyi yönlendiren kimsenin olmaması ve engelli bireylerin çalışma yaşamı ile ilgili sorunlarına yönelik bir denetim yapılmaması başlarda çözümlenebilecek küçük sıkıntıların daha büyük sorunlara dönüşmesine sebep olabilmektedir. Burada birim amirlerine önemli görevler düşmektedir engellilerin mezun oldukları okullara göre, aktif ve verimli çalışabilecekleri yerlere yerleştirilmesi engellilerin hem kendilerini iyi hissetmesini hem de daha aktif çalışmasını sağlayacaktır. Hiç kuşkusuz engelli personelin iş yerine uyum sağlaması için gerekli düzenlemeleri ve uyum sürecini takip edecek yetkililerin varlığı sürecin işleyişini değiştirecektir. Beş yıldır aynı kurumda çalışan Katılımcı 1, bu konu hakkında şu cümleleri kullanmıştır:

K1(yaş 38, kadın, bekar): Yani bir geri dönüş görmedim ben, ama şöyle bir şey gitseydim bir şeyler yapılırdı. Ama ben çok fazla gitmedim. Kimse de demedi ki senin bir isteğin var mı? Engel konusunda zorlandığın bir şeyler var mı? Yani daha yeni yeni soruluyor ama ben artık onları çok fazla takmıyorum. Yani, şimdi yeni yeni soruluyor ama çok büyük bir problemim de kalmadı. Yani ben adaptemi sağladım, alıştığım bir düzen var, nasıl alıştıysam öyle gidiyorum bakalım.

Görüldüğü gibi Katılımcı 1'e, işe ilk başladığı zamanlarda kurum çalışanları ve amirleri tarafından bir şeye ihtiyacı olup olmadığı, işiyle ilgili bir problemi olup olmadığı sorulmamıştır. Bu durum, engellinin kendisini kötü hissetmesine neden olmuştur.

4.5.1.5. Takdir görmemesi ve terfi alamaması

Araştırma kapsamında katılımcılara "*İş yaşamında (amirleriniz/ iş arkadaşlarınız/ hizmet verdiğiniz kesim ile) yaşadığınız sorunlar nelerdir?*" sorusu sorulmuş ve özellikle engellinin iş yapmadığı, ya da normal insanlar kadar verimli iş yapamayacağı yanılgısı üzerinden çok fazla haksızlığa uğradığını dile getiren

katılımcılar olmuştur. Katılımcı 12, tam on altı yıldır memuriyet hayatında olduğunu ancak bu algıyı kıramadığını şu şekilde dile getirmiştir:

K12 (yaş 42, kadın, evli): Şimdi siz de kamuda çalışıyorsunuz memursunuz. Bazıları çalışır ama göze görünmez hele bir de engelliyseniz siz masa başında herkesten daha çok oturuyorsunuz ve herkesten çok iş yapıyorsunuz ama göze görünmüyor. Bu sorun zaten 16 yıldır malum bir sorun. Hiç çalışmadığı halde yani iş yapıyormuş gibi gezinen arkadaşlarımız oluyor. Bunları da görmek rahatsız edici ama artık kamunun gerçeği bu! Engelliye özgü mü bilemiyorum ama ben bunun eksikliğini biraz daha fazla yaşadım. Yani en büyük sıkıntı ne derseniz kesinlikle bu, emeğinin takdir görmemesi zaten takdir çok olmadı ama görülmemesi öyle söyleyeyim. Ama yani yapılan asıl maaşta ağırlıklı işler vardır, zorlu işler; hesap kitap yani. Mesela bunu oturup siz birebir kafa patlatarak yaparsınız. Onları yapan ben olduğum için de yani diğerleri daha farklı işler yapıp, daha az işi yapıp ortada o işleri de onlar yapıyormuş gibi. Bazen gelen kişiler mesela benim ismimi bilmiyor diğer kişiye gidiyor bu gibi şeyler yaşıyorum. Ama bunun bir çözümü de yok açıkçası zaten şurada emekliliğime birkaç yıl kalmış, yapabileceğim hiçbir şey de yok.

Emeğinin takdir görmediğini oysa sağlıklı personelden daha fazla emek verdiğini dile getiren Katılımcı 12, takdir olmasa bile en azından verdiği emeğin görülmesini beklediğini ifade etmiştir. Katılımcı 1,amirleriyle ilgili bir sorun yaşamamış ancak iş ortamındaki bazı arkadaşlarının olumsuz anlamda imalı sözleriyle karşılaştığını şu şekilde anlatmıştır: "*Amirler mobing uygulayınca çok daha zor oluyor ama çok şükür benim amirlerimden yana bir sıkıntım olmadı. Çok şükür hepsi bana toleranslı hepsi benim üzerime titrediler. Ben hep amirsiz yerlerde çalıştım diyebilirim. Amirlerle çok muhatap olmadım yani. Ben memurlarla daha çok çalıştım muhatap oldum. Bazen tepkileri benim çok zoruma gitti… Memur olanlar bana ağır laflar söylediler sen benim halimden anlamazsan kim anlayacak. Bir odada 5-6 arkadaşız. Oda arkadaşlarımın birkaçından böyle bir tavır gördüm. Hani sonuçta kimse kimsenin ekmeğini vermiyor, devlet vermiş bu ekmeği ben hep öyle düşündüm. Bana yani böyle bir şey hissettiriliyorsa, ben hiç kimsenin ekmeğini yemiyorum devlet verdi bu işi… Diğerleri benim işim yok gibi düşünüyorlar, sürekli kendilerini reklam ediyorlar; "benim çok işim var, benim çok işim var" diye. Ama aynı işi yapıyoruz aslında. O kendinin reklamını çok yapıyor ama ben yapmadığım için işim yokmuş gibi*

görünüyor sanki idare ediliyormuşum gibi halbuki ben ondan daha çok iş yapıyorum. Bu imalar beni çok yıpratıyor. Allah devlete daha çok versin ama maaşımızı bu insanlar verecek olsaydı şu anda bizi çoktan kapıya koyarlardı. Geçenlerde bir hocam bana sordu "sen kadrolu musun işçi misin" diye. Ben de dedim ki "Hocam ben kadrolu olmasam beni burada çalıştırırlar mıydı?" dedim."

Katılımcı 14 de yaptığı işin görülmediğini ve hiç takdir edilmediğini şu şekilde dile getirmiştir:

K14 (yaş 40, kadın, evli): Şimdiki memurların biraz ağzı laf yapıyor, yani çalışan ön planda değil de ağzı iyi laf yapan ön plana çıkıyor. Benim genel anlamda tek sıkıntım o. Bizim yaptığımız işler görünmüyor. Yani biraz gizli gibi yani ben yapıyorum o işi ama dışarıdan farklı gözüküyor. Ya da hiç iş yapmadığı halde çok güzel ağzı laf yapan insanlar var. Ben strateji biriminde iken bilgi notları diye bir iş vardı onu bana vermişlerdi. Ben iki sene de onu yaptım ve günlü o iş, ayda bir günü geliyor o işin. 5-6 şube bize bağlı onların bilgi notları var. Ben 2 sene boyunca yaptım ve kimsenin ruhu duymadı. Ne bir sıkıntı çıktı, ne adım ön plana çıktı. Sonra o bilgi notları ben ameliyattayken başkasına verildi, öyle sıkıntılar çıktı ki, yani öyle değerli bir iş oldu ki anlatamam. Yani senin amirinin makama nasıl yansıttığı ile alakalı, benim adım hiç geçmedi. İş düzenli yapılmayınca makam bile sürekli arayıp şöyle olacak böyle olacak deyip duruyorlardı. Ama eğer engelim olmasaydı sağlam bir insan olsaydım ikide bir makama girip kendimi ön plana çıkarabilseydim şey olmayacaktı. Ama hiç sorun çıkarmadan ben 2 yıl boyunca yaptım sonradan değerli bir iş haline geldi yani. Tamam, o benim görevim ben maaşımı alıyorum ama herkes o zihniyette çalışmıyor. Ben işimi temiz yapmaya çalışıyorum ve bunun için emek veriyorum hani küçük bir takdir bekliyor insan. Bu kadar çalışkanlığım varken, her seferinde sağlık sorunlarımdan dolayı izinler falan ön plana çıkması üzüyor beni. Hata yaptığım zaman hemen buluyorlar beni ama bir şeyi iyi yaptığım zaman hiçbir şekilde adım anılmıyor. İşi ben yapıyorum ama farklı kişiler bunun üzerinden takdir topluyor. Hani her engelli de benim /bizim gibi değil. Acaba onlardan da mı kaynaklanıyor bilemiyorum. Gerçekten bizim gibi düşünenler de az. Ben zaten engelliyim, maaşımı alayım bana yeter şeklinde çalışıyor. Engelini suistimal eden haftada 2-3 gün işe gelmeyen çok kişi var. Ben özeniyorum sadece galiba işimi iyi yapayım düzgün yapayım diye. Neyse en azından Allah katında takdir ediliyorum diye düşünüyorum.

Maaşımı hak etmeye çalışıyordum ya o benim için yeter yani. Üzülüyorum ama çok da kafaya takmamaya çalışıyorum.

Yaptıkları işlerin takdir görmediğini ve iş yaşamında yükselmelerinin önünün kapalı olduğunu belirten Katılımcı 9 çalıştığı eski kurumunda yaşadığı sorunları şu şekilde anlatmıştır:

K9(yaş 42, erkek, evli): Çünkü bizim eski kurumda şöyle bir yapı vardı sen devletin personeli değilsin de devletin senden istediği şekilde çalışman önemli değildi onlar için. Amirinin isteği şekilde onları böyle aman iyisin, güçlüsün, yakışıklısın, saçın siyah, gözün yeşil öyle diyorsan onların yanlışına da doğru diyorsan o zaman istediğin şekilde gidebiliyordun yani istediğini yaptırabiliyordun ama maalesef öyle olmadığımız için onların istediği şekilde memur olmadığımız için kendimizi anlasalar dahi anlamamazlıktan geliyorlardı. ... Eski kurumda her yıl bilgisayar işletmen kadrosuna şartlarım fazlasıyla uymasına rağmen birçok kursun sertifikasını almış olmama rağmen bilgisayar sertifikası gibi. Bilgisayar işletmeni kadrosuna müracaatlarımın hepsinde geri çevrildim. O da şundan dolayıydı tamamen benim aile yapım, yaşam tarzımdan inançlarımdan dolayı. Benden sonra hizmetli olarak başlayanlar ben memur olarak başladım benden sonra başlayanların hepsi terfi etti maalesef biz çizgimizden, yaşantımızdan, kendimizden ödün vermediğimiz için böyle memur olarak kaldık.

Katılımcı 9'un anlattıklarına göre engelli bireylerin önünde terfi etmeleri konusunda bir takım engeller ve ön yargılar bulunmaktadır. Bu ön yargıların çoğu da engelliler hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olunmadığı ve çalışma hayatında engellilerin de iş hayatında başarılı olacaklarının bilinmemesinden kaynaklanmaktadır.

4.5.1.6. Kişiye engeli sebebiyle pozisyon için yetersiz hissettirilmesi

Araştırma kapsamında katılımcılara "*İş yaşamında (amirleriniz/ iş arkadaşlarınız/ hizmet verdiğiniz kesim ile) yaşadığınız sorunlar nelerdir?*" sorusu sorulmuş ve Katılımcı 14, iş yaşamında çoğunlukla amirleri tarafından kişisel becerilerinin görmezden gelindiğini ve engel durumu sebebiyle yapamayacağı işlerin sürekli ön planda tutulduğunu şu şekilde ifade etmiştir:

K14 (yaş 40, kadın, evli):Çalışmayı ve kendimi göstermeyi seven biriyim. Ben evleneceğim zaman İstanbul'a gittim. Ben orada mutsuz oldum, istemedim, kişiler bana karşı hep böbürlendiler falan. Gerçekten sıkılmıştım. Yer değiştirmek istediğim zaman mesela atıyorum muhasebe birimine geçmek istediğim zaman bana şey dediler "Ben muhasebede koşuşturacak insan istiyorum" dediler. Yani muhasebede bir sürü insan çalışıyor yani koşturacak insan ne demek hani bu şey değil ki dışarı işi değil sonuçta muhasebeyi ben de yapabilirim. Yani hani bizim engellilerin daha mı fazla izin aldığını düşünüyorlar bir şey yapıyorlar. Mesela başka bir bölüme geçeceğim zaman çocuğumu sordular, hani ameliyat oldum ya hastalığımın bitip bitmediğini soruyorlar, izin alıp almayacağımı soruyorlar, yani bu insanlık hali tabii ki alabilirim izin, yani bu sadece engellilerle alakalı bir durum değil ki! Normal sağlıklı insanlar da izin alabiliyor. Zaten benim elimde olan bir şey değil… Birimler arası geçişimde biraz sıkıntılar yaşadım yani. Kafası zehir gibi çok çalışkan biri olarak tanıyorum ama o ön planda olmuyor. Engelli isen akülü sandalyede isen farklı şeyleri ön plana çıkarıyorlar. Şuraya gidemez, buraya gidemez, bu işi yapamaz, olarak bakıyorlar. Ya da çok izin alır diyorlar.

Kurumlarda engelli bireylere yönelik ön yargılardan birisi de engelli bireylerin iş yaşamında izin kullanacak olması ya da çok rapor kullanacak kişi olarak düşünülmesidir. Hiç kuşkusuz sağlıklı memurlar da hastalıkları halinde rapor kullanabilmekte ve yasal olarak yıllık izinlerini kullanmaları hakkı bulunmaktadır. Engelli bireylerin daha çok rapor kullanacağının düşünülmesi da bir ön yargıdır. Katılımcı 7, hastanede yatmasına rağmen aldığı rapordan dolayı amiri tarafından haksızlığa uğradığını şu şekilde anlatmıştır:

K7(yaş 44, erkek, evli): Bir dönem ben hastalandım sürekli benim mahsustan rapor aldığımı düşünerek hastanede yatmama rağmen sorumlum bana psikolojik baskı uygulamıştı. Sorumlum benimle uğraştı ya çok şikayet etti beni, yani bana bir düzen vermedi ama sonunda Allah'ın yardımıyla bana çok sıkıntı yapamadı ama biraz psikolojik durumlarımın bozulduğu dönemler oldu yani insanların yüzünden.

Görüldüğü gibi Katılımcı 7'nin sağlık problemleri nedeniyle hastanede tedavi görmesi amirinden psikolojik baskı görmesine neden olmuştur. Bu durum aynı zamanda engelli bireyin psikolojik anlamda sorunlar yaşamasına da neden olmuştur. Benzer biçimde iş yaşamında engelliliğin dezavantajları sebebiyle uzun süre iş

bulamayan, yüksek lisans mezunu Katılımcı 11, on sene boyunca işe girememesinin sebebini şu şekilde anlatmıştır: "*Hiçbir kurum engelli almak istemiyor. Özel kurumlar zaten istemiyor hasta olur falan diye, daha yavaş iş yapıyorsun. Ama devlet de olmadı, o zaman hiçbir devlet kurumu beni almadı. Bütün mülakatlardan elendim. Sekreterlikte bile elendim. En uyduruk işte bile elendim…"*

Çalışma hayatında düşük engel oranına sahip olan bireylerin daha çok tercih edilebileceği ve terfilerinin de daha kolay olabileceğine ilişkin katılımcı 10'un görüşleri şöyledir. "*Zaten %40 engelli ile %90 engelli bile aynı kefede olduğu için. Yani engeli olacak ama hiçbir şeyi yok, sağlık yönünden de fiziki yönünden de hiçbir şeyi yok. Zaten kurumların tercihi de o yönde oluyor."*

Ağır engellilerin iş yaşamında en son tercih edilen kategoride olduğu söylenebilir. Bu anlamda Katılımcı 1'in görüşleri şu şekildedir: "*…maalesef hele ki ağır bir engelliyi çalıştıran çok yok açıkçası bunun denetimini de yapmak bilmiyorum mümkün müdür, her yerde mümkün olmuyor."*

Hem devlet kurumlarında hem de özel sektörde engelli çalıştırma kotasını ağır engelliler ile değil de engel oranı daha düşük olan ama kadroyu engelli ile doldurmuş sayılan kurumların olduğunu belirten katılımcılar bu konuda sistemin çözümsüz olduğunu düşünmektedir. Ancak kamuda engelli personel alımının merkezi sınav ile olması bu ayrımcılığın önüne geçmek için oldukça önemlidir. Fakat kuruluş amirlerinin adaletli tutumu önem kazanmaktadır. Ağır engelli yerine engel durumu daha hafif olan kişiler amirler tarafından öncelikli olarak tercih edilmektedir.

4.5.1.7. İş yaşamı içerisinde desteklenen engelli memurlar

Araştırma kapsamında katılımcılara "*Çalışma hayatınızda en çok hangi işlerde yardım alıyorsunuz? Kimlerden?*" sorusu sorulmuş ve ağır engelli olan katılımcılar iş arkadaşlarından aldıkları küçük desteklerin kendileri için ne kadar kıymetli olduğunu belirtmiştir. Katılımcı 2, sabah ceketini çıkarmakta ve akşam mesai bitiminde tekrar ceketini giyinmekte zorlandığını ve bir mesai arkadaşının kendisine yardım ettiğini şu şekilde belirtmiştir: *"Mesela Reyhan adında bir iş arkadaşım var resmen işyerinde bana annelik ediyor ceketime yardım ediyor falan ona minnettarım, o benim ikinci annem."* Benzer biçimde Katılımcı 6, çay içtiği bardağı yıkama konusunda

arkadaşlarının kendisine destek olduğunu şu şekilde belirtmiştir: *"Yani birçok şeyi kendim yapabiliyorum ama yani onlarda mesela yardımcı oluyorlar. Mesela çayımı içiyorum bardağımı alıp yıkıyorlar gibi hani bende gidip yıkıyorum ama onlar gitme yorulma diye kendileri yapıyorlar. Yani ufak tefek birçok şeyde yardımcı oluyorlar aslında, yani büyük bir problem yaşamadım açıkçası."* Ayrıca Katılımcı 14'ün lavabo ihtiyacı konusunda iş arkadaşlarından destek aldığı görülmektedir: *"Her şeyimi kendim hallediyorum zorlandığımı gördükleri yerde herkes yardım etmeye çalışıyor. Mesela bu ameliyattan sonra arkadaşım benimle beraber gelip lavaboda düşmemem için bekliyor. Ben istemesem de sağ olsunlar hemen yardım ediyorlar. Bilinçliler o konuda."* Ağır engelli olan Katılımcı 11, gündelik yaşamında her konuda desteğe ihtiyaç duyduğunu ve bu sebeple ücret karşılığı kişisel asistan tuttuğunu, ancak iş yaşamı içerisinde otoritesinin sarsılacağı kaygısı ile kişisel asistanı olmadan işlerini halletmeye çalıştığını ve çay vs. ihtiyaçları için arkadaşlarından destek aldığını şu şekilde açıklamıştır:

"*Çalışma hayatımda kişisel asistan'ım yanımda olmuyor, mümkün değil. Çünkü yanımda olursa kimse sizi dinlemez. Yani otoritenizi kaybedersiniz öğrenci karşısındaki, mümkün değil yani. Okul içinde arkadaşlarım çayımı falan verirler onun dışında mümkün olduğunca %90 istememeye çalışıyorum. Kapıyı falan açmama çocuklar yardımcı oluyor."*

Yeri geldiğinde kapıyı açmak için bile desteğe ihtiyaç duyan ortopedik engellilerin bir kurum içerisinde özgürce hareket edebilmeleri için kişiye özel detaylı düzenlemeler gerekmektedir. Katılımcılar arasında yeme, içme, lavabo, giyinme vb. insani ihtiyaçlarda arkadaşlarından destek görebilenler, bu destekten memnuniyetlerini dile getirmiştir. Sağlıklı insanlar için küçük görünen ancak hareket kabiliyeti kısıtlı olan engelli bireyler için büyük ve kıymetli olan bu desteklerin, Türk toplum yapısının yardımsever tutumu sebebiyle, çoğunlukla anlayışla karşılanmaktadır. Tabi ki bu noktada engelli bireye öncelikli olarak "Yardıma/desteğe ihtiyacın var mı?" ve daha sonrasında ise "Ne şekilde yardımcı olabilirim?" sorularının sorulması çok önemlidir. Unutulmamalıdır ki iyi niyet her zaman yeterli değildir, karşı tarafın nasıl bir beklentisi olduğunu bilmeden yapılacak bir yardım bazen fayda yerine zarar verici olabilir.

4.5.1.8. Engelli memurların sosyal ortamlara katılım sağlayamaması

Toplumsal bir bütünleşme hedefi ile kamu bünyesinde çalışan engelli bireylerin iş arkadaşları ile sosyal ortamlarda vakit geçirebilmesi oldukça önemlidir. Bu noktada fiziki sorunlar başlığı öncesinde, çalıştığı kurumun fiziki koşulları nedeniyle sosyal ortamlara katılımı mümkün olmayan katılımcıların görüşlerini paylaşmak önemlidir. Katılımcı 2, kurumunun fiziki koşulları nedeniyle yemekhaneye ulaşamadığını ve zaten kısıtlı bir mola zamanında iş arkadaşları ile aynı ortama gidemediğini şu şekilde anlatmıştır:

K2(yaş 44, kadın, bekar): Çalıştığım kurum fiziksel olarak bana uygun değil. Ben kurumun fiziksel şartları yüzünden yemekhaneye gidemiyorum iş arkadaşlarım ya da personel bana yemeğimi getiriyor, zaman zaman personel yemeğimi getirmek istemiyorlar o yüzden de sıkıntılar olabiliyor. İş arkadaşlarımla beraber yemek yiyemiyorum tek başıma yiyorum yemeğimi odamda. İlişkilerimi güçlendiremiyorum çünkü çok fazla aynı ortamı paylaşamıyoruz iş arkadaşlarımla tabii ki çok yakın olduğum birkaç kişi var ama onlar dışında ne yazık ki çok fazla sosyal ortamlara dahil olamıyorum.

Kurumun fiziksel yapısı nedeniyle yemekhaneye gidemeyen bir diğer katılımcı ise; duygularını şu şekilde ifade etmiştir:

K7(yaş 44, erkek, evli): Yemekhane merdivenli olduğu için kullanamıyordum. Hani insanlardan ayrı yemek yemek bana bir tuhaf geliyordu. İlk zamanlar işe başladığımda sanki insanlardan dışlanıyormuşum gibi hissediyordum

Katılımcı 7'nin sosyal ortamın dışında kalması toplumsal bütünleşme anlamında istenmeyen bir durum olarak görülebilir. Kişilerin yemek ihtiyacını tek başına odalarında karşılayabiliyor olması hiç kuşkusuz istenen bir durum olamaz. Katılımcı 10, başlangıçta odasında tek başına yemek yediğini, ancak daha sonra yapılan yemekhaneye arkadaşlarının yardımıyla gittiğini ve arkadaşlarıyla birlikte yemeğini yeme şansını yakaladığını şu şekilde anlatmıştır:

K10 (yaş 44, erkek, bekâr): Yemekhane şöyle eskiden yemekhaneden sağ olsun hizmetli arkadaşlar benim odama getirirdi uzak mesafe olmasına rağmen yürüyerek oradan alıp… Uzak derken bahçe ama şöyle söyleyeyim iki üç bina ötede aynı kurum içerisinde oradan getiriyorlardı. Tabi aynı ortamda yemek yiyemedik. Ben odamda tek

başıma yiyordum. Ama bir de şöyle bir şeyde var hizmetli arkadaşta kendi getirmek zorunda değil ama beni sevdikleri için bazı samimi olduklarım var. Mesela ben diğer hizmetli arkadaşlara getirin dediğimde onlar biraz şey yapabiliyordu hani getirmek istemiyorlardı işin açıkçası ama samimi olduğum arkadaşlarım onlar normal şartlarda da olsa koşa koşa getirir öyle arkadaşlar. Öyle çözüyorduk yoksa öbür türlü desen ki hizmetliyi görevlendirse o adam getirmez… Şimdi yeni bir yemekhane yapıldı oraya bahçe tarafından iş arkadaşlarımızla gezerek gidiyoruz geliyoruz. Tek başına oraya (yemekhaneye) gidebilir misiniz deseniz gidemem, birinin yardımını almam gerekir. Diğer arkadaşlarda bahçe tarafından gezerek yemekhaneye gidiyor, kurumdan ayrı değil…

İş yaşamında mesai saatleri haricinde personelin beraber serbest zaman geçirdiği tek zaman dilimi öğlen yemek molalarıdır. Engeli nedeniyle personelin yemekhaneye gidememesi bir anlamda onun sosyal ilişkilerin dışında kalmasına sebep olmaktadır. Toplumsal bütünleşme hedefi ile iş yaşamına katılan engelli bireylerin, asıl motivasyon kaynağı olabilecek, sosyal ortamlara dahil olamaması, dışlamanın farklı bir boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar mekanların fiziki koşulları sebebiyle böyle bir sorun ortaya çıkıyor gibi gözükse de kişinin arkadaşlarından ayrı olarak tek başına yemek yemesi ya da bahçeye, kantine, yemekhaneye erişememesi aslında bir sosyal sorundur.

4.5.2. Fiziki Sorunlar / Erişilebilirlik

Araştırma kapsamında katılımcılara iş yaşamında karşılaştıkları fiziki sorunların neler olduğu sorulmuş ve elde edilen veriler aşağıda sunulmuştur.

Çalıştığı kurumun fiziki koşulları sebebiyle kendi mesleğini icra edemeyen ve fiziki uygunluğu sebebiyle resepsiyon biriminde çalışmak durumunda kalan Katılımcı 2, engelli personel ile ilgili bir takibin ya da denetimin aslında ne kadar kıymetli olabileceğini şu şekilde vurgulamıştır:

K2(yaş 44, kadın, bekar): Hiç iş yerinde yaşadığım sıkıntılara yönelik bir denetim yapılmadı, hiç bu konuyla alakalı özel bir muamele görmedim. Amirlerim bana kurum içerisinde tabii ki en uygun ortamı sağlamaya çalıştılar ama yani çalıştığım pozisyondan farklı bir pozisyonda da yer alabilmeyi isterdim. Bu anlamda

bir denetim görmedim. Yani kapısından geçilmesi en kolay odayı bana verdiler ama hiç farklı bir odanın benim için düzenlenmesi gibi bir girişimde bulunulmadı mesela, bu anlamda bir takip yapılmadı.

Katılımcı 2,çalıştığı kurumun fiziki koşulları sebebiyle yaşadığı sorunları şu şekilde anlatmıştır:

K2(yaş 44, kadın, bekar): Çalıştığım kurum fiziksel açıdan engelliye uygun değil, odalar çok dar kapılardan geçerken sıkıntı yaşıyorum, Bu sebeple santral memuru olarak görevlendirildim çünkü kurum içerisinde farklı yerlere gidemiyorum diğer odalara geçemiyorum. İşyerinde küçücük bir odam var, önü açık değil sadece karşı binayı görebiliyoruz pencereden çok dar bir oda… Bulunduğum katta lavabo yok lavaboya ulaşmak için biraz mesafe kat etmem gerekiyor lavabo önceleri benim için uygun değildi yerler kaygan zeminde ama sonradan lavaboyu bana göre dizayn ettiler yerleri kaymaz zemin olarak yenilediler. Klozet çevresinde tutma yeri eklediler. O zaman işe girdiğim zamanlarda, bulunduğum odada bilgisayar yoktu zaten, çok sonradan verildi bize bilgisayar ancak onun dışındaki teknolojik gereçlerimi kendi ihtiyaçlarımı ses sistemini falan kendim aldım. Santral olarak görüldüğümüz için sizin bilgisayara ihtiyacınız yok dediler. Odada 3 kişiyiz yani iş yerindeki odam çok küçük olduğu için aşırı derecede ısınıyor. Bu da tabii ki iş verimliliğimizi etkiliyor, uykumuz geliyor.

Katılımcı 2, kurumda ihtiyaçlarının karşılayabilmesi için bir takım düzenlemeler yapıldığı ancak odada çalışan kişi sayısının fazla olması ve mekanının darlığı nedeniyle iş yerinde veriminin düştüğünden bahsetmektedir.

Benzer şekilde çalıştığı birimin çok yoğun olduğunu, iş yükünün fazlalığının yanı sıra çalıştığı mekanın darlığı sebebiyle tekerlekli sandalyesini rahat kullanamadığını belirten Katılımcı 10 konu ile ilgili şu cümleleri kurmuştur: *Ben şu an evrak kayıta geçtim, odanın küçültülmesi gibi bir durum var. Yine ben orada mutlaka geçerken tekerlekli sandalyeyle dar alanda, o kadar dosya felan işin doğrusu fiziki olarak baktığımızda bana çok uygun değil çalışma ortamı. Hem ağırlığı çok fazla hem de çalıştığım yer uygun değil. Yasal olarak denetime birisi gelse bunu çok basit görebilir.*

Engellilik problemi çözümünün, engellilerin toplumsal yaşama tam katılımı ile sağlanabileceği söylenebilir. Bunun olabilmesi için ise; engelliler için çevresel

değişikliklerin sağlanması gereklidir ve bunun sorumluluğu toplumun uhdesindedir (T.C. Devlet Denetleme Kurulu, 2009, s.16). Engelli bireylerin çoğunluğa göre dizayn edilmiş bu dünyada pek çok alanda dezavantaj yaşaması ve sosyal dışlanmayı çok boyutlu olarak yaşaması topluma yabancılaşmasına ve kabuğuna çekilmesine sebep olmaktadır (Köten & Erdoğan, 2014, s.27). Bu anlamda erişilebilirlik önemli bir yere sahiptir. Erişilebilirlik, bir ürünün, hizmetin, teknolojinin ya da mekanın engelliler ve yaşlılar dahil olmak üzere herkes tarafından ulaşılabilir ve kullanılabilir olmasını ifade etmektedir. Engelli bireyler iş yaşamında aktif bir şekilde var olabilmeli, hem fiziksel hem de sosyal anlamda erişimi kısıtlanmamalıdır. Bu noktada kurumların erişilebilirliği takip edilmelidir. Katılımcı 3 yeni bir bina olan okulunda iki asansör olmasına rağmen sıkıntı çektiğini şu şekilde ifade etmiştir:

K3(yaş 29, kadın, bekâr): İlk atandığımda il milli eğitim müdürlüğüne gittim orada bana dediler ki ya biz seni bir okula atacağız ya da sen kendin araştırıp asansörü rampası olan bir okul seçeceksin dediler. "Bu şekilde bizim de işimiz kolaylaşır" dediler ben de araştırdım kendi evime yakın olan okulları. Evimin yakınında bir okulun asansörü vardı müdürü beni çok güzel ağırlamıştı. Ben de o okulu yazdım. Ancak o okulda 2 tane asansör olmasına rağmen asansörler çalışmıyordu, atıl durumdaydı. İki yıl boyunca okul müdürü o asansörler için gerekli yazışmaları yaptı ama asansörler iki yıl sonra yapılabildi. O iki yıl içerisinde ilk kattaki sınıfları bana vermişlerdi.

Kurumlarda asansörlerin bozuk olduğu, tamir ve bakımları için çaba gerektiği ve uzun zaman sonra tamir edildiği görülmektedir. Bu durum engelli bireyler açısından erişilebilirlik sorununu ortaya çıkarmaktadır. Oysaki aşağıda yer verildiği gibi Engelliler Hakkındaki Kanunda erişilebilirlikle ilgili bazı maddeler yer almaktadır.

Türkiye'de 2005 yılında çıkarılan 5378 sayılı "Engelliler Hakkında Kanun" da yer alan maddelerde erişilebilirliğin önemi şu şekilde vurgulanmıştır:

> *Madde 4-d) Engellilerin bağımsız yaşayabilmeleri ve topluma tam ve etkin katılımları için erişilebilirliğin sağlanması esastır.*
>
> *Madde 7 – Yapılı çevrede engellilerin erişilebilirliğinin sağlanması için planlama, tasarım, inşaat, imalat, ruhsatlandırma ve denetleme süreçlerinde erişilebilirlik standartlarına uygunluk sağlanır. Özel ve kamu toplu taşıma sistemleri ile sürücü koltuğu hariç dokuz veya daha fazla koltuğu bulunan özel ve kamu toplu taşıma araçlarının engellilerin erişilebilirliğine uygun olması*

zorunludur. Bilgilendirme hizmetleri ile bilgi ve iletişim teknolojisinin engelliler için erişilebilir olması sağlanır.

Madde 14 – 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 alınır. 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 bulunulamaz.

Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz. Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşabileceği 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 zorunludur.

*Geçici Madde 2.- Kamu kurum ve kuruluşlarına ait mevcut resmî yapılar, mevcut tüm yol, kaldırım, yaya geçidi, açık ve yeşil alanlar, spor alanları ve benzeri sosyal ve kültürel alt yapı alanları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet veren her türlü yapılar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sekiz yıl içinde engellilerin erişilebilirliğine uygun duruma getirilir. (*Engelliler Hakkında Kanun, 2005)

2005 yılında yürürlüğe giren yasada yer alan geçici maddeler ışığında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Komisyonu denetimleri esnasında, halen yasaya uygun proje geliştirmeyen ya da yetersiz uygulama yapan kurumlara idari para cezası da uygulamaktadır.

Katılımcı 11*(yaş 40, kadın, evli)* çalıştığı kurumda karşılaştığı fiziki sorunları şu şekilde anlatmaktadır: *İlk girdiğim zamanlarda rampa sıkıntım oldu çünkü hiçbir düzenleme yoktu. Onun dışında bir sıkıntım olmadı yani hiçbir düzenleme yoktu zaten. Diğer kurumları bilmiyorum ama milli eğitim bakanlığı bu konuda berbat durumda. O yüzden bir rampa tartışmamız oldu. Asansörü yok okulun. Zaten çoğu okulda asansör yok, olsa da çok sıkıntılı oluyor yeni binalarda var. Yeni binaların %90 çok kötü onu söyleyeyim. Bir kere çok dandik oluyor. Asansörler zırt pırt bozuluyor zaten o anlamda şey asansör de bir çözüm değil… Tabii milli eğitim bakanlığı olunca yemekhane olmuyor, bizim vardı ama ben ulaşamıyordum tabii ki maalesef. Bu sene bahçeye bir, geçen sene daha doğrusu bir rampa yapıldı, 11. yılın sonunda artık, bahçeye çıkabiliyorum avantaj olarak. Lavabo tabii ki mümkün değil. Onu da ben şöyle bir arkadaş vasıtasıyla, Rotary (özel bir kuruluş) bir engelli tuvaleti yaptı. Ama okul yaptı mı? Bakanlık yaptı mı? Hayır."*

*"Erişilebilirlik**;** yaşayan tüm bireylerin kimseye ihtiyaç duymadan toplumsal yaşama katılabilmeleri için yapılı çevrede ve kentsel hizmetlerde alınması gereken tüm tedbirleri içermektedir. Kaldırımlarda, yaya geçitlerinde, parklarda, çocuk oyun alanlarında, kamunun hizmet verdiği, kamu kullanımına açık tüm binalarda ve ulaşım hizmetlerinde erişilebilirlik tedbirlerinin alınması, yalnızca engelliler değil hareketlerinde kısıtlılık yaşayan yaşlılar, hamileler, çocuklar, bebek arabalılar, çok uzun veya çok kısa boylu kişiler yani herkes için büyük önem taşıyan bir gerekliliktir. Erişilebilirlik tüm bireylere hitap eder ve evrensel tasarım oluşumunun bir araya gelmesi için olanak sağlar. Evrensel Tasarım, tüm ürünlerin ve çevrelerin, yaş, beceri ve durum farkı gözetmeksizin herkes tarafından kullanılabilmesini olanaklı kılan, bütünselleşme sağlayan bir tasarım yaklaşımıdır. Tüm bireylerin bağımsız şekilde yaşamasına ve hayatın her aşamasına tam olarak katılabilmesine olanak sağlanması için tasarlanması, planlanması ve uygulanmasına yönelik çalışmalar bütünüdür"* (Demirkan, 2015, s.1).

Erişilebilirlik ve evrensel tasarım ile ilgili literatür oldukça geniş olmakla birlikte uygulanabilirlik noktasında yetersiz kalınmaktadır. Çalıştığı eski kurumda fiziki koşulların oldukça yetersiz olduğunu belirten Katılımcı 9 geçici olarak üretilen çözümlerin fazlasıyla işlevsiz olduğunu şu şekilde anlatmıştır: "*Binaların fiziki koşulları hiç uygun değildi. Bir yemekhaneye gidebilmek için ya bir kişi ya bir iki kişinin desteğine ihtiyacımız oluyordu. Artı masalar filan size göre dizayn edilmemiş bankolar filan size göre dizayn edilmemiş ya çok yüksekte kalıyor ya da çok alçakta kalıyorsunuz. Odanıza girmeniz için bir rampa gerekiyor o yok artı tuvaletler size uygun değil yani buralarda birçok sıkıntı vardı. Bunların en önemlisi de başımızdaki amirin bu konularda bilgisizliği ve yetersizliğiydi… Sorunum genelde beni anlamamalarıydı. Mesela engelli lavabosu yoktu çok affedersiniz klozete oturduğunuz zaman bir ikinci üçüncü kişi geldiği zaman kapı açık yani. Defalarca talep etmeme rağmen en son Cimere ve Bimere yazı yazacağım dedim bak bilginiz olsun çözün dedim ve benim zorla girdiğim lavabonun üzerine sadece getirmişler engelli tekerlekli sandalye görseli koymuşlardı altına da engelli wc yazmışlardı. Orada hiçbir tadilat tamirat vs. yapmadılar. Bu, bu şekilde olmaz dedim bakın ben girdiğim zaman içinde rahat hareket edebilmeliyim sağa sola dönebilmeliyim kapım kapanmalı dememe rağmen çözümü öyle buldular. Aslında farklı çözümler bulunabilirdi ama onların işine gelmiyordu tabi. Bana yemekhaneye çıkışta 6-7 tane merdiven vardı mesela çağırdım bunu nasıl yapalım nasıl rahat edersin çıkabileceğin şekilde eğimleri ölçümleri ebatları vermeme rağmen istediğimiz şekilde olmadı. Şu an yaptıkları rampadan*

sağlam adam zor çıkıyor. Ayrıca yine alt tarafta protez,ortez bölümü vardı, bu bölüme benim için değil dışardan gelecek hastalar için engelli lavabosu gerektiği için oraya engelli lavabosu yapacaklardı, yine benim görüşüme başvurdular ama bu seferde büyük yapmışlar, yanına korkuluk yapmışlar ama klozeti çok yüksek yapmışlar yine sıkıntıydı yani benim dediğim ölçülerde, benim dediğim şekilde olmamıştı. Yani beni anlayamamaları işte farklı görevlerde daha verimli olacağımı bildiğim halde yine danışmada uzun süre santralde çok çok uzun süre beni tutmaları. Bu bakış açılarını değiştirmem zor oldu yani."

Çalışma ortamlarının erişilebilirliği iş verimliliği açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple erişilebilirlik için gerekli kanunların zaten var olması hiç kuşkusuz önemlidir ancak bu kanunların uygulanması noktasında sorunlar mevcuttur ve bu durum belki denetimlerle çözülebilir. Katılımcılardan biri ise; iş yerinde yapılan denetimi şu şekilde vurgulamıştır: "*Sağlık Bakanlığı da zaten engelli erişilebilirlik konusunda sürekli bir denetim halinde şurayı yapın burayı yapın derken yavaş yavaş düzeliyor yani daha iyi oluyor."*

Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan 14 kişiden 4'ü iş yaşamında erişilebilirlik anlamında hiçbir sıkıntı yaşamadığını 5'i ise erişilebilirlik noktasında karşılaştığı sorunlara amirleri tarafından çözümler üretildiğini belirtmiştir. Bu noktada inşa edilen yeni yapıların erişilebilir olma zorunluluğu büyük bir avantaj sağlayabilir. Çalıştığı kurumun giriş katında, danışmada görevli olan Katılımcı 8, kurumunun fiziki koşullarının çok iyi olduğunu belirtmiştir. Ağır engelli olan Katılımcı 8 engeli dolayısıyla hareket kabiliyeti olmadığını, bu sebeple kan dolaşımının yavaşladığını ve çok üşüdüğünü şu şekilde belirtmiştir: *"7 katlı bir yer ben danışmada görevliyim bayağı geniş bir alanı var. Tek sorun giriş kapısının orası olduğu için birazcık böyle soğuk olma durumu oluyor. Sıcakta iyi oluyor da küfür küfür esiyor, kışları birazcık soğuk oluyor birazcık olumsuz yönde burası etkiliyor ama onun dışında bulunduğum konumun yeri engelliye her anlamda uygun asansörler büyük geniş. Üst katlara çok çıkmıyorum ben, mescit katımız var Cuma günleri Cuma namazı için oraya çıkıyoruz."*

Ağır engeli olan ve hareket kabiliyeti neredeyse hiç olmayan kişiler, gün içerisinde sürekli kıpırtısız oturuyor ve ayaklarını aşağı doğru sallıyor olmasının da etkisi ile kan dolaşımı konusunda sıkıntılar yaşamakta ve normal insanlara göre çok daha çabuk üşümektedir. Katılımcı 11 (ağır engelli) ise; kurumunun soğuk olduğunu

ve bu yüzden hareket etmekte çok zorlandığını şu şekilde ifade etmiştir: *"Zaten binalar da buz gibi oluyor. Okullarda soğuk oluyor çünkü okulların yeterli bütçesi yok. Yılın yarısında üşüyorsunuz yani. Üşümek değil donuyorsun zaten. Zatüre oluyorsun, kasların donduğu için hareket edemiyorsun, imza atmam gerekiyor falan ama kol kaslarım donduğu için imza atamıyorum. Böyle bir handikapı var maalesef okulların."*

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki engellilerin çalışma hayatında karşılaştığı en önemli sorun iş ortamının ya da işe ulaşımın fiziki olarak uygun şartlara sahip olmamasıdır (Burcu, 2007; akt. Tiyek vd. 2016, s.227). Erişilebilirlik kavramı hem ulaşımı hem çevre düzenlemesini hem de eşitliği vurgulayan oldukça kapsamlı bir kavramdır. Bu sebeple erişilebilirlik, sadece rampa ya da kaldırım gibi sadece çevre düzenlemesi anlamı taşımamaktadır. Kavramın işaret ettiği nokta çok yönlü ve ideal bir hedef içermektedir. Bu noktada erişilebilirlik; toplumsal yaşamın tüm alanlarının herkes için tasarlamasını ve insanların mekânsal, sosyal ve bireysel ihtiyaçlarına cevap verecek mekânlar ve teknolojiler oluşturmayı hedeflemektedir (Mishchenko, 2014: 110; akt. Tiyek vd., 2016).

4.5.3. Ulaşım Sorunları /Ulaşılabilirlik

Engelliler, "erişilebilirlik" kapsamında fiziksel çevrenin ve çeşitli işlevlere sahip yapılara ait mimari çözümlerin yetersiz olması, toplu ulaşım sistemlerinin uygun olmayışı ile eğitim, istihdam, sosyal hayata katılım, iletişim ve bilgilendirme, sosyal destek ve sağlık hizmetlerinden faydalanamama gibi sorunlar ile karşılaşmaktadır (Tiyek vd. 2016, ss.226-227).

Türkiye'de 2005 yılında çıkarılan 5378 sayılı "Engelliler Hakkında Kanun" da yer alan ancak tam anlamıyla koşulların sağlanamaması nedeniyle 23/7/2020 tarihinde yapılan açıklama üzerine süresi tekrar uzatılan "Geçici Madde 3" ise şu şekildedir:

> *Geçici Madde 3- Büyükşehir belediyeleri ve belediyeler, şehir içinde kendilerince sunulan ya da denetimlerinde olan sürücü koltuğu hariç dokuz veya daha fazla koltuğu bulunan araçlarla sağlanan toplu taşıma hizmetlerinin engellilerin erişilebilirliğine uygun olması için gereken tedbirleri alır. Mevcut özel ve kamu toplu taşıma araçları, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren sekiz yıl içinde, sürücü koltuğu hariç dokuz ila on altı oturma yeri olan araçlarla verilen toplu taşıma hizmetleri, turizm taşımacılığı yapılan araçlarla sağlanan taşıma hizmetleri ve özel ve kamu şehirler arası toplu taşıma hizmetleri*

*ile yolcu gemileri 7/7/2018 tarihine kadar engelliler için erişilebilir duruma getirilir. (*Engelliler Hakkında Kanun, 2005, s.9468).

"Ulaşılabilirlik, yaşamın tüm alanlarındaki hak ve hizmetlere ulaşabilmek ve bunlardan yararlanabilmek anlamına gelmektedir" (Tiyek vd. 2016, s.228). Fakat Türkiye'de engellilerin ulaşım sorunlarına çözüm getirmek amacıyla bir takım kanunlar çıkarılmış olsa da uygulamada bir takım aksaklıkların yaşandığı söylenebilir. Katılımcıların, 'İş yerine ulaşımınızı nasıl sağlıyorsunuz?' sorusuna verdikleri cevaplar çoğunlukla maddi boyut ile ilgili olmuştur. Katılımcı 10, toplu taşımayı kullanamadığını bu sebeple maddi olarak sıkıntı yaşadığını şu şekilde dile getirmiştir:

K10 (yaş 44, erkek, bekâr): Ulaşımı da kendi aracımla sağlıyorum. Ulaşımda şöyle bir şey var engelliler otobüs kullanıyor ancak benim engelimden ötürü otobüse binme şansım olmadı. Belirli bir mesafeye gittiği için anayoldan binmem gerekiyor, evimden anayola gidecek bir aktif sandalyede (manuel tekerlekli sandalye) o imkanım olmadığı için ya da indikten sonra gidecek bir imkan olmadığı için mecburen tertibatlı kendi aracımla gidip gelmek zorundayım. Engellilerde memuriyette biliyorsunuz bir ödeme şeyi var adaletsizlik oluyor gibi düşünüyorum aslında devlet bununla ilgili bir çalışma yapsa çok güzel olur. Şöyleki mesela sağlıklı bir insana devlet otobüs kartı veriyor kişi kendi aracıyla gelse de bunu bir şekilde değerlendirebiliyor. Bu otobüs için ödeme olmuş oluyor. Bizde ücretsiz olmasına rağmen ben hiç binmememe rağmen ödeme yapılmıyor kendi aracımla gidip geliyorum. Yani benzin masrafını kendi cebimden ödüyorum. Böyle bir durum var ve bununla ilgili bir iyileştirme devlet tarafından yapılabilir mesela otobüsü hiç kullanmayan engelliler için yine bu ödemeyi veya kartı temin edilse bizim için en azından benzin parasını karşılar.

Görüldüğü gibi; engelli bireyin işi ve evi arasında uygun bir otobüs güzergahının olmaması süreci daha da zora sokmaktadır. Ulaşım konusunda neredeyse tüm katılımcıların büyük sıkıntılar yaşadığı, ailesinden destek aldığı ya da kendince çözümler üretmeye çabaladığı söylenebilir. Katılımcı 1, işe başladığı dönemde otobüslerin engellilere uygun olmadığını bu yüzden işe bir süre taksi ile gidip geldiğini şu şekilde belirtmiştir:

K1 (yaş 38, kadın, bekar)*: Benim dönemimde de şey yoktu toplu ulaşım konusunda sıkıntılar vardı. Ben taksiyle gidip geldim bir altı ay kadar filan haliyle iş*

yerinde akülü sandalyeyi kullanamadım. İşte sonrasında toplu ulaşımda büyük bir rampalı otobüsler filan çıktı o konuda ailem bana her zaman destek olmuştur sabah bindirme rampamı açma konusuna filan sürekli yardımları oldu babamlar filan her zaman destekliediler eve gidiş gelişlerde.

Şehirlerde mesafelerin uzak ve yolların yokuşlu olması tekerlekli/akülü sandalye kullanan engelli bireylerin ulaşım aracı olmadan mesafe katetmesini zorlaştırmaktadır. Katılımcı 13, işe ilk başladığı dönemde ulaşımını kendi aracıyla sağladığını ancak araç kullanma şansı olmasaydı nasıl bir yol izleyeceğini bilmediğini şu sözlerle anlatmıştır:

K13 (yaş 31, erkek, bekâr): Yani bilmiyorum işte bizi oraya (memur olarak) atıyorlar. İşte mesela ilk atandığımda servis yok bir şey yok. Adam sana geleceksin diyor ama nasıl geleceğine dair bir şey söylemiyor. Sen tekerlekli sandalyedesin atanmışsın oraya taa ... yolu üzerindeki bir yer. Daire de tutamazsın orada yani oradan yanından binadan ev tutup taşınma imkânı yok. Farzet ki araba kullanmıyorum ben nasıl gideceğim ben oraya? Servis yok başka bir imkân yok, sadece geleceksin çalışmaya başlayacaksın diyorlar.

Ulaşım günümüzde engelli bireylerin en büyük sorunlarının başında gelmektedir. Bir engelli birey şayet akülü sandalye kullanıyorsa ve kendine ait şahsi bir aracı yoksa ihtiyaç duyduğu zaman kendisini bir yerden bir yere götürebilecek hiçbir seçeneği mevcut değildir. Özellikle akülü sandalye kullanan ağır engellilerin taksi kullanma gibi bir şansları da bulunmamaktadır. Katılımcı 4, akülü sandalye kullandığını ve ulaşım konusunda hiçbir seçeneği olmadığı için iki yıl boyunca işe giderken çok zorlandığını şöyle anlatmıştır:

K4 (yaş 47, erkek, bekâr): İlk yıl ulaşımı sağlamak çok zordu gerçekten. Evden işe akülü sandalye ile gidiyordum, yol 25 dakika sürüyordu. Soğuk kış günlerinde bile gözümden yaş gele gele karda kışta tekerlerime zincir takarak işe gidip geldim. Bakanlık bünyesinde çalışan diğer insanların servis hakkı vardı ancak ulaşımda asıl zorlanan kişi olmama rağmen ben soğuk havalarda bile akülü sandalyem ile tek başına iki yıl işe gidip geldim. Hiç unutmuyorum çok soğuk bir günde herkes eve dönüş yolunda servislere binerken ben tekerime yine zincir takıp eve gitmek için çabalıyordum. O durum çok ağrıma gitti yol boyunca gözümden yaş aktı. Kendimi tutamadım. Çevredeki insanlar bana şaşkın bir şekilde bakıyordu ama ben çok üzgündüm. Sonuçta bu bakanlığı tercih etme sebebim engellilerin en çok ulaşımda

sıkıntı çektiğini bilmemden ve buna belki bir çözüm getirme şansım artar diyeydi. Ama işler umduğum gibi ilerlemedi. Bu durum iki yıl böyle devam etti. İkinci yılın sonlarına doğru bakanlık bünyesinde bir araca tahta koydular rampa yapıldı ve ben çok sağlıklı olmasa da ona binip ulaşımımı sağlamaya başladım. Benim için çok kıymetliydi. Yürüyerek işten eve evden işe gitmekten çok daha iyiydi.

Engelli bireylerin belki de iş yaşamında en çok zorluk çektiği durumun ulaşım olduğu görülmektedir. Bu sorunla engelli bireyler tek başına mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Katılımcı 11, iş yerine ulaşımını akülü sandalyesi ile sağlamaya çalıştığını şu şekilde dile getirmiştir:

K11 (yaş 40, kadın, evli): Evim ile işyerimin arası 20 dakika yürüyerek gidip geliyorum. Servis imkanı gibi bir şey yok milli eğitim bakanlığında maalesef öyle bir uygulama yok. Yani soğuk günlerde de bir şekilde yürüyüp ulaşacaksın oraya başka bir opsiyonun yok.

Katılımcı 11 evi ile işyeri arasındaki mesafeyi ulaşım araçlarının olmaması nedeniyle yürümek zorunda kaldığını belirtmiştir. Diğer taraftan iş yerine otobüsle gidip gelmek zorunda kalan Katılımcı 2, bazı zorluklar çektiğini şu şekilde ifade etmiştir:

K2 (yaş 44, kadın, bekar)*: Evim ve iş yerimin arası otobüsle 25 dakika civarında tek vesait de gidip geliyorum. Rampalı otobüs bekliyorum uzun süre çünkü akülü sandalye ile ulaşımımı sağlamaya çalıştığım için uygun otobüsünün gelmesini bekliyorum. Asansörlü otobüsler çoğunlukta bozuk oluyor o yüzden rampalı ilk tercihim oluyor. Şoförlerde çok fazla yardımcı olmak istemiyorlar. Bu anlamda şoförlerle çok mücadele ettim zaman zaman tartışmalarımız da oldu. Ancak son bir iki yıldır bana karşı tavırları daha güzel daha yardımseverler. Çünkü eskiden beni otobüse almak istemiyorlardı o yüzden büyük tartışmalar yaşadım. Kapıyı önden açıyorlar otobüsü dolduruyorlar. Daha sonrasında otobüs dolduktan sonra da orta kapıyı açıp diyorlar ki otobüs doldu senin için yer kalmadı diyorlar. Ama ben engelliyim öncelikle beni almaları daha sonrasında da diğerlerinin yerleşmesini beklemeleri gerekiyor aslında. Ben hep şoförlere söylüyorum önce bir ortaya açın ben bineyim daha sonrasında herkes rahatlıkla biner zaten diyorum ama her seferinde yer yok diyorlar bana. Otobüsün içi ne kadar dolu olursa benim yerleşmem akülü sandalye ile o kadar zor oluyor. İlk geldiğinde otobüs boş oluyor ilk olarak beni alsalar*

rahatlıkla binebileceğim ancak en son ben alındığım için bayağı zor oluyor. Rampayı açıp kapatırken de yolcular sağ olsun yardımcı oluyorlar. Evimin yakınında durak var oradan otobüse biniyorum daha sonra iş yerimin o tarafta başka bir durakta iniyorum ancak iş yerine çok yakın değil durağım biraz yürüme mesafem var o yüzden ulaşım benim için zorlu oluyor.

Katılımcı 7 *(yaş 44, erkek, evli)*benzer şekilde sıkıntılar yaşadığını ifade etmiştir: *Aracım yokken otobüsle gidip geliyordum ama bazı sıkıntılar yaşıyordum tabi, bazen otobüs bizi almıyordu dolu diyordu arkadaki aracı bekle diye almadığı oluyordu. Saatlerce bekliyorduk sıkıntılar vardı.*

Otobüs şoförlerinin bazen engelli bireyleri otobüse almaya imtina ettiği, onları vakit kaybı olarak gördüğü ya da otobüs ekipmanını tanımadığı için rampayı/asansörü kullanmayı bilmediği ve bu sebeple engelli bireyi mağdur ettiği görülmektedir. Diğer taraftan iş yerine giderken ulaşım sorunları yaşamayan katılımcılarda bulunmaktadır. Katılımcı 1 güzergah yönünden şanslı olduğunu ve çevresinden destek gördüğünü şu şekilde ifade etmiştir:

K1 (yaş 38, kadın, bekar)*: Benim öyle bir güzergahım var ki hani çok beklemiyorum rampalı veya asansörlü otobüsleri. Rampalılar geçiyor genelde, ayda yılda bir asansörlü denk gelirse bazen işte çalışmayabiliyor. Şoförler destek oluyor genelde ama işte hani bazen şoför gelene kadar oradan bir arkadaş alıyor açıyor rampayı, o yönden güzel, insanların duyarlılığı güzel. Bir algı oluşturdum, burada ilk rampalı otobüsler çıktığında duyarlı insan çok fazla hemen alıyor açıyor işte ben içeri girdiğim zaman kapatıyor. Ama bunun daha şeyi olabilir hani şoförün kendi inisiyatifine kalıp düğme ile açılabilen bir şey de olabilir. Bazen insan söylemeye çekiniyor açar mısınız diye.*

Görüldüğü gibi Katılımcı 1'in güzergahındaki otobüslerde mekanik olarak bazı problemler olsa da otobüsteki yolcuların ve şoförlerin yardımı sayesinde bu sorun aşılabilmektedir. Hiç kuşkusuz engelli bireylerin taşınması için tasarlanmış olan toplu taşıma araçlarındaki mekanizmaların sık sık kontrol edilmesi ve arızaların tamir edilmesi gerekmektedir.

Özellikle ağır engellilerin yani hareket ve denge kabiliyeti konusunda zayıf olan kişilerin toplu ulaşımı kullanamadığı ve çevresinden destek aldığı söylenebilir.

Katılımcı 8 ulaşım konusunda eşinin erkek kardeşleri tarafından destek aldığını ve onların iş durumlarına göre bazen iş yerinde beklediğini şu şekilde belirtmiştir:

K8 (yaş 45, erkek, evli): Benim şu an işime gidip gelirken bir ulaşım sorunu yaşıyorum. Evim kendimize ait annem almıştı işe başladığımızda yeni almıştık işe başlayacağım yerin çevresinden ev bakmıştık taşınmadan önce ama engelliye uygun evler yoktu. Sonra benim görev yerim çıktığında biz taşınmış olduk. Yaklaşık 5-6 km var ama işin sıkıntılı tarafı evimle işim arasında kullanmam gereken otobüs durağı eve 800 m uzaklıkta havaalanı yolu üzerinde. Havaalanın yolu üzerine çıkıyorum oradan otobüse binip iş yerime geliyorum belli bir mesafe kadar iş yerime durağın uzaklığı da var orayı da akülü sandalye ile kat ediyorum. Yani günlük işe gidip gelebilmek adına 2-3 km akülü ile mesafe gidip gelmem gerekiyor. Ben otobüsle gidip gelmeye başladım yaz dönemi olduğu için, kış dönemine geldiğinde soğuklar tabi rahatsızlığımı etkilediği için bir sıkıntı oluştu ve ben de dilekçeler verdim asansörlü araç talep ettim. Soğuk ve yağışlı havalar, bizim için sıkıntılı durumlar. Kaç defa yağmura yakalanmışlığım oldu, hasta oldum filan ulaşımda bu sıkıntıyı bu anlamda henüz çözmüş değilim. Bakalım yani idare ediyorum. Belediyesinin asansörlü araçları var. Kuruma dilekçe verdim bu araçları evime gelip giderken kullanmak istiyorum diye fakat belediyeden olumsuz yanıt geldi. O bölgede oturmadığım için bu hizmetten yararlanamayacağımı söyleyen bir cevap aldım, benim oturduğum yer o bölgeye yakın çünkü. Böyle sıkıntılar yaşadım bunun neticesinde de araba almak zorunda kaldım masraf yapıp kredi çekerek. Onda da şu sıkıntı var eşimin ehliyeti var ama kullanma konusunda çok tecrübesi yok. Bu rampa var onu da eşimin kaldırıp indirmesi zor. Şu ana kadar Allah razı olsun eşimin kardeşi ve abisi bana yardımcı oldular o şekilde inip bindim filan. Asansör yaptırmak istedim arabayı 20 bin TL'ye aldım 10 bin TL de asansör için istiyorlar maddi anlamdaki sıkışıklıktan dolayı da asansör yaptıramadım henüz… Bazen kaynımların işleri yoğun oluyor onlar gelip alacağı için beni bazen onların gelmesini beklediğim zamanlar oldu 8 i buluyor gelmeleri.

Ulaşım ile ilgili sorununu çözmek için oldukça çabalamış toplu ulaşımı denemiş ancak yürüme mesafesinin uzunluğu nedeniyle vazgeçmiş ve en sonunda kredi çekerek araba almak zorunda kalmış olan Katılımcı 8 bu aldığı aracı kullanması için eşinin ailesinin desteğini aldığını belirmiştir. Bu tür bir bağımlılıktan kurtulmak için kendi akülü sandalyesi ile kullanabileceği arabaları araştırdığını şu şekilde belirtmiştir:

"Bunu aşabilmek adına 4-5 yıl gibi bir süre bunun çözümü için çok uğraştım ve araba almak gibi bir çözüm buldum. Tekerlekli sandalyemle kullanabileceğim bir araba bu." Akülü ya da tekerlekli sandalye ile binip kullanılabilecek araçların yurt dışında dizayn edildiği ve kullanıldığı bilinmektedir. Aşağıda da bu arabalara örnek olabilmesi açısından bazı resimlere yer verilmiştir.

Resim 4.1. (https://www.car-conversion.com/) Avrupa ülkelerinde akülü sandalye kullanan engellilerin sürebilmesi için dizayn edilmiş araba

Tekerlekli sandalye kullanan ve kol kuvveti iyi olan ortopedik engelliler, tekerlekli sandalyeden şoför koltuğuna geçişi sağlayabildiği için özel donanım gerektirmeyen arabaları kullanabilmektedir. Tekerlekli sandalye kullanan Katılımcı 9 kendi aracını kullanabildiğini ve iş yerine ulaşımını arabasıyla sağladığını şu şekilde belirtmiştir:

K9 (yaş 42, erkek, evli): Kendi arabamla sağlıyorum ama Destek Hizmetleri Daire Başkanımız bu konuda da hassas oraya ilk başladım geldi benimle tanıştı ben Destek Hizmetleri Başkanıyım kurumda herhangi bir sıkıntı var mı erişilebilirlik anlamında asansörlerde, lavabolarda, yemekhanede giriş çıkışlarda herhangi bir sıkıntın var mı diye sordu. Hatta bana sizin için servis alacağım dedi. Dedim benim

aracım var, olsun istersen kullanırsın. Bizim bakanlıkta çalışan birkaç engelli daha var size uygun bir araç alacağım dedi, kullanmanız için. Bu konuda hassaslar, ilgililer yani şey yok adamda aman 4 tane engelli için servis mi ayarlayacağım gibi bir düşünce yok. Bir kişi de olsa onu nasıl çözebilirim nasıl faydalandırabilirim düşüncesi zihniyetindeler zaten.

Diğer taraftan kurum servisini rahatlıkla kullanabilen engelli bireylerde bulunmaktadır. Katılımcı 14, kol değneği kullandığı için iş yerinin servis imkanından rahatlıkla faydalanabildiğini şu şekilde belirtmiştir:

K14 (yaş 40, kadın, evli): İşyerine başlarda servisle gidip geliyordum, Ben ameliyat olduktan sonra beni artık servisler evimden alıp evime bırakmaya başladı zorlanmayayım diye. Değnekle biniyorum… Mesela servisin beklediği bir yer var, ben oraya kadar gidemiyorum, beni alıyor kapının önünden sonra o beklediği yere gidiyor. Orada herkes biniyor. Evimin önüne kadar bırakıyor ya da servise bineceğim zaman güvenlikten falan yardımcı oluyorlar zorlandığımı görürlerse.

Görüldüğü gibi koltuk değneği kullanan engelli bireyin kurum servisinden yararlanabilmesi konusunda üretilen çözüm sayesinde iş yerine giderken ulaşım sorunu çözülmüştür.

4.6. Mesleki Doyum

Meslek, sadece bir para kazanma, geçim sağlama yolu değil, bunların daha da ilerisinde bir anlam taşıyan kendini gerçekleştirme sürecinin ve iddiasının da en önemli aracıdır. Bir meslek edinmenin temelinde para kazanarak, fizyolojik ihtiyaçları karşılamanın dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doyumu da söz konusudur (Eryetiş, 2016).

Vural (2004) mesleki doyum kaynaklarını şu başlıklar altında toplamıştır. "*Kişilerin hizmet verdikleri kişilerle, meslektaşlarıyla ve kurum yöneticileriyle olan ilişkileri, bireysel fikirlerini hayata geçirme olanakları, maaş ve tatil fırsatları, iş ortamı ve çalışma koşulları, mesai saatleri, yükselme fırsatları, denetlenme ve takdir edilme gibi faktörler mesleki doyum kaynaklarıdır*."(akt. Akın& Koçak, 2007, s.355).

Bu araştırma kapsamında mesleki doyum ile ilgili olarak "*Yaptığınız işin aldığınız eğitime uygun olduğunu düşünüyor musunuz? (Farklı bir kurumda ya da*

*pozisyonda çalışmayı düşünür müydünüz?)"*ve "*İşinizi severek yapıyor musunuz?*" soruları sorulmuştur.

Araştırma kapsamında görüşülen Katılımcı 8 ömrünün 20 yılını evde geçirdiğini bu sebeple çalışmaktan ve üretmekten çok keyif aldığını şu şekilde belirtmiştir:

K8 (yaş 45, erkek, evli): Gayet severek yapıyorum. O da şeyden kaynaklı olsa gerek 20 yılım 4 duvar arasında geçti evimiz ikinci kattı asansör yoktu hep merdiven birinin yardımıyla dışarı çıkabiliyorsunuz filan. Bu geldiğim noktada da çok şükür dışarı çıkma fırsatı bulduk. İnsan boş durunca daha rahatsız ve daha hasta oluyor ama bir şeylerle uğraşmak insana mutluluk ve özgüven veriyor. Bende işe başladığımdan bu yana severek yapıyorum. Çünkü hem bir üretkenlik içinde sorumluluğum ailem çocuklarım var geçinmek zorundasınız. O yirmi yıl içerisinde bir anlamda atıldım ha yine boş durmuyordum bir şeyler yapmaya gayret ediyordum ama genelde sanal dünya üzerindendi şimdi gerçek dünya üzerinden daha farklı. Bu yüzden elhamdülillah şükürler olsun severek yaptığım bir işim var bir koşturmacam var hayatımda bir boşluk yok.

Uzun süre evde yaşamını sürdürdükten sonra çalışma yaşamına giren Katılımcı 8, işini severek yaptığını ve çalışmaktan dolayı mutlu olduğunu belirtmiştir. Çalıştığı yerden memnun olduğunu ancak mesleki ideallerini gerçekleştiremediğini belirten Katılımcı 6 ise; duygularını şu şekilde ifade etmiştir:

K6 (yaş 34, erkek, bekâr): Tabi ki de tabi ki de istemez olur muyum? Mesela siz kendinizi geliştirmişsiniz üniversitede. Bendeki en büyük korkuydu yani üniversite ortamından da korktum açıkçası yapamayacağımı düşündüm. Kapasitemin olmamasından değil ama yani üniversiteye gidişini gelişini düşündüm bu tarz sorunları çok büyüttüğüm için üniversiteyi örgün okuyamadım, bu benim için çok büyük bir eksiktir. Yani hayattaki en büyük pişmanlığımdır bu. Bu konuda kendime güvenmemiş olmak kendimi zorlamamış olmak, üniversiteyi örgün okumak isterdim ama yine de uzaktan da aöf de olsa üniversiteyi bitirdik. Tabi ki insan kendini farklı yerlerde görmek ister, yükselmek isterdim ben bilgisayar bölümü mezunuyum işimin bilgisayarla daha iç içe olacağı bir iş isterdim açıkçası. Yani bu konuya daha fazla yoğunlaşmak isterdim bu konuda kendimi daha fazla geliştirebilmek isterdim gibi ama olmadı şu anda buradayız. Burayla ilgili bir sıkıntım var mı? Yok. Bilgisayar konusunda hala iyiyim, ya bir şekilde kendimi idare ediyorum ama memnun değil gibi

bir durum söz konusu değil işimden zevk alıyorum açıkçası. Bir insan çalışmayı isterse kendi için nelerini iyi olabileceğini de ona göre bir yapı oluşturabiliyor yeter ki insan çalışmak istesin yani.

Katılımcı 6'nın kendi yeteneklerine uygun meslek seçimi için mesleki rehberlikten faydalanamamış ve kendi becerilerine uygun bir eğitim alamamış olması iş yaşamındaki mesleki doyumun daha düşük kalmasına sebep olmuştur. Katılımcı 7 de eğitimini yarıda bıraktığı için ideallerini gerçekleştiremediğini şu şekilde belirtmiştir:

K7 (yaş 44, erkek, evli): Ya daha farklı ideallerim vardı ama maalesef o idealleri gerçekleştiremedik bazı sıkıntılarım var bu dönemde okulu yarıda bıraktım onun için psikolojik sorunlarım vardı. Ondan dolayı şey yapamadım kendimi geliştiremedim yükseltemedim yani kendimi daha farklı yönlere eğildim tiyatro gibi filan. Yani engelli arkadaşlar için çok şeyler yapmak istedim Ankara'daki engelliler için hatta bir dönem milletvekili aday adaylığımı koymaya niyetlenmiştim ama dedim ya o ideallerimi gerçekleştiremedim. Ama yine de engelli arkadaşlar için bir şeyler yapmaya çalışıyorum yapmak istiyorum. Daha doğrusu yani atıyorum bizler için en büyük sıkıntı, yollarda kaldırımlar şu anda, Ankara'da bir sürü yerlerde otobüs duraklarına durak yapıldığı için o duraktan biz aşağı inemiyoruz mesela onun için Büyükşehir Belediyesi'ni arıyorum ben sık sık nerede böyle bir yer görsem. Yani diğer engelli arkadaşlarla diyaloğu koparmamaya çalışıyorum yani.

İdeali engelli bireylerin sorunlarına yönelik çözüm bulmaya odaklı bir alanda çalışmak olan Katılımcı 7'nin mesleki hedefine ulaşamamış olması, onu farklı alanlarda da aktif olmaya yöneltmiştir. Benzer biçimde Katılımcı 4 de engelli bireylerin karşılaştığı sıkıntılara yönelik işler yapmayı arzuladığı için şu anda çalıştığı kurumu tercih etmiş ancak kurumdaki pozisyonu ve sağlık sıkıntıları sebebiyle yapmak istediği işleri gerçekleştiremediği görülmektedir. Katılımcı 4, meslekteki ideallerini şu şekilde anlatmıştır:

K4 (yaş 47, erkek, bekâr): Tabii ki bu bakanlık bünyesinde çalışmayı tercih ederken çok farklı bir hayalim vardı. Ulaşım engellilerin en çok sıkıntı yaşadığı alan. Belki bu alanda çalışan bir engelli olarak bu soruna yönelik bir çözüm bulurum ya da bir katkım olur diye umdum. Ama sağlık sıkıntıları ve işler nedeniyle bu hayalime

eğilemedim. Üzgünüm. Ancak bakanlık bünyesinde engelliler ile ilgili bir birimde çalışmayı isterdim. Faydamın dokunacağı bir birimde olmak isterdim.

Zamanında mesleki rehberlikten faydalanamayan ve eğitimini kendi becerilerine, ideallerine veya engeline uygun olarak alamayan kişiler bulunmakla birlikte, mesleğinden memnun olan ancak atandığı kurumun fiziksel koşulları sebebiyle mesleğini yapamayan kişiler de bulunmaktadır. Katılımcı 2, uluslararası ilişkiler mezunu olduğunu ancak çalıştığı kurumun fiziki koşulları nedeniyle mesleğini icra edemediğini ve mesleki doyuma ulaşamadığını şu şekilde belirtmiştir:

K2 (yaş 44, kadın, bekar): Hayır, yaptığım işin aldığım eğitime uygun olduğunu düşünmüyorum, kurumun fiziki koşulları sebebiyle kendi mesleğimi icra edemiyorum. Bir de uluslararası ilişkiler mezunuyum, yani bir hastanede bu alana yönelik çok da fazla uygun bir pozisyon mevcut değil. Bu sebepten dolayı iş yerinde mutsuz oluyorum. Kendi mesleğimi icra etmek beni daha çok mutlu edeceği için bu sene tekrar sınava gireceğim. Uluslararası ilişkiler mezunu olduğum için Dışişleri Bakanlığı'nda çalışmayı çok isterdim o alanda daha faydalı olacağıma inanıyorum.

Fiziksel koşulların yanı sıra sosyal sorunlar nedeniyle kurum değiştirmeyi arzulayan katılımcılar da bulunmaktadır. Katılımcı 10 kurumda karşılaştığı kötü muamele ve yükselme fırsatı olmaması gibi durumlar nedeniyle çalıştığı kurumu sevmediğini ve mesleki doyuma ulaşamadığını şu sözlerle anlatmıştır:

K10 (yaş 44, erkek, bekâr): Ben çalışmayı severim. Kendimi engelli olarak görmeyip de daha çok en azından aldığımız parayı hak edecek Allah bereket versini düşünerek işi hakkıyla yapmayı düşünen ve seven birisiyim ama hani iş yerindeki bazı olumsuz bazı durumlardan dolayı iş yerini seviyor musunuz deseler ben hiçbir engelli arkadaşıma bu kurumu tavsiye etmem diyorum açıkçası. Kendimde eğer imkanım olsa bir an önce kurum değiştirmek istiyorum. Şimdi daha işin doğrusu kurumumuzda şöyle bir şey söyleyeyim düşünün zaten kurum farklı bir yapıya sahip şimdi ta kaç yılın üstüne nerdeyse 20-30 yılın üstüne bir görevde yükselme sınavı açıldı. Ben ona girdim şeflik için mesela sınava girdim sınavı kazandım ama mülakat vs. İşin doğrusu mülakata gitmedim çünkü isim belliydi… Yani kurum içerisinde yükselme gibi bir şansımız kısıtlı diğer kurumlara göre. Neden çünkü bizim şube müdürü olmamız için uzman doktor olmamız gerekiyor ve belirli bir yılı doldurmanız gerekiyor. Bizim kurumda şeflik felan açıldı ona da belli bir yılı yine aynı şartları sağlayan hakikaten

şu an yeni alınan iki tane şefimiz var mesela.. Diğeri emekli olacak mesela onunda beş yılı var beş yıl sonra emekli olacakta beş yıl sonra tekrar sınav açılacak oda bir kişi alınacak düşünün kurumda çalışanları. Yani yükselme gibi bir şansınız yok.

Diğer taraftan öğretmenlik mesleğini icra eden Katılımcı 3 bu mesleği severek yaptığını ve mesleki doyumunun yüksek olduğunu şu şekilde belirtmiştir:

K3 (yaş 29, kadın, bekâr): Sevdiğim işi yaptığım için işim bana hiç ağır gelmiyor ergenlerle uğraşmak sevmeyen biri için zor olabilir toplamda haftada 24 saat dersim var. 12 sınıfım var, 12 sınıf olması hiç kolay bir şey değil ama severek yaptığım için ağır gelmiyor bana.

Öğretmen olan diğer bir Katılımcı 11 ise öğretmenliğin avantajlarını şu sözlerle anlatmıştır:

K11 (yaş 40, kadın, evli): Öğretmenlik şöyle avantajlı, eee bir kere çocuklar çok dinamikler. Artı, çocuklar ayrımcılığı bilmiyorlar sonradan öğreniyorlar. Öğrenciler en başta senin potansiyelini bir deniyorlar. Çünkü öğrendikleri bir engel tanımı var. Neyi deniyor? Sen ne kadar ne yapabiliyorsun, ne anlatabiliyorsun? Hayatta ne kadar varsın? Onu görünce tık diye gidiyor her şey. Engelini görmemeye başlıyorlar zaten. Bu bir avantaj. Yani şu anda farklı bir kuruma genel müdür yapsalar istemem. Çünkü burada sınıfta bir özgürlüğünüz var. Sınıfın hakimi yöneticisi sensin. Özgür bir alan var. Patron sensin orada. İşimi seviyorum ama sevmememin nedeni tamamen dönemsel, öğretmenliği seviyorum ama şu son 6 yıldır çok sevmiyorum. Mesleği seviyorum ama sistemi sevmiyorum. Son bir kaç yıldır çok sıkıntılı aslında.

Mesleğini severek yaptığını ve mesleki doyumunun yüksek olduğunu belirten katılımcıların kendi branşlarında çalışabildikleri ve aldıkları eğitime uygun bir çalışma yaşamına sahip oldukları görülmektedir.

4.7. Çözüm Önerisi Durumu

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde *"Engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümlenmesine yönelik önerileriniz nelerdir?"* sorusuna, katılımcılar tarafından sunulan fikirler oldukça çeşitlilik göstermiştir. Bireysel, amire yönelik, ekonomik, çevresel, toplumsal, hukuksal vb. pek çok konuda çözüm önerisi sunulmuştur. Bu çeşitliliğin kafa karıştırmaması ve araştırmanın konu bütünlüğünün

bozulmaması açısından katılımcıların sunduğu çözüm önerileri içerik olarak özelden genel doğru ilerleyecek biçimde derlenmiştir. Bu sebeple öncelikle bireye yönelik çözüm önerileri daha sonrasında çevresel koşullara yönelik çözüm önerileri, toplumsal algıya yönelik çözüm önerileri ve en sonunda da hukuksal boyutta getirilen çözüm önerileri sunulacaktır.

İş yaşamları boyunca sorunlarla bizatihi yüz yüze gelen ve bu sorunları aşan, aşmaya çabalayan katılımcıların yaşadıkları sıkıntılara yönelik çözüm önerileri sunmaları istenmiş ve Katılımcı 1 engelli bireyin iş yaşamı öncesinde psikolojik destek alması gerektiği yönündeki önerisini şu şekilde ifade etmiştir:

K1 (yaş 38, kadın, bekar): İş yaşamında her sağlıklı bireyler gibi bizimde sıkıntılarımız oluyor olacaktır. Öncelikli olarak engellilerin işe başlamadan önce psikolojik destek almaları lazım. Yani eğitimlerini almaları lazım yani iş yaşamında nelerle karşılaşacaklarına dair. Aman aman bana çok özen gösterilsin ben engelliyim kendilerini çok fazla ayrımcılık tanınmasını istiyor bazı engelliler, biraz rahat olmaları lazım. Devlet olarak da ilk memuriyete atanacak engellilere bir eğitim vermesi lazım yani.

Katılımcı 1; engelli bireylerin iş yaşamına girmeden önce karşılaşacağı zorluklara hazırlanması için psikolojik destek ve eğitim alması gerektiği ve var olan sorunu engelli birey üzerinden tanımlayarak çözümü de yine engelli bireyin daha güçlü olması gerektiği yönünde belirtmiştir. Benzer bir bakış açısına sahip olan ve Katılımcı 1 gibi engelli bireylerin iş yaşamı öncesinde psikolojik destek alması gerektiğini belirten Katılımcı 4, sonradan engelli olduğunu ve sadece engelli bireylerin yanında rahat hissettiğini şu şekilde anlatmıştır:

K4 (yaş 47, erkek, bekâr): Engelliler sağlıklı insanların arasına serpiştiriliyorlar. Bu yüzden rahat edemiyorlar. Oysa hepsi beraber çalışsa çok daha rahat bir ortam oluşur. Sonuçta damdan düşenin halini damdan düşen anlar. Engelliler bir arada olmalı hepsi aynı kurumda çalışmalı. Kaza sonrasında psikolojik anlamda çok sıkıntı çektim. 16 yıl geçti ben atlattım, alıştım ama herkes atlatamaz. İş yaşamı öncesinde engellilere psikolojik destek verilmeli diye düşünüyorum.

Katılımcı 4 ün aksine Katılımcı 2 engelli bireyler ile iletişim kurmakta sorun yaşadığını şu şekilde belirtmiştir:

K2 (yaş 44, kadın, bekar): Liseye kadar örgün eğitim aldım ben. Ben engellilerle çok fazla diyalog kuramıyorum, normal insanlarla iletişimim çok daha iyi, çok aktif biriyim özgür bir insanım. Kendimi hiç engelli olarak görmüyorum çevremdeki insanlar da bana öyle davranmıyor o yüzden engelli insanlarla diyalog kuramıyorum.

Görüldüğü üzere Katılımcı 2 ve Katılımcı 4, çalışma ortamları ile ilgili aynı konuda karşıt görüşler belirtmişlerdir. Bu iki zıt görüşün engel durumu ve içinde yaşanılan çevre ile ilgili olabileceği düşünülmelidir. Katılımcı 4'ün sonradan engelli olması, engelliliği bir yoksunluk/eksiklik olarak algılamasına neden olabilir. Katılımcı 2'nin ise; yaşamı boyunca engellilerin olmadığı ortamlarda vakit geçirmesi ve hayatının doğal akışında engelliliği yok sayması sahip olduğu düşünce yapısını açıklamaktadır.

Engelli bireylerin iş yaşamına girmeden önce psikolojik destek alması ve iş yaşamına hazırlanması gerektiğini belirten ve sorunun çözümünü engelli bireyin daha kuvvetli olması olarak gören katılımcıların yanı sıra çözümü *engelli birey* odaklı olmayan katılımcılar da mevcuttur. Bu katılımcılar yine birey odaklı bir bakış açısına sahip olarak sorunun çözümünü amirde ya da yöneticide aramıştır. Katılımcı 6'ya göre amirlerin engelli memura karşı takındığı tavır pozitif ise; pek çok sorun kolaylıkla çözüme kavuşabilmektedir.

K6 (yaş 34, erkek, bekâr): Yani benim bu konudaki düşüncem aslında amirde bitiyor, amirden de çok sistemde bitiyor. Yani kafadan biz engelli KPSS ile atanıyoruz ama benim atandığım kadro hizmetli kadrosu yani bir engelli hizmetli kadrosunda hizmetli işi yapabilir mi? Bu akıl mantık dışı bir olay ama yapılıyor mu yapılıyor. Adam şeker hastası sapa sağlam atanıyor ama şekeri çok yüksek mesela ve kendisini çok yormaması gerekiyor gibi durumlar söz konusu ama adama temizlik yaptırıyorlar neden çünkü atandığı kadro hizmetli kadrosu, memur kadrosu değil. Bizde bazı yanlış sistem ve yine çalıştığın amirin bakış açısına geliyoruz. Ben çalışmaya başlamadan önce okullarla konuştum, nokta atışı yapacaklardı evime yakın zorlanmayacağım şekilde gidebileceğim üç tane okul ismi getirin demişlerdi. Bildiğim kadarıyla MEB hala aynı uygulamayı yapıyor engelli bireyler için. Bunu pozitif ayrımcılıktır ve çok iyi bir şeydir çok büyük bir artıdır MEB'in yaptığı. Ben mesela gittim bir okulla konuştum bizim engelli kadromuz varda şöyle şöyle sorunlar yaşıyoruz da filan gibi mırın kırınlar ediyor müdür. Sonra dedim ki buradan bana hayır çıkmaz ben buraya

gelsem de bu adam bana çok büyük sorun yaratır. Bakış açısı net, hani söylemlerinde bunu insan anlıyor. Sonrasında iki okula gittim ve ben müdürlerle konuşmaya gidemiyorum çünkü okulların yapısı uygun değil öyle de bir sorun var doğal olarak annem gitti müdürlerle konuştu. Annem müdürle konuştuğunda müdür bey "tabi ki yardımcı oluruz ben onu uygun bir pozisyonda değerlendiririm o bizim bir kardeşimiz her konuda yardımcı oluruz hiç merak etmeyin, yazabilir, gelebilir, bizimle birlikte çalışabilir." bunu da söyleyen bir müdür diğerini de söyleyen bir müdür. Üçüncü müdürde beni kabul etti "benim oğlumda engelli hiçbir sorun yaşamaz ben yardımcı olurum bir pozisyonda değerlendiririm" ki çalıştığım tüm amirler öylelerdi.

Başvuru yaptığı okullarda amirinin tavrını önemsediğini ve ön yargılı olmayan amirlerin, iş hayatını kolaylaştıracağını belirten Katılımcı 6, amirinin engelli bir oğlu olduğunu ve engelli bireylerin sorunlarına vakıf biri olduğunu belirtmiştir. Pozitif bir tavra sahip olan amirlerin, iş hayatını kolaylaştıracağını belirten Katılımcı 6'ya benzer biçimde Katılımcı 10 da idarecilerin duyarlı ve anlayışlı olmasının iş yaşamında engelli bireylerin karşılaştığı sorunların çözüme kavuşabilmesi için oldukça önemli olduğunu belirtmiştir:

K10 (yaş 44, erkek, bekâr): Bazı yöneticilerle alakalı oluyor. Birincisi bir kuruma girdiğiniz zaman kurumun şu son zamanlarda yapılan yeni binalar akıllı binalar olduğundan genellikle engellilere uygun yapıldığı için binalarla ilgili pek sorun yaşamıyorsun. Ama bizimki gibi çok eski kurumlarda bu sorunlar çok oluyor onlarda mimari sorunlarla hala karşılaşabiliyorsunuz. Ama bir şekilde eğer duyarlı ise bunlar çözülebiliyor ve iş yaşantınızda da idareciniz ne kadar duyarlı olursa sizin iş koşullarınız daha uygun yapılabiliyor, size daha hafif işler verilip daha toleranslı davranılabiliyor. Bu tamamen idarecinin duyarlılığıyla alakalı bir durum, kurumu çok bağlamıyor. Bizim önceki idarecimizde mesela duyarlı insanlardı çok sorun yaşamıyorduk her türlü kolaylığı sağlayabiliyordu. Ama şimdi daha değişik biri geldiği zaman daha despot biri geldiği zaman maalesef sizin engelinize bakmadan bu sefer sizin engeliniz iki katına çıkmış oluyor. Zaten sizin hazırlanmanız gitmeniz gelmeniz sıkıntılı, bir de iş yerinizde böyle bir sıkıntıyla karşılaştığınız zaman sıkıntınız iki katına çıkıyor.

Bazı katılımcılar ise; iş yaşamındaki sorunların çevresel düzenlemeler ile çözüleceğini düşünmektedir. Katılımcı 12*(yaş 42, kadın, evli),* fiziki koşulların

engelliye uygun olması gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir: "*Fiziki koşulların düzenlenmesi gerekiyor ben kendi kurumumda bu sebeple bir sorun yaşamadım ancak başka kurumlarda yaşayan arkadaşlarım var biliyorum. Kurum bu durumda da sorun çıkarabiliyor bu da büyük bir sorun. Çünkü temel ihtiyaçlarınız bir lavabonuz size uygun olmazsa, bir bina girişiniz uygun olmazsa siz orada zaten zor çalışırsınız. En temel sorun bu, bu çözülmeli."* Benzer biçimde Katılımcı 7*(yaş 44, erkek, evli)*, engellilerin sorunlarına yönelik çözüm önerisi olarak fiziksel koşullara yönelik çözüm önerileri sunmuştur: *"Yani sorunlarımız hemen hemen belli yani. Tekerlekli sandalye kullanan arkadaşlar için düz giriş veya rampalı bir yer kolaylık sağlanabilen bir yerde çalıştırılmalıyız. İkinci önemli husus lavabo bizlere uygun olmalı bazı kurumlarda yaşadım ben bu sorunu Meteorolojide. Bu ikisi ilk derecede önemli bence. Bizlere uygun fiziki koşullu çalışma alanları olmalı yani alan önemli çünkü dar bir yere veriyorlardı çok sıkıntı çekiyorduk."*

Katılımcı 11 *(yaş 40, kadın, evli)*, ulaşımın önemini vurgulamış ve ulaşım sorununa yönelik çözüm üretilmesinin ehemmiyetini şu şekilde belirtmiştir: "*Ulaşım tabii ki yani en temel sebep ulaşım. Ulaşım sağladığınızda herkes sokağa çıkmaya başlıyor birçok şehirde, Eskişehir'e ben gittiğimde birçok engelli görüyorum çünkü ulaşım çok rahat. İzmir için aynen geçerli."*

Katılımcı 2 ulaşım sorununu çok boyutlu biçimde ele almış ve hem akülü sandalyesinde hem de toplu ulaşımda yaşadığı sıkıntılara bir çözüm getirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Kaldırım ve yaya yollarının engellilere uygun hale getirilmesi gerektiğini ve otobüslerde rampa yerine asansör olmasının çok kullanışsız olduğunu şu şekilde açıklamıştır:

K2 (yaş 44, kadın, bekar): Benim için en büyük sorun mesela bugün akülü sandalyem bozuldu tekerim Çok çabuk patlıyor ve sigortası atıyor sürekli bu yüzden yani iş yerine ulaşımda çok sıkıntı çekebiliyorum. Ayrıca evden iş yerine kadar giderken ulaşım anlamında çok sıkıntı çekiyorum çünkü kaldırımların önünü hep farklı araçlar Park ederek kapatıyor ve ben kaldırım kullanamıyorum bu yüzden. Sanki özellikle Arabayı oraya park ediyorlar. Şu anda çalıştığım kurumun yeri değişecek taşınacak bu anlamda fiziki olarak belki daha erişilebilir olacak ama benim evimden çok daha uzak bir yer olmuş olacağı için ulaşım benim için daha zor olacak. Otobüslerde asansörlü otobüslerin olması engellilere çok fazla fayda sağlamıyor

çünkü çoğunluğu manyetikli olduğu için bozuk oluyor ya da şoförler tarafından nasıl kullanılacağı pek bilinmiyor, otobüslerin rampalı olması kullanım açısından daha iyi oluyor.

Ulaşım sorunları başlığı altında değinildiği gibi Katılımcı 13 ulaşım imkanı sağlanmadan engelli bireylerin iş yerine gidip gelmesinin son derecede zor olduğunu şu sözlerle anlatmıştır:

K13 (yaş 31, erkek, bekâr): Yani bilmiyorum işte bizi oraya atıyorlar. İşte mesela ilk atandığımda servis yok bir şey yok. Adam sana geleceksin diyor ama nasıl geleceğine dair bir şey söylemiyor. Sen tekerlekli sandalyedesin atanmışsın oraya taa… üzerindeki bir yer. Daire de tutamazsın orada yani oradan yanından binadan ev tutup taşınma imkânı yok. Farzet ki araba kullanmıyorum ben nasıl gideceğim ben oraya? Servis yok başka bir imkân yok, sadece geleceksin çalışmaya başlayacaksın diyorlar yani şimdi nasıl oldu sizde bilirsiniz esnek çalışma modeline geçtik.

Katılımcı 5, hem erişilebilirlik hem ulaşılabilirlik konularına değinmiş ayrıca toplumsal bakış açısına yönelik bir değişimin de gerekliliğini şu şekilde vurgulamıştır:

K5 (yaş 30, erkek, bekâr): Toplumun geneli itibariye toplumun engellilere bakışı değişmeli. Bence yapılması gereken en önemli konu bu bence bir binanın engelliye uygun halde yapılmasıyla eş değer bir durum bu konu. Bunun için evet yani bu algı her şekilde değiştirilebilir sosyal mecra ile eğitimle değiştirilebilir, insanların kendilerini geliştirmesiyle alakalı bir durum ama devletin bu konunun birazcık daha üzerinde durması gerekir. Eğitimlerle ve medya yoluyla engelli ve engellilere bakışın değiştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ben bunu şu yüzden tavsiye ediyorum. Yaşadığım problem ön yargıydı onun haricinde mesai ve bina ile alakalı herhangi bir problem yaşamadığım için o sebeple bu konuyla alakalı ama yapıyla alakalı problem yaşayan, ulaşımla alakalı çok fazla problem yaşayan çok arkadaşım var bunlar benim gibi ön yargıyla karşılaşmış bir insanın aşabileceği gibi kolay problemler değil. Yani karşıdaki insana kendini tanıtarak onun ön yargısını aşabilirsin ama uzaktaki 5 km'deki bir iş yerine ulaşım sağlayabilmek için bir otobüs engellilere göre bir otobüsün olması daha zor. Çünkü bunun alt yapısı ve gerisindeki işler çok farklı yükümlülükler getiriyor insanlar için çok farklı projeler gerektiriyor maddi anlamda da… Bina içinde binaların engelli insanlara uygunluğu içinde çok ciddi

uygulamaların yapılması gerekiyor. Bence devlet daha fazla bu konuda bu durumun üzerinde durmalı.

Katılımcı 6, toplumsal algının değişimi için eğitim ve medya yoluyla engellilere bakışın değişebileceğini belirtmiştir. Katılımcı 12' de benzer biçimde toplumsal bakış açısının değişmesi için DE eğitimin gerekliliğini şu şekilde belirtmiştir*:*

K12 (yaş 42, kadın, evli): Bir kere şöyle yurtdışında engelliye bakışları bizim ülkemize göre biraz daha farklı. Belki biz daha geriden geliyoruz. Yani bir kere önce kafadaki engelli imajını bir kırmamamız gerekiyor. Yani yeri geliyor engelliler daha çalışkan daha eğitimli ama bu göze görünmüyor. Dediğim gibi 16 yıllık çalışma hayatımda benim yaşadığım en büyük sorun bu. Sizden çok daha kapasitesi az çok daha az iş yapan insanlar sizden öne geçmeye çalışıyor böyle bir sorun var. O yüzden emeğin karşılığını alamıyor engelliler bu da bir memnuniyetsizlik yaratıyor açıkçası. Bir kere bu, bununda nasıl çözümü olabilir insanlar daha bilinçlenecek, daha saygılı olmayı öğrenecek, empati gelişecek bu insanların geliştirmesi gereken bir şey. Bu konuda ne yapılabilir bilmiyorum eğitim verilebilir belki de. Fiziki koşulların düzenlenmesi gerekiyor ben kendi kurumumda bu sebeple bir sorun yaşamadım ancak başka kurumlarda yaşayan arkadaşlarım var biliyorum. Kurum bu durumda da sorun çıkarabiliyor bu da büyük bir sorun. Çünkü temel ihtiyaçlarınız bir lavabonuz size uygun olmazsa bir bina girişiniz uygun olmazsa siz orada zaten zor çalışırsınız. En temel sorun bu, bu çözülmeli. Daha sonra engelliyi iş yaşamında hak ettiği muameleyi görebilmeli, ama maalesef olmuyor. Aklıma gelenler bunlar.

Katılımcı 12 engelliye bakış açısının değişmesi gerektiğini ve bu konuda eğitimin faydalı olacağını belirtmiştir. Toplumsal algının değişimi için sunulan bu çözüm önerilerinin yanı sıra, engelliliğin tanımlanması ile ilgili farklı fikirler de sunulmuştur. Katılımcı 3, engelliliği tanımlama biçiminin algılama biçimine etkisinin büyük olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

K3 (yaş 29, kadın, bekâr): Herkesin engeli kendine özgü olduğu için biraz da hani engelden öte kişilik de önemli. İnsanlarla diyaloğunda bir yardım isteme konusunda, hani çünkü her insanın yapamadığı şeyler var, örneğin ben yabancı dil konusunda iyiyim, öğrencilerim konuşamıyor o zaman onlarda dilsiz oluyor ama benimle öğrenerek o engellerini aşıyorlar. Ama eğer insan kendindeki engeli bütün hayatına engel olarak görüyorsa hiçbir şekilde kimse ona engel de olmasa kendisi

aşamadıktan sonra hani kimseyle ..... kimse kendindeki engeli engel olarak görmeyecek. Herkesin yaptığı şeyleri biz de yapabiliriz ama farklı yollarla. İkinci kata çıkmak için herkes merdiven kullanıyorken, biz de asansör kullanıyoruz. Bu yüzden olay engel değil de biraz kişinin kendi kişiliği ile alakalı.

Toplumsal bakış ya da engelin nasıl algılandığı üzerine getirilen farklı fikirlerin yanı sıra bazı katılımcılar sorunların çözümünün hukuki boyuttaki düzenlemelerle sağlanacağını belirtmiştir. Bu noktada engelli memurların mesai saatleri, özlük hakları, ekonomik durumları, emeklilik koşulları vb. tüm konularda net bir yazılı metin gerektiğini belirten katılımcılar olmuştur. Katılımcı 13 engelli bireylerin engel durumlarına göre mesai saatlerinin belirlenmesi gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir:

K13 (yaş 31, erkek, bekâr): Ya şimdi aslında şöyle ben kendimden örnek vereyim mesela bakanlıkta çalışıyorum %90 engelli kamu personeli olarak atanmışım ben oraya yalnız şöyle bir şey var diyorlar ki sen tamam engellisin ama diğer çalışanlar gibi sekiz saat çalışacaksın diyorlar. Kardeşim benim onlardan farkım ne o zaman ben engelli olarak buraya atanmamın anlamı ne? Yani %90 engelli adamı sen hala 9-10 saat çalıştırmaya çalışıyorsun. Yani bunun belki bir süresi olur bir hesaplama yapılır. Derler ki mesela %90 engelliyse 6 saat çalışacak %50 engelliyse 7,5 saat çalışacak gibi. Yani sen oraya sadece engelliyi oraya atıyorsun onun haricinde hiçbir şey yok Bir takibi yok onların. Mesela ben bizim kurumdaki çoğu kişi artık evden çalışıyor evden sisteme bağlanıp çalışıyoruz artık başkan arıyor mesela şu yazı şöyle olsun bu yazı böyle olsun gibi e madem böyle bir şey varsa böyle bir şey yapılabiliyorsa eğer bu bir şeymiş meğerse acı bir yükmüş bize yükten ibaretmiş sırtımızda bize. Yani böyle esnek bir model varsa evden çalışabiliyorsak bizi niye oralarda sekiz dokuz saat iş yerinde tutmak mecburiyetinde soktunuz ki esnek çalışma varsa. E ben kendimden örnek verirsem öyle yani.

Diğer taraftan Katılımcı 14, çalışma yaşamında engelli bireye esneklik tanınması gerektiğini ve emeklilik ile ilgili düzenlemelerin yetersiz kaldığı üzerinde durmuştur:

K14 (yaş 40, kadın, evli): Ben sosyal açıdan söyleyeyim, bu kaldırımlar, işyerlerinin uygunlukları, bütün yerlerin engellilere uygun olması gerekiyor. Kurumdan kuruma değişen bir süreç bu ama yasalarda çıktı. Ben bununla ilgili hiçbir düzenleme göremiyorum. Ben arkadaşlarımdan çok duyuyorum sıkıntı yaşayanları. Ben mesela çocuk sahibiyim çocuk bakımı mevzuunda daha esneklik olmasını isterdim

mesela işte, engellilerin süt izni farklı olarak düzenlenebilir. O çocukların kreşlerdeki bakımları ile ilgili devlet daha çok destek olabilir yani benim ulaşımım zaten çok zor bir de çocuğumla iş yaşamında olmak daha da zor. Devlet desteği mesela karı koca çalıştığı için verilmiyor temizlik desteği falan. Şimdi çalışan insanın da bir bakımı mevcut. Ailesi zaten o parayı bakımı için harcayacak ama onun yerine işte evde ettiğim maaşı tamamen bakımına harcıyor engelliler. Yani raporların bile neye göre verildiği çok muamma hiçbir şey olmayan insan engelli raporu alabiliyor ama engelli olmasına rağmen rapor alamayanlar var bilmiyorum. Mesela emeklilikte 15 yıl gibi bir süre tanınıyor engelliler için ama çok düşük ücretler karşılığında oluyorsun yani o parayla hayatını idame ettirmen. 15 yıl emeklilik hakkı veriyorsun ama 15 yıllık tazminat veriyorsun zaten orada bir avantajlı bir durum söz konusu değil. Benim şu anda mesela emeklilik hakkım var ama işte çocuğum var Yeni bir birime geçtim falan birkaç yıl daha o yüzden gücümün yettiği kadar devam etmek istiyorum. Ama eğer imkanlarım iyi olsaydı çocuğumun başında durmayı çok isterdim.

Benzer biçimde Katılımcı 11 de emeklilik ile ilgili yeni düzenlemeler yapılması gerektiğini şu şekilde belirtmiştir:

K11 (yaş 40, kadın, evli): Eğer bir yönetmelik çıkarılacaksa her gruptan bir insan çağırmak lazım öncelikle. Öyle havadan almamak lazım kararları. Ben şu anda emeklilik düşünemiyorum çünkü 15 yıllık memur ayın sonunda 700 TL gibi bir maaş bağlarlar çok komik onunla da mümkün değil geçinemezsin çok düşüyor, çok düşük. O yüzden malulen emeklilik çok da mantıklı bir şey değil. O yüzden döndürmeye çalışacağım gücümün yeteceği bir yere kadar. Çünkü çok emek veriyorsun.

Katılımcı 9, engelli bireyin çalışıp devlete katkı sunduğunu ve çalıştığı için engelinden kaynaklanan ekstra maddi giderlerinin daha da arttığını ancak hiçbir sosyal yardımdan faydalanamadığını ve bu konu ile ilgili mevzuatın yetersiz kaldığını şu şekilde anlatmıştır:

K9 (yaş 42, erkek, evli): Bence onu her engelli almalı yani her engelli. Her engelli derken şöyle söyleyeyim engelli maaşını her engelli almalı şart koymamaları gerekiyor ama evde bakımı da tekerlekli sandalyedeki görme engelli gerçekten birilerinin desteği olmadan kişiler çalışsa da çalışmasa da almalı. Çünkü bunların ekstra bir giderleri var normal bir insan gibi kıyaslanmamalı bunlar. Düşünsenize bir adamın ailesinde hiçbir engelli yok %40la kombisini çalıştırıyor ama bir engellisi var

bu tabi ki hareket kısıtlılığı var engelli hasta olmasın diye bu adam 50 derece ile yakması lazım. Ayrıca arabası yoktur taksiyle gitmek zorunda. Mesela bir arkadaşım var çocuk durmuyor babasını sürekli zihinsel engelli laf da anlamıyor babası sürekli bunu gezdirecek bir yerlere götürecek. Biz tatile gidiyoruz çocuk orada çok mutlu ama orada kriz geliyor adam orada sabaha kadar gezdirmek zorunda kalıyor. Şimdi bu adama evde bakım maaşını vereceksin vermek zorundasın yani ama bizde öyle ki yok çalışırsan alamazsın yok kritere uymazsan alamazsın. Belki bizim ülkenin yapısı ve bütçesi buna müsait değil ama yani almak durumundayız yani. Sosyal devlet olarak bu açık kapatılmalı. Ha şöyle olur şu an ben ne kadar bilmiyorum ama engelli maaşı 1400 mü 1500 TL mi ne. Ya şöyle olur yani asgari ücretle çalışan engelliye 1000 TL verirsin, hafif engeli olan kişiye 250 TL verirsin.

Katılımcı 8, engelli memurların/çalışanların haklarının amir inisiyatifinden çıkarılması ve yazılı net bir metine dönüştürülmesi gerektiğini şu şekilde açıklamıştır:

K8 (yaş 45, erkek, evli): Ya şimdi tabi herkesin yaşadığı sorun kendisine oluyor engelli arkadaşlar içerisinden, çevremdeki arkadaşlar içerisinde sorun yaşayanlar illaki oluyordur ama duyduğum kadarıyla devlet engellinin rahat çalışması için her türlü kolaylığı sağlamasına rağmen şartta koşuyor bu anlamda yapılması gerekenler var üretmesi gerekiyor. Ufak tefek sorunlar olsa da gereğinin yapmaya gayret edildiğinin duyumlarını aldım. Karşılıklı anlayışla diyalogla çözülemeyecek bir şey yoktur diye düşünüyorum. Hukuki bir hakkımız da var bu tarz sıkıntılarla karşılaştığımızda bir inatlaşma görüyorsak yapıp yapamayacaklarımızla alakalı hukuki yollarla mücadele etmemiz gerekiyor diye düşünüyorum ama öncelikle karşılıklı anlayış ve diyalogla halledilmesi gerekir. Biz engellilerinde engel durumlarını bahane ederek de işten kaçmamamız gerekir diye düşünüyorum. Ya bunu bence devlet engelliye özel değil de 657 Kanunun üzerinde bazı değişiklikler yaparak engelli için de aynı şeylerin olabilmesine dair haklar getirilmesine dair ayrıca fıkralar ve bölümler eklenmeli orada bir düzeltme yapılmalı diye düşünüyorum. Çünkü sağlıklı bir memur nasılsa engelli bir memurda öyle anlayışı var ve öyle kurallar uygulanıyor yani bu haklar engelli için özellikle 657'nin içine özel ve detaylı bir şekilde eklenmeli diye düşünüyorum. Mesela %70 engelli olanlar 15 sene çalıştıklarında emekli olabiliyorlar %40-70 arası olanlar 18 senede emekli olabiliyorlar. Mesela 10 sene çalıştıktan sonra 20 günlük izin 30 güne çıkıyor şimdi bu durum belirsiz ben zaten 15

senede emekli olacağım 10 sene çalıştıktan sonra 30 günlük çıkarsa burada bir haksızlık oluyor anlatabiliyor muyum? Bu gibi konularda engellilere özel yenilikler haklar getirilmeli diye düşünüyorum.

Genel olarak katılımcıların belirttiği çözüm önerileri bireysel, çevresel, toplumsal ve hukuki boyutta sunulmaya çalışılmıştır.

5. SONUÇ

AB uyum sürecinde geliştirilen sosyal politikalar sonucunda engelli bireylerin iş yaşamına teşviki konusunda 21. yüzyıl başları itibariyle Türkiye'de bazı uygulamalar hayata geçirilmiş ve toplumsal ön yargıların kırılması noktasında önemli bir adım atılmıştır. 2012 yılı itibariyle de Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ile binlerce engelli birey merkezi bir sınav ile iş yaşamına kazandırılmıştır.

Nitel araştırma olarak tasarlanan bu çalışmada, toplumda dezavantajlı grupta yer alan ortopedik engelli memurların iş yaşamına giriş süreçleri ve iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Yapılan çalışma nitel araştırma yöntemine göre kurgulanmış olup, Çalışma Ankara'da çalışan ortopedik engelli memurlar ile yapılan görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Kartopu örneklem yoluyla 14 ortopedik engelli memur çalışmaya dahil edilebilmiştir. Çalışmada ele alınan konunun bütün hatlarıyla beraber ele alınabilmesi için bir taslak oluşturabilmek adına yarı-yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşmeyi kabul eden katılımcılarla Covid-19 pandemisi sebebiyle telefon üzerinden derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen bulgular betimsel analiz tekniğiyle analiz edilmiştir.

Araştırmada yer alan 14 ortopedik engelli memurun demografik özelliklerine bakıldığında, 14 katılımcının altısı kadın, sekizi ise erkek olup yaşları 29-47 aralığında 8'i bekar, 6'sı evlidir. Yardımcı cihaz olarak 8 katılımcı akülü sandalye, 5'i tekerlekli sandalye ve 1 katılımcı da kol değneği kullanmaktadır. Katılımcıların 1'i lise, 4'ü ön lisans, 8'i lisans, 1'i yüksek lisans mezunu ve yüksek lisans programına devam eden 2 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcıların 9'u uzaktan eğitim yolu ile 5'i ise örgün eğitime katılarak lisans eğitimini tamamlamıştır. Araştırmaya katılan ortopedik engelli bireylerin büyük çoğunluğunun lisans eğitimini uzaktan eğitimle tamamladığı görülmektedir.

Engelli bireylerin ekonomik durumlarına bakıldığında 14 katılımcının 12'si hanelerinde çalışan tek kişinin kendisi olduğunu belirtmiştir. Şayet katılımcı kişi, bekar ise; annenin ya da babanın emekli olduğu, evli ve kadın ise; eşinin çalışan ya da emekli olarak ev ekonomisine katkı sunduğu ancak evli ve erkekse eşinin ev kadını olması nedeniyle haneye ekonomik anlamda getirisi olan tek kişinin engelli evli erkeğin olduğu görülmektedir. Katılımcıların engellerine bağlı olarak; medikal cihaz ücretleri, yardımcı(bakıcı) ücretleri, ulaşım ücretleri, benzin masrafı, ilaç masrafları,

akülü sandalyelerinin akü ve bakım masrafları, extra elektrik ücretleri, ev temizliği masrafı, ev içi tadilat tamirat gibi ek masrafları olduğu ve ekonomik anlamda sıkıntı yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, çalışmayan ama devletten sosyal destek alan engelli bireyler ile çalıştığı için devletten sosyal yardım alamayan ama çalışma yaşamına katılım gösterebilmek için ekstra giderleri olan engelli bireylerin durumu arasında eşitsizlik olduğunu belirtmişlerdir.

İş yaşamına katılımı noktasında ailelerinden büyük destek gören engelli bireylerin çalışma nedenleri; ailelerinin olmadığı zamanlarda kimseye muhtaç olmamak, ekonomik bağımsızlık kazanabilmek, üretmek ve sosyalleşmek olarak belirlenmiştir.

Katılımcılar genel anlamda Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı ile ilgili olumlu görüş bildirmiş ancak sınav süresinin kısalığı (60 soru 60 dakika), sınavda ve atamalarda engellilik oranının yok sayılması yani engelliliğin standardize edilmesi, sınavın adının "engelli" olarak ayrıştırılması ve atama kontenjanlarının tam doldurulmaması noktasında bir takım eleştirilerde bulunmuşlardır. Bazı katılımcılar kurum bünyesinde yapılan mülakatlarda engelleri nedeniyle uğradıkları ayrımcılığın EKPSS ile birlikte azaldığını belirtmişlerdir. Bu görüşlerin yanı sıra EKPSS'nin KPSS'ye olan benzerliğine rağmen ayrı bir isim altında farklı bir tarihte yapılıyor olmasını, sınavın engellileri ötekileştirdiği yönünde yorumlayan katılımcılar da bulunmaktadır. EKPSS'ye girme hakkının tüm engellilere ve engel guruplarına verilmiş olması, %90 engelli ile %40 engellinin aynı kefeye konmasına ve ağır engellilerin bu durumdan olumsuz etkilenmesine yol açtığı ortaya çıkmıştır. Engel durumu gözetilmeden atama yapılmasının uzun vadede iş yaşamında sıkıntılara sebep olduğu ortaya çıkmaktadır. Engelli bireyin, kendi engeline uygun bir işe yerleşmemesi durumunda engelli bireyin iş yaşamında atıl duruma düşeceği ve kendisini yetersiz hissedeceği tespit edilmiştir.

Engelli bireylerin çalışma koşullarına bakıldığı zaman çoğunlukla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda engellilere personele tanınan mesai saatlerindeki esnekliğe yöneticilerin uymadığı tespit edilmiştir. Engelli bireylerin sabahın erken vaktinde uyanıp hazırlanması ve bu hazırlanma işlemi için erken bir vakitte çevreden destek almasının oldukça güç olduğunu belirten katılımcılar, bu güçlüğe bir de ulaşım zorluğunun eklendiğini ve bu sebeple mesai saatlerinin zaman zaman yıpratıcı

olduğunu ifade etmiştir. Günlük mesai saatleri, uzun süre tekerlekli sandalyede hareketsiz oturmak olarak tanımlanmış ve uzun saatler oturmanın başlı başına bir sıkıntı olduğu, sürekli aynı pozisyonda oturuyor olmanın sağlık problemlerinin oluşumuna sebep olduğu ortaya çıkmıştır. Engelli kontenjanı ile işe giren bireylerin sağlıklı personel ile aynı görevlerden sorumlu olduğu ve engellerine uygun olmayan işlerde çalışmaları sebebiyle engelli bireylerin verilen görevi yapabilmek için daha çok çaba harcadığı belirlenmiştir.

Katılımcılar işe başladıkları ilk zamanlarda amirler tarafından endişe ile karşılandıklarını ve kendilerine yönelik beklentinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. Engelli memurlar, iş yaşamında çoğunlukla amirleri tarafından kişisel becerilerinin görmezden gelindiğini, emeğinin takdir görmediğini ve engel durumu sebebiyle yapamayacağı işlerin sürekli ön planda tutulduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan engelli personelin iş hayatındaki ön yargıyı yıkabilmek büyük çaba gösterdiği saptanmıştır.

Engelli personelin çalıştığı kurumlarda çalışma odalarının küçük oluşu nedeniyle tekerlekli/akülü sandalye kullananların rahat hareket edemedikleri ayrıca tuvaletin/yemekhanenin engellilere göre düzenlenmemiş olması, rampa ve eğimli çıkışların yeterli olmaması nedeniyle engellilerin ihtiyaçlarını gidermede zorlandıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu, çalıştıkları kurumlarda fiziki ortamın erişilebilir ve ulaşılabilir olmasının, engelli bireyin motivasyonu ve engelli bireye sorumluluk olarak verilen işin gerçekleştirilmesi noktasında önemli olduğunu belirtmişlerdir. Kurumlarının erişilebilir olmaması sebebiyle yemeğini odasında tek başına yediğini belirten katılımcıların sosyal ilişkilerin dışında kaldığı ve sosyalleşme amacıyla iş yaşamına katılan engelli bireylerin sosyal ortamlara dahil olamadığı tespit edilmiştir.

Şehirlerde mesafelerin uzak ve yolların yokuşlu olması tekerlekli/akülü sandalye kullanan engelli bireylerin ulaşım aracı olmadan mesafe katetmesini zorlaştırdığı ortaya çıkmıştır. Ortopedik engellilerin toplu taşıma araçlarını kullanmakta zorlandıkları, bu sebeple ulaşım anlamında sorun yaşadıkları belirlenmiştir. Toplu ulaşımı kullanabilen katılımcılar çoğunlukla ulaşımın kendileri için zor olduğunu, asansörlü otobüslerin asansörlerinin çalışmadığını, metrolara inen ya da üst geçitlere çıkan asansörlerin çoğunlukla bozuk olduğunu, otobüs şoförlerinin engelli kişiyi alarak vakit kaybetmek istemediğini belirtmişlerdir. Ulaşım konusunda neredeyse tüm

katılımcıların büyük sıkıntılar yaşadığı, ailesinden destek aldığı ya da kendince çözümler üretmeye çabaladıkları, toplu taşımı kullanamayan engelli bireylerin, özel araç satın almaları, arabayı kullanacak birini bulmaları ve benzin masrafı yapmaları sebebiyle maddi anlamda zorlandıkları belirlenmiştir.

Mesleki doyum anlamında çoğu katılımcı hedeflediği, arzu ettiği bölümü okuyamadığını, ya da ideallerine yönelik bir işe giremediğini belirtmiştir. Okuduğu bölüme uygun bir mesleğe sahip olmadığını belirtenler de bulunmaktadır. Kendileri gibi engelli olan bireylere faydalı olacakları bir alanda çalışma idealleri olduğunu belirten katılımcılar çoğunlukla sağlık sıkıntıları ya da pozisyonları sebebiyle ideallerine ulaşamadığını belirtmiştir. Ancak öğretmen olarak görev yapan katılımcılar mesleklerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Mesleğini severek yaptığını ve mesleki doyumunun yüksek olduğunu belirten katılımcıların çoğunlukla kendi branşlarında çalışabildikleri ve aldıkları eğitime uygun bir çalışma yaşamına sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların belirttiği çözüm önerileri bireysel, çevresel, toplumsal ve hukuki boyutta ele alınmıştır. Bireye yönelik sunulan çözüm önerilerinde engelli bireylerin iş yaşamına girmeden önce psikolojik destek alması ve iş yaşamına hazırlanması gerektiğini belirten ve sorunun çözümünü engelli bireyin daha kuvvetli olması olarak gören katılımcıların yanı sıra sorunun çözümünü amirde ya da yöneticide arayan katılımcılar da bulunmaktadır. Bazı katılımcılar ise iş yaşamındaki sorunların çevresel düzenlemeler ile çözüleceğini belirterek erişilebilirlik ve ulaşılabilirlik alanında yapılacak düzenlemelerin önemine vurgu yapmıştır. Toplumsal alanda çözüm önerileri getiren katılımcılar ise eğitim ve medya yoluyla engelliye yönelik toplumsal algının değişebileceğini belirtmiştir. Toplumsal bakış ya da engelin nasıl algılandığı üzerine getirilen fikirlerin yanı sıra bazı katılımcılar sorunların çözümünün hukuki boyuttaki düzenlemeler ile sağlanacağını belirtmiştir. Bu noktada engelli memurların haklarının amir inisiyatifinden çıkarılması ve mesai saatleri, özlük hakları, ekonomik durumları, emeklilik koşulları vb. tüm konularda net bir yazılı yönetmelik çıkarılması gerektiğini düşünen katılımcılar olmuştur.

Tüm bu elde edilen veriler sonucunda görülmektedir ki engelli kişilerin toplumsal yaşamda çözümlenmesini istediği sorunların çoğunluğu insanlardan kaynaklanmaktadır. Oysa en başından evrensel tasarım odaklı bir şehir planı

oluşturulmuş olsaydı engelli bireyler toplumdan bu denli dışlanmayacak ve bugün karşılaştığı sosyal sorunlar ile karşı karşıya gelmeyecektir. Çalışmanın sosyal sorunlar başlığı altında damgalama kuramının öngördüğü ön yargılı tutumların pek çoğunun günümüzde halen yaşandığı görülmektedir. Başlarda damgalanarak dışlanan grupların sonradan sisteme dahil edilmesi yerine en başından sistemin bir üyesi olarak kabul görmesi ve yaşadığımız bu sistemin, kendi bünyesinde barındırdığı tüm üyelere uygun olarak kurulması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır. Şayet engelli bireyler en başından sisteme dahil edilmiş olsaydı günümüzde ülkelerin erişilebilirlik ve ulaşılabilirlik adı altında yaptıkları harcamalar söz konusu olmayacak ve engelli bireylere yönelik pozitif ayrımcılığa ihtiyaç kalmayacaktır. Ancak geçmiş bazı dönemlerde dışlanmış ve görmezden gelinmiş bu gruplar için günümüzde sosyal politikalar uygulanmaktadır. Engelli bireylerin yararına olumlu adımlar atılmış olmakla beraber bu durum bazı noktalarda engelli bireye kendini yetersiz ve ötekileştirilmiş hissettirmektedir. Devlet desteği olmadan ya da pozitif ayrımcılık uygulanmadan topluma karışamayacağı düşündürülen engelli bireyler aslında toplumdan soyutlandıkları dönemlerde yapılan hataların geri dönüşünün sağlanmasından başka bir şey talep etmemektedirler. Bu sebeple engelli bireyler daha fazla toplumdan ayrıştırılmadan ve sistemin dışına itilmeden çözümler üretilmesi gerekmektedir.

Öneriler

Tüm bu veriler ışığında engelli bireylerin fiziksel sıkıntılarının yanı sıra sosyal sıkıntılarının oldukça üst seviyelerde yer aldığı görülmektedir. Toplumsal baskının çeşitli tezahürleriyle sürekli karşı karşıya gelen engelli bireylerin yüzleşmesi gereken pek çok ön yargı ve yanlış yargı mevcuttur. Bu sebeple öncelikle toplumsal ön yargıların önlenebilmesi ve farkındalık geliştirilebilmesi adına eğitim ve medya yoluyla toplum bilinçlendirilmelidir. Engellilik ile ilgili benimsenen medikal model yerine sosyal modelin (yani toplumsal bakış açısı sebebiyle engelli bireylerin değersizleştirildiği ve ötekileştirildiği anlayışının) benimsenebilmesi için topluma eğitimler verilmelidir. Engelli bireye yardımcı olmak isteyen kişilerin öncelikli olarak "Yardıma/desteğe ihtiyacın var mı?" ve daha sonrasında ise "Ne şekilde yardımcı olabilirim?" sorularını sorması oldukça önemlidir. Ayrıca medyada sunulan ve başarılı addedilen kişiler arasında engelli bireylerin yer alması engelliliğin meşrulaşması ve

sıradanlaşması noktasında etkili olabilecektir. Gerekli koşulların sağlanması halinde engelli bireylerin başarılı ve saygın bir noktaya erişebileceği medyada sunulmalıdır.

Kurum, kuruluş yetkilileri ve personel "engellilik" konusunda bilinçlendirilmeli ve eğitim verilmelidir. Engelli kişinin bir başka kişiye ihtiyaç duymadan kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için engele uygun teknolojik yenilikler geliştirilmelidir. Engelli bir evlada sahip olan ailelere engele/hastalığa/bakıma yönelik eğitim verilmeli ve ailenin bir ömür vereceği bu bakım sürecinde devletin hem maddi hem de manevi desteği ailelerin yanında olmalıdır. Engellilik halinin pek çok maddi gidere sebep olması nedeniyle engelli bireyin ihtiyaçlarının devlet tarafından takibi her daim gereklidir. Yoksulluk yaşamayan bir engelli bireyin kişisel gelişimi daha sağlıklı olacak, bu sebeple iş yaşamında varlığını daha sağlıklı bir biçimde ortaya koyabilecektir. Çalışma hayatına katılmasına rağmen bakımını kendi yapamayan engelli bireylerin bir de çalışma yaşamına katılarak ulaşım, medikal vb. alanlarda ekstra maddi giderlerinin arttığı gözden kaçırılmamalı ve çalışmayan engelli bireye verilen sosyal destek, hane giderleri göz önünde bulundurularak çalışan engelli bireye de verilmelidir.

Engelli bireyin iş yaşamına dahil olabilmek için girdiği Engelli Kamu Personeli Sınavı'nın ve sonrasındaki engelli atama sürecinin toplumsal ayrıştırmayı pekiştirdiği göz ardı edilmemelidir. Engelli bireyler standart düzenin içine dahil edilmeli ve gerekli düzenlemeler ile atama süreci gerçekleştirilmelidir. Atama kontenjanlarının arttırılmasından ziyade halihazırda tanımlanan kontenjanların sistemli bir biçimde tam anlamıyla doldurulması bu noktada işsizliğin önündeki en büyük sorunu kaldıracaktır. İş yaşamına dahil olan engelli memurlar ile ilgili denetimler yapılmalı; karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri dikkate alınmalıdır. Gerekli hallerde arayıp destek alabileceği bir birim oluşturulmalıdır.

Erişilebilirlik ve ulaşılabilirlik alanlarındaki eksikliklerin giderilmesi için mühendis ve mimarların daha bilinçli olması ve evrensel tasarım odaklı bir mimari anlayışa yönelinmesi gereklidir. Daha bilinçli bir şehir dizaynının düzenli olarak denetlenmesi ve eksiklere yönelik yaptırım uygulanması daha erişilebilir bir ülke için elzemdir. Yeri geldiğinde kapıyı açmak için bile desteğe ihtiyaç duyan ortopedik engellilerin bir kurum içerisinde özgürce hareket edebilmeleri için kişiye özel detaylı düzenlemeler gerekmektedir. Ayrıca kişinin, bir başka kişiye ihtiyaç duymadan kendi

ihtiyaçlarını halledebilmesi için engeline uygun teknolojik yenilikler de geliştirilmelidir.

Bir diğer önemli nokta ise kişinin yaptığı işi ve iş yerini seviyor olmasıdır. Erişilebilirlik ve ulaşılabilirlik alanlarındaki sorunlar çözümlenmeden, engelli bireylerin iş yaşamında tam olarak memnuniyete erişmesi güçtür. Ancak uygun fiziki koşulların sağlanması halinde engelli bireyin becerilerine ve engeline uygun bir mesleğe yönlendirilmesi çok önemlidir. Bu noktada mesleki rehberlik hizmetleri iki kat önem kazanmaktadır. Bu tür bir yönlendirme bireyin potansiyelini en doğru şekilde değerlendirmeyi sağlayacak ve yaşam doyumunu en üst seviyeye çıkaracaktır.

Engelliler ile ilgili alınan kararlarda engelli bireylere danışılmalı ve hatta karar noktalarında engelli bireyler görev almalıdır. Engelli bireylerin istihdamı, çalışma koşulları ve emeklilik koşulları ile ilgili alınacak karar ve çıkarılacak yönetmelikler, tüm engelleri kapsayıcı olmamalı; engel durumu ve türüne göre haklar verilmelidir. Verilen hakların uygulanması tek bir kişinin insiyatifine bırakılmamalı; engelli memurların iş yaşamında takibi yapılmalıdır.

Bu tür sosyal sıkıntıların çözümlenmesi belki de fiziksel sıkıntıların çözümlenmesine göre oldukça uzun bir zaman dilimi gerektirmektedir. Bu sebeple bu alanda atılacak adımların önceliği bulunmaktadır. Bu alanda çıkacak sosyal politikalar için, var olan sorun detaylı olarak her yönden araştırılmalı ve çok boyutlu çözümler üretilmelidir. Unutulmamalıdır ki engelli bireylerin toplumsal hayata karışması ve sosyal hayata aktif olarak katılabilmesi toplumsal ön yargıların azalmasını sağlayacaktır. Bu sebeple fiziki ve sosyal sorunların çözümlenmesi birbirine bağımlıdır.

KAYNAKLAR

Akın, A. Koçak, Y. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51(51), 353-370.

Akkaş, İ. (2013). Çok Yüzlü İlişkiler Ağında Kimlikler ve Sanal Cemaatler. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 37-53.

Akkaş, İ. (2015). Kimlik Üzerine Mülahazalar. *Route Educational and Social Science Journal*, 2(2), 68-81.

Alpman, P.S. (2018). Sosyal Teorinin Konusu Olarak Kimlik: Sosyal İnşacı Yaklaşım. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 1-28.

Alvar, B. (2014). Isparta'da Engelli İstihdamı ve Sorunları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Isparta.

Anık, M. (2012). *Kimlik ve Çokkültürcülük Sosyolojisi*. İstanbul: Açılım Kitap.

Arıkan S. ve Ayyıldız E.(Ed.). (2018). *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı*. İstanbul: Akademik Kitaplar.

Arıkan, Ç. (2002). Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 2 (1), 11-25.

Ayyıldız, M. T. (2018). Engellilerin İstihdam Sorunlarına Yönelik Kamu Politikaları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Çanakkale.

Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tesbiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2007, 23 Ekim). *Resmi Gazete*. (Sayı: 26679). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/10/20071023-10.htm

Becker, H.S. (2013). *Hariciler (Outsiders) Bir Sapkınlık Sosyolojisi Çalışması*. (Geniş, Ş. & Ünsaldı, L. Çev.). Ankara: Heretik Yayıncılık.

Burcu, E. (2006). Özürlülük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 61-83.

Burcu, E. (2015). *Engellilik Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Burcu, E. (2015). Türkiye'de Yeni Bir Alan "Engellilik Sosyolojisi" ve Gelişimi. *Sosyoloji Konferansları*, İstanbul 2015-2 I. Kısım, S. 52, s.319-342.

Çalık Göçümlü, B. (2020, 01 Ocak). Kamuda çalışan engelli memur sayısı 10 kat arttı. Erişim adresi: https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/kamuda-calisan-engelli-memur-sayisi-10-kat-artti/1697903

Çayır, K., Soran, M. ve Ergün, M. (2015). *Engellilik ve Ayrımcılık: Eğitimciler İçin Temel Metinler ve Örnek Dersler*. İstanbul: Karakök Yayıncılık.

Çelik, G. (2011). Kamu Kuruluşlarında Çalışan Engelli Bireylerin Serbest Zaman Engellerinin ve Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Antalya.

Çetin, B. (2016). Antik Çağ'dan Sanayi Devrimi'ne Batı Dünyasında Engellilik Tarihi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36), 167-184.

Çetin, B. (2017). Sanayi Devrimi'nden 21. Yüzyıla Batı Dünyasında Engellilik. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(1), 91-122.

Çitil, M. (2015). "Engelli Çocuklar ve Sosyolojisi". Eraslan L. (Ed.), *Farklı Perspektiflerden Çocukluk ve Sosyolojisi* içinde 179-199. Ankara: Vize Yayıncılık.

Çuhadar Gürkaynak, E. (2012). "Toplumsal Temas: Önyargı ve Ayrımcılığı Önlemek İçin Bir Sosyal Değişim Aracı Olarak Kullanılabilir mi?". Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan (Der.), *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar* (ss.255-265). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Demir, A. (2016). Kentsel Yaşamda Fiziksel Engellilerin Aile İnşa Süreci İzmir Örneği. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Genel Sosyoloji ve Metodoloji Anabilim Dalı, İzmir.

Demirkan, H. (2015). Mekanlarda Erişilebilirlik, Kullanılabilirlik ve Yaşanabilirlik. TMMOB Mimarlar Odası Yayını, *Dosya Dergisi*, 3(1), 1-4.

Devlet Memurları Kanunu (1965). T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. (Sayı: 12056). Erişim adresi: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf

Durmaz, A.(2015). Alevi ve Sünnilerde Sosyal Kimlik ve Önyargı: Malatya Örneği. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Diyarbakır.

Durmaz, Ş. (2017). Engellilik ve İşgücü Piyasası İlişkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 249–277.

Engelliler Hakkında Kanun (2005). T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. (Sayı:25686). Erişim adresi: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf

Ercan, M. (2018). Engellilerin İktidarla İlişkisi: Sosyolojik Bir Çözümleme (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Konya.

Erten, Ş. ve Aktel, M. (2017). "Engellilik Kültürü: Engellilik Modelleri Çerçevesinde Bir Değerlendirme. Ergun, C. & Öğrekçi, S. (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Kültür Tartışmaları* içinde 79-97. Ankara: Gece Kitaplığı.

Ertuğrul, İ.ve Budak, İ. (2019). Türkiye'de Engelli İstihdamının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), 64–84.

Eryetiş, M.V. (2016). Meslek Seçimi ve Mesleki Rehberlik. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 44(0).

Genç, Y. ve Çat, G. (2014) . "Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi". *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-394.

Glesne, C. (2014). *Nitel Araştırmaya Giriş*. (çev. Ali Ersoy ve Pelin Yalçınoğlu). Ankara: Anı Yayıncılık.

Goffman, E. (2014). *Damga: Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi*. (Geniş, Ş. & Ünsaldı, L. & Ağırnaslı, S.N., Çev.). Ankara: Heretik Yayıncılık.

Göksu, T. ve Karakaya, M. (2009). Polisin Sapma Davranışlarının Etiketleme Kuramı Açısından Değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 27-43.

Gönülaçan, A. (2016). Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 111–130.

Göregenli, M. (2012). "Önyargı ve Ayrımcılığı Azaltmak". Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan (Der.), *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, (ss. 247-254). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Göregenli, M. (2012). "Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık", Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan (Der.), *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, (ss. 17-28). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Güneri, H. (2014). Türkiye'de Engelli İstihdamı: 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Engellilere İlişkin Kota Uygulaması". (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.

Güngör, S. (2001). Althusser'de İdeoloji Kavramı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 221-232.

Hülür, A.B. (2017). Erving Goffman: Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu (Kitap eleştirisi). *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 158-165.

İş Kanunu (2003). T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. (Sayı: 25134). Erişim adresi: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf

Kadıoğlu, M. ve Hotun Şahin, N. (2015). Stigmatizasyon (Damgalama) ve Kadın. *Sağlık ve Toplum*, 25(3), 3-9.

Kala, E. (2020). Türk Hukukunda Engelli Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananların İstihdamı Hakkında Düzenlemeler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(38), 56-73.

Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (10. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaşka, O. (2020). Sosyal Öğrenme Kuramı Bağlamında Çizgi Filmlerde Arkadaşlık İlişkileri Üzerinden Verilen İletilerin Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Anabilim Dalı, Erzincan.

Kızılaslan, A.,Zorluoğlu, S.L.,Yücel A. ve Sözbilir, M. (2016). Yeti Yitimi Modellerinin Tarihsel Süreci. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 183-197.

Korkut-Owen, F., Kepir, D., Özdemir, S., Ulaş, Ö., & Yilmaz, O. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135–151.

Köksoy, F. (2017). Ölümcül Kimlikler Kitap İncelemesi. *Sosyoloji Dergisi*, 36, 243-249.

Köten, E. ve Erdoğan, B. (2014). *Engelli Gençler, Sosyal Dışlanma ve İnternet*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları.

Kuş, E. (2009). *Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri: Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri Nicel mi? Nitel mi?* . Ankara: Anı Yayıncılık.

Kuş Saillard, E. (2010). Ruhsal Hastalara Yönelik Damgalamaya İlişkin Psikiyatrist Görüşleri ve Öneriler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(1), 14-24.

Küçükkömürler, S. ve Sakallı-Uğurlu, N. (2017). Gruplar Arası İlişkileri Düzenlemede Sosyal Temas Kuramları: Gruplar Arası, Yayılmacı ve Hayali Temas. *Nesne Dergisi*, 5(9), 1-31.

Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyoloji ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. Ankara: Bağlam Yayıncılık.

Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. (Çev: Osman Akınhay, Derya Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat.

Meşhur, A.H.F. (2004) Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, *Öz-Veri*, 1(2), 176-193.

Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar III. Cilt* (5. Basım). İstanbul: Yayın Odası.

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM). (2020). Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı 2020 Başvuru Kılavuzu. Erişim adresi: https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2020/EKPSS/kilavuz05102020.pdf

Öz, C. ve Orhan, S. (2012). Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.

Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.

Özer, G. (2019). "Cinsel Önyargı ve Damga: LGBT Bireylerde Sosyal Dışlanma". (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, İzmir.

Özmen, S. ve Erdem, R. (2018). Damgalamanın Kavramsal Çerçevesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 185-208.

Poloma, M. (2011). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları* (H. Erbaş, Çev.). Ankara: Palme Yayıncılık.

Sağlam, Y. (2011). Üniversite Öğrencilerinin 2002 Dünya Kupasına Katılan Ülkelere Yönelik Tutum ve Önyargıları. *İstanbul Jurnal of Sociological Studies*, 0(31), 99-123.

Sarıkaya, T.& Khorsid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin Incelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393–423.

Sarıoğlu, A.Z.(2014). Türkiye'de Etnisite, Din ve Önyargı: Üniversite Öğrencileri Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Konya.

Şahan, E. C. (2018). Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Tekirdağ.

Şen, M. (2018). Türkiye'de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129-152.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2020).

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021, Ocak). Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni. Erişim adresi https://www.aile.gov.tr/media/37313/istatistik-bulteni-ocak-2020-1.pdf

T.C. Devlet Denetleme Kurulu (2009). Denetleme Raporu: Özürlü Bireyler, Yakınları ve Toplumun Bütün Kesimlerinde Özürlülük Konusunda Toplumsal Bilinç ve Duyarlılık Oluşturulması Amacıyla Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi ve Bu Tür Çalışmaların Düzenli ve Verimli Şekilde Yürütülmesi ve Geliştirilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirler. 27.08.2009.

Taşçı, F. (2016). *Engellilik ve Sosyal Hizmet*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Sosyal Hizmet Lisans Tamamlama Programı Dördüncü Sınıf Ders Kitabı.

Tekeş, B. (2013). Engellilere Yönelik Önyargıyı Yordayan Değişkenler: Kültürler Arası Değişkenler. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Timurturkan, M.,Demez, G.,Kart, E.,Ertan, C., Cankurtaran, S. ve Aktin, S. (2017). Hükümlü Olmanın Sosyal Tezahürleri: Sosyal Dışlanma, Damga ve Suç. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 138-157.

Tiyek, R. Eryiğit, B. ve Baş, E. (2016). Engellilerin Erişilebilirlik Sorunu ve TSE Standartları Çerçevesinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 225-261.

Tören, Z. (2014). Kamuda Çalışan Engelli Kadınların Problemleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2010). Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması. Ankara.

Türnüklü, D. A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24 (24) , 543-559.

Uzunaslan, Ş. (2016). Ortopedik ve Görme Engelli Bireylerin Farklılığa Yönelik Görüşlerinin Damgalama Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.

Uzunoğlu, E. (2019). Engelli Bireye Sahip Ailelerin Sorunları ve Sosyal Dışlanması Üzerine Nitel Bir İnceleme. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Sakarya.

Ünlü, A. (2020, 17 Mayıs). Uzun bir aradan sonra kamuda çalışan personel sayısı açıklandı ama! Erişim adresi: https://www.memurlar.net/haber/905896/uzun-bir-aradan-sonra-kamuda-calisan-personel-sayisi-aciklandi-ama.html

Vurucu, F. (2010). Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Wallace, R. A. & Wolf, A. (2004). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları* (L. Elbruz, & M. R. Ayas, Çev). İzmir: Punto Yayınları.

World Healt Organization (WHO). (2001). International Classification of Functioning Disability and Healt.

World Health Organization-WHO. (2001). Prevalence of impairments, disabilities, handicaps and quality of life in the general population: A review of recent literature. 22 Nisan 2019, http://www.who.int/bulletin/archives/79(11)1047.pdf adresinden erişildi.

Yaprak, M. (2015).Etiketleme Kuramı Çerçevesinde Çingene Etnisitesinde Kirlilik ve Sosyal Dışlanmışlık Algısı: İzmir Tepecik Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mardin Artuklu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Mardin.

Yıldırım, Ç. (2020). İş Hayatında 25-45 Yaş Arası Fiziksel Engelli Bireylerin İstihdamı İş Sağlığı ve Güvenliği; Bir Araştırma Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Rumeli Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, İstanbul.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, S. (2014). Sosyoloji Öğretiminde Karşılaşılan Güçlükler Üzerine Bir Araştırma: Karabük Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Örneği. *Journal of History Culture and Art Research,* 3(1), 121–150.

Yurttakal, E. (2019). Türkiye'de Bedensel Engellilerin İstihdamı: Kariyer Meslekler Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayramı Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Amme İdaresi Anabilim Dalı, Ankara.

Yurttaş, S. (2017). Toplumsal Ayrımcılıklara Farklı Bir Bakış: Yaşlı Ayrımcılığı ve Ötekileştirme. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Erzurum.

EKLER

EK – 1. Görüşme soruları

1.Kısaca kendinizden bahseder misiniz? (yaş, medeni durum, eğitim durumu, demografik veriler)

2. Biraz engel durumunuzdan bahseder misiniz?(hastalık teşhisi, engel yüzdesi, tekerlekli sandalye kullanımı vb.)

3. Aile yaşamınızdan eşiniz, çocuklarınız, anne-baba, kardeş ilişkilerinizden bahseder misiniz?

4. Boş zamanlarınızı ne şekilde değerlendiriyorsunuz? (Hobiler vb.) #

5. Sizin ve ailenizin ekonomik durumundan bahseder misiniz? (Çalışan sayısı, maaş getirisi vb.)

6. Engelinizden ötürü ekstra maddi giderleriniz oluyor mu? Nelerdir? #

7. İş yaşamına ne zaman, ne şekilde, nerede başladınız?

8. İş yerinde yapmış olduğunuz görevi tanımlar mısınız?

9. Çalışma koşullarınız ile ilgili bilgi verebilir misiniz? (Çalışma saatleri, iş yoğunluğu vb.)

10. İş yaşamına ilk girdiğiniz zaman amirleriniz ve iş arkadaşlarınız sizi nasıl karşıladı?

11. Yaptığınız işin aldığınız eğitime uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
- farklı bir kurumda ya da pozisyonda çalışmayı düşünür müydünüz

12. İş yaşamında (amirleriniz/ iş arkadaşlarınız/ hizmet verdiğiniz kesim ile) yaşadığınız sorunlar nelerdir?

13. Şu anda amirlerinizle ve çalışma arkadaşlarınızla ilişkileriniz nasıl?

14. İş yerine ulaşımınızı nasıl sağlıyorsunuz?

15. Çalışma ortamınızın fiziksel yapısının (İnsani ihtiyaç, iş verimliliği, sosyal ilişkiler bağlamında) sizin için uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

16. Çalışma hayatınızda en çok hangi işlerde yardım alıyorsunuz? Kimlerden?

17. İşinizi severek yapıyor musunuz? Neden?

18. Sizce engelli bireyler neden çalışmalıdır?

19. EKPSS ile ilgili düşüncelerinizi paylaşabilir misiniz?

20. Devletin istihdam anlamında engellilere ayırdığı kontenjanlar hakkında düşünceleriniz nelerdir?

21. Devletin engelli istihdamını arttırmak için nasıl bir yol izlenmelidir?

22. Engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümlenmesine yönelik önerileriniz nelerdir?

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı: Karamercan, Afife Nur

Uyruğu: T.C.

Eğitim Derecesi	**Okul/Program**	**Mezuniyet Yılı**
Yüksek Lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	devam ediyor
Lisans	Ankara Üniversitesi / İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü (ÇAP)	2015
Lisans	Ankara Üniversitesi / Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi / Sosyoloji Bölümü	2014
Lise	Özel Sevgi Koleji	2008

İş Deneyimi-Yıl	**Çalıştığı Kurum**	**Görev**
2015 – devam ediyor	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 75. Yıl Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi	Sosyolog

ankara HBM

ankara HBV

le.ahbv.edu.tr