

**T.C.  
ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ, İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN KARŞILAŞTIĞI  
OLUMSUZ DAVRANIŞLAR VE ETKİLERİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Didem SÖNMEZ**

**İstanbul, Ağustos 2019**



**ALTINBAŞ**  
ÜNİVERSİTESİ

**ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**(İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI)**

**ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN KARŞILAŞTIĞI OLUMSUZ  
DAVRANIŞLAR VE ETKİLERİ**

**DİDEM SÖNMEZ**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**TEZ DANIŞMANI**

**Dr.Öğr.Üyesi Arzu ÇAKAR**

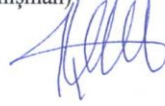
Bu dokümandaki tüm bilgilerin akademik kural ve etiğe bağılı kalınarak yazıldığını ve tez yazım kuralları kapsamında bu çalışmada bulunan ve özgün olmayan bütün bilgi ve materyallerin referanslandırıldığını temin ederim.

Didem SÖNMEZ



Bu çalışma 22.08.2019 tarihinde yapılmış olan Tez Savunma Sınavında tarafımızca incelenmiş olup, kapsam ve kalite açısından Yüksek Lisans Tezi olmaya yeterli bulunmuştur.

Dr.Öğr. Üyesi Arzu ÇAKAR  
(Danışman)



**Tez Savunma Sınavı Jüri Üyeleri**

Dr. Öğr. Üyesi Arzu ÇAKAR  
(Danışman)

Altınbaş Üniversitesi



Dr.Öğretim Üyesi Murad  
CANBULUT

Altınbaş Üniversitesi



Dr.Öğr Üyesi Sevgin BATUK  
TURAN

Türk-Alman Üniversitesi



Bu çalışma bir Yüksek Lisans tezinin tüm gerekli şartlarını taşımaktadır.

Dr.Öğr. Üyesi Ümmü Gülsüm ZOR  
(Anabilim Dalı Başkanı)

Dr. Öğr. Üyesi Arzu ÇAKAR  
İşletme Bölümü Bşk. Yrd.  
(Anabilim Dalı Bşk. vekâleti)

Doç. Dr. Nur Banu KAVAKLI  
Enstitü Müdürü

Sosyal Bilimler Enstitüsü onayı:



## TEŐEKKÜR

Bu süreçte bana katkı sağlayan hocalarıma, dostlarıma ve çıktığım her yolda destekçim olan aileme sonsuz teşekkürler.

Didem SÖNMEZ

## ÖZET

# ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN KARŞILAŞTIĞI OLUMSUZ DAVRANIŞLAR VE ETKİLERİ

Didem SÖNMEZ

Yüksek Lisans, İşletme Bölümü, Altınbaş Üniversitesi

Danışman:Dr. Öğr. Üyesi Arzu ÇAKAR

Dünya geneline ve ülkemize bakıldığında günden güne gelişme kaydedilse de, halen bir sorun olarak önümüzde duran engelli hakları, spesifik olarak incelenmesi gereken bir konudur. Azınlık sınıfında kategorize edilen engelli bireyler, yaşamlarını kısıtlı imkânlar çerçevesinde sürdürmektedirler. Büyük bir çoğunluğun, çevresel, sosyo-kültürel, ekonomik haklarındaki yetersizlikler sebebiyle sınırlanarak, yaşam kalitelerinin zayıfladığı gözlenmektedir. Bu bağlamda evrensel olarak ve ülkemiz noktasında, alanla alakalı yeni çalışmaların yapılması, engelli bireylerinin hak ve imkânlarının iyileştirilmesi için bir adım olacaktır.

Araştırmanın amacı buradan hareketle, ülkemizdeki engelli bireylere dair sorunlara ışık tutarak farkındalık yaratmak, beraberinde literatüre katkı sunmaktır. Çalışma kapsamında, engelli bireylerin istihdam sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve etkileri ele alınmaktadır. Çalışmanın ilk ve ikinci bölümünde dünya düzleminden, ülkemizdeki engelli bireylere uzanan, literatür derlemesi mevcuttur. Son bölümü oluşturan üçüncü bölümde ise, İstanbul ilinde 100 engelli çalışanla gerçekleştirilen anket çalışması ve bu çalışmayı desteklemek amacıyla kalitatif araştırma metoduyla gerçekleştirilmiş, derinlemesine görüşmeler yer almaktadır.

Anahtar kelimeler: Engelli, İstihdam, Davran

## **ABSTRACT**

### **NEGATIVE BEHAVIORS AND EFFECTS OF DISABLED PEOPLE IN WORKING PLACE**

Didem SÖNMEZ

M.A, Bussiness Adminstration, Altınbaş University

Asst. Prof. Arzu ÇAKAR

August, 2019

Although the progress in the world and our country is being improved day by day, the rights of disabled people, which is still a problem, is an issue that needs to be addressed. Individuals with disabilities categorized in the minority class continue their lives within the framework of limited opportunities. It is observed that the majority of people are limited due to insufficiencies in their environmental, socio-cultural and economic rights and their quality of life is weakened. In this context, new studies related to the field will be a step to improve the rights and opportunities of people with disabilities, universally and in our country.

The aim of this study is to create awareness by shedding light on the problems of disabled individuals in our country and to contribute to the literature.

In this study, the problems faced by disabled individuals in the employment process and their effects are discussed. In the first and second part of the study, there is a literature review that extends from the world level to disabled individuals in our country. In the third section, which consists of the last section, a questionnaire conducted with 100 disabled employees in Istanbul and in-depth interviews conducted with the qualitative research method in order to support this study.

Keywords : Disabled, working place, employment

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ.....	IV
TABLOLAR LİSTESİ .....	V-VI
GİRİŞ .....	1
<b>BÖLÜM I. ENGELİLİK VE İSTİHDAMLA OLAN İLİŞKİSİ</b>	
1.1 Özürlülük ve Engellilik Tanım Karmaşası.....	4
1.2 Engellilik.....	6
1.2.1 Engellilik Durumu.....	7
1.2.2 Engellilik Türleri.....	7
1.2.2.1 Ortopedik Engelli.....	8
1.2.2.2 Görme Engelli.....	8
1.2.2.3 İşitme Engelli.....	8
1.2.2.4 Dil ve Konuşma Engelli.....	8
1.2.2.5 Zihinsel Engellilik.....	9
1.2.2.6 Süreğen Hastalıklar.....	9
1.3 Engelliğin Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi.....	9
1.4 Engelliğe Yönelik Modeller.....	10
1.4.1 Geleneksel Model.....	11
1.4.2 Medikal Model.....	11
1.4.3 Sosyal Model.....	12
1.4.4 İnsan Hakları Yaklaşımı.....	13
1.5 İstihdam Kavramı.....	15
1.6 Dünya Düzleminde Engelli İstihdamına Bakış.....	15
1.6.1 Amerika’da Engelli İstihdamına Bakış.....	16
1.6.2 Birleşik Krallık’ta Engelli İstihdamına Bakış.....	16
1.6.3 Avrupa Birliği Düzleminde Engelli İstihdamına Bakış.....	18
1.6.4 OECD ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün İş Piyasasında Engelli Bireylere Dair Verileri ve Analizi.....	19
1.6.5 Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesinin Değerlendirilmesi.....	25
1.7 Türkiye Düzleminde Geçmişten Günümüze Engellilik İstihdamına Bakış.....	27



1.7.1 Türkiye’de Engelli İstihdamının Hukuksal Boyutu.....	28
1.7.2 Türkiye’de Engelli İstihdam Yöntemleri.....	31
1.7.2.1 Kota Yöntemi.....	31
1.7.2.2 Korumalı İş Yerleri.....	31
1.7.2.3 Kişisel Çalışma Yöntemi.....	32
1.7.2.4 İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırması.....	32
1.7.2.5 Evde Çalışma Yöntemi.....	32
1.7.2.6 Kooperatif Çalışma Yöntemi.....	32
1.7.2.7 Tahsis Yöntemi.....	33
1.7.3 Türkiye’de Engelli İstihdamına Dayalı Sayısal Veriler.....	33
<b>BÖLÜM II. ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN KARŞILAŞTIĞI OLUMSUZ DAVRANIŞLAR VE ETKİLERİ</b>	
2.1 Çalışma Hayatında Engeli Bireylerin Karşılaştıkları Olumsuz Davranışlar...39	
2.1.1 Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği.....	39
2.1.2 Yıldırma.....	40
2.1.3 Ayrımcılık.....	41
2.1.4 Önyargı.....	42
2.1.5 Damgalama / Stigma .....	44
2.1.6 İstismar.....	45
2.2 Engelli Bireylerin İstihdam Sırasında Yaşadıkları Sorunlara Verdikleri Karşıt Reaksiyonlar	
2.2.1 İşten Ayrılma Niyeti.....	46
<b>BÖLÜM III. Engelli Bireylerin İstihdam Sırasında Yaşadıkları Sorunların Analiziyle İlgili Araştırma Örneği</b>	
3.1 Araştırmanın Kapsamı.....	48
3.2 Araştırmanın Kısıtları.....	49
3.3 Araştırma Evren ve Örneklemi.....	50
3.4 Araştırma Modeli.....	51
3.5 Veri Toplama .....	52
3.6 Araştırma Bulguları.....	53
3.6.1 Anket Çalışması Analiz ve Bulguları .....	53
3.6.1.1 Faktör Analizleri.....	53
3.6.1.2 Güvenirlik Analizleri.....	61

<b>3.6.1.3 Frekans Analizleri.....</b>	<b>65</b>
<b>3.6.2 Kalitatif Çalışma Bulguları.....</b>	<b>71</b>
<b>3.6.2.1 İşte Yaşanan Sorunlar.....</b>	<b>71</b>
<b>3.6.2.2 İşte Yaşanan Sorunların Engelli Çalışan Bireylere Etkileri.....</b>	<b>75</b>
<b>3.7 Bulguların Değerlendirilmesi.....</b>	<b>80</b>
<b>IV. SONUÇ .....</b>	<b>87</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>90-95</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>96-101</b>



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>WHO</b>	Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
<b>ICF</b> Sınıflandırması Handicaps)	İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası (International Classification of Impairments, Disabilities, and
<b>ILO</b> Organization)	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
<b>DFID</b> for International Development)	İngiltere Uluslararası Kalkınma Bölümü (Department for International Development)
<b>ISSA</b> Sciences Association)	Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (International Sports Sciences Association)
<b>NIDMAR</b>	Kanada Ulusal Özürlülük Yönetimi ve Araştırma Enstitüsü (National Institute of Disability Management and Research)
<b>SENAI</b> (National Service for Industrial Training)	Brezilya Ulusal Endüstriyel Eğitim Hizmeti – (National Service for Industrial Training)
<b>SCPwD</b> Council for Persons with Disability)	Hindistan Engelliler için Beceri Konseyi (The Skill Council for Persons with Disability)
<b>DAAWS</b>	Engelli Avustralyalılara Çıraklık Ücreti Desteği ( Support for Australian Apprentices with disability)

## TABLolar LİSTESİ

**Tablo 1.** Engelli ve Engelsiz Kişilerin İstihdam ve Nüfus Oranları

**Tablo 2.** Cinsiyete göre, engelli ve engelsiz kişiler için istihdam-nüfus oranı

**Tablo 3.** Demografik Özelliklere Göre Engelli Dağılım Tablosu

**Tablo 4.** Engelli Çalıştırmakla yükümlü işyerinde işçi olarak çalışan engelli birey sayısının yıllara göre dağılımı

**Tablo 5.** Engelli birey çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde kota açığı/fazlası engelli birey sayısı

**Tablo 6.** Kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli kotasından başvuru yapan ve istihdam edilen işçilerin yıllara göre dağılımı

**Tablo 7.** İstihdam edilen memurların engel oranları ve cinsiyetine göre dağılımı Mart 2018

**Tablo 8.** İstihdam edilen memurların engel grupları ve cinsiyetine göre dağılımı Mart 2018

### FAKTÖR ANALİZLERİ TABLOLARI

**Tablo 9.** Bireylerin İşte İzolasyonu KMO Tablosu

**Tablo 10.** Bireylerin İşte İzolasyonu Bileşen Tablosu

**Tablo 11.** Mesleki Statüye Saldırı KMO Tablosu

**Tablo 12.** Mesleki Statüye Saldırı Bileşen Tablosu

**Tablo 13.** Kişiliğe saldırı KMO Tablosu

**Tablo 14.** Kişiliğe saldırı Bileşen Tablosu

**Tablo 15.** Kişiliğe saldırı Bileşen Tablosu 2

**Tablo 16.** Kişiliğe saldırı Bileşen Tablosu 3

**Tablo 17.** Kişiliğe saldırı Bileşen Tablosu 4

**Tablo 17.** Kişiliğe saldırı KMO ve Bartlett's Test

**Tablo 19.** Kişiliğe saldırı KMO ve Bartlett's Test Bileşen Tablosu

**Tablo 20.** Doğrudan yapılan olumsuz davranışlar KMO Tablosu

**Tablo 21.** Doğrudan yapılan olumsuz davranışlar bileşen tablosu

**Tablo 22.** Engelli bireylerin çalışma alanında karşılaştıkları sorunlar KMO Tablosu

### **GÜVENİRLİK ANALİZİ TABLOLARI**

**Tablo 23.** Bireylerin İşte İzolasyonu Güvenirlik Analizi

**Tablo 24.** Bireylerin İşte İzolasyonu Güvenirlik Analizi Tablo 2

**Tablo 25.** Mesleki Statüye Saldırı Güvenirlik Analizi

**Tablo 26.** Mesleki Statüye Saldırı Güvenirlik Analizi Tablo 2

**Tablo 27.** Kişiliğe Saldırı Güvenirlik Analizi

**Tablo 28.** Kişiliğe Saldırı Güvenirlik Analizi Tablo 2

**Tablo 29.** Doğrudan Yapılan Olumsuz Davranışlar Güvenirlik Analizi

**Tablo 30.** Doğrudan Yapılan Olumsuz Davranışlar Güvenirlik Analizi Tablo 2

### **FREKANS ANALİZİ TABLOLARI**

**Tablo 31.** Cinsiyet

**Tablo 32.** Eğitim

**Tablo 33.** Meslek

**Tablo 34.** Engelli bireylerin iş alanında karşılaştıkları sorunlar; İşte İzolasyon

**Tablo 35.** Engelli bireylerin iş alanında karşılaştıkları sorunlar; Mesleki Statüye Saldırı

**Tablo 36.** Engelli bireylerin iş alanında karşılaştıkları sorunlar; Kişiliğe Saldırı,

**Tablo 37.** Engelli bireylerin iş alanında karşılaştıkları sorunlar; Doğrudan yapılan olumsuz davranışlar

## 1.GİRİŞ

Engellilik kavramı fiziksel, duyuşal, zihinsel, ruhsal noksanlığı olan bireylerin toplumla adaptasyonunda yaşadığı engeller neticesinde doğmuştur. (T.C Resmi Gazete, 2005) Ülkemizde bu kavramın ele alınış biçimleri çok çeşitlilik göstermektedir. Bu sebepten öncelikle bu tez çalışması engellilik ile özürölülük arasındaki kavramsal karmaşaya yer verecektir. Kavramsal karmaşa durumun netleşmesinin yolunu tıkamakta, bu alan üzerine yürütölen araştırmaların değerlendirmesinin ve hepsinin bir başlık altında toplanmasının önüne geçmektedir. Buradan hareketle, bu anlam karmaşasına ışık tutulması öncelikli hedefdir.

Küreselleşen dünya düzleminde, zorlayıcı rekabet piyasası koşulları, şirketlerin sürdürülebilirliği, teknolojik gelişmeler, emek gücünü verimli kılmayı gerektirmiş, bu noktada azınlıkların iş piyasasında tutunabilmesi güçlük kazanmıştır. Engelli bireyler, toplumlarda azınlık sınıfında kategorize edilirken, istihdam alanında yer almakta güçlük yaşamaktadırlar. Engelli bireylerin istihdam edilmekte güçlük yaşamalarının yanı sıra, istihdam edildikten sonrada beraberinde taşıdıkları sorunlar oldukça fazladır. Emek piyasasında yer edinmeye çalışan engelli bireyler çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Örneğin; “ayrımcılık” engelli çalışanların yaşadığı en belirgin sorunlardan biridir. Bulunduğu ortamda kişinin, herhangi bir sebeple tecrit edilmesi ve diğerlerine verilen haklardan mahrum edilmesidir. (Ataöv, 1996) Engelli çalışanların yaşadıkları bir diğer önemli sorun ise, örneğin yıldırmadır. Günümüzde engelli ya da değil fark etmeksizin kişiler, çeşitli yıldırma eylemlerine maruz kalmaktadır. Fakat bu noktada engelli çalışanların yaşadıkları tıbbi dezavantaj, kişilerin yıldırma eylemi konusunda hedef olmasını kolaylaştırdığı düşünülmektedir. İstihdam edilen engelli

bireylerin işyerinde yaşadıkları sorunların Türkçe Literatürde yok denecek kadar az olması nedeniyle, daha önce değinilen ayrımcılık, yıldırma vs. gibi sorunların bu tez çalışmasında incelenmesi gerçekleştirilecektir.

Araştırma kapsamında genel olarak engellilik, istihdam, uluslararası engelli istihdamı ve Türkiye perspektifinde engelli istihdamı konularının üzerinde durmakla beraber ayrıca emek piyasasında yer alan engelli vatandaşların yaşadıkları sorunlar ve bu sorunlar karşısında gösterdikleri tepkiler üzerinden seyir edecektir. Spesifik olarak çalışma; toplumda katma değer oluşturan engelli bireylerin, çalışma hayatında varlık sahalarını oluştururken yaşadığı problemler ve bu problemlerin oluşturduğu karşıt reaksiyonlar irdelenecektir.

Öncelikle toplum içinde azınlık kategorisinde nitelendirilen engelli bireylerin kimler olduğuna anlaşılması durum tespiti yapılması için önem taşımaktadır. Ardından uluslararası düzlemde ve Türkiye’deki özürli bireylerin istihdamı konusuna değinerek, temel olarak engelli bireylerin iş piyasasında yaşadıkları problemleri, bu problemler karşısındaki reaksiyonlarını analiz etmektir. Yapılan literatür araştırmalarında genel olarak engelli bireylerin istihdam edilmesi, dünya perspektifinde ve Türkiye’de oluşturulan hukuksal mevzuatlar, engelli bireylerin toplum içindeki konumları ve sorunları üzerine çalışmalar gözlenmiştir. Bu çalışmadaki temel farklılık ise iş piyasasında yer edinmiş engelli bireylerin sorunlarına ve karşıt reaksiyonlarına ışık tutmak olacaktır.

Araştırmanın kalbi; “Engelli çalışanların işyerinde karşılaştıkları sorunlar nelerdir ve kendileri üzerinde nasıl bir etkileri vardır?” sorusudur. Bu sorudan hareketle kötü muamelenin alt başlıkları ve engelli bireyler üzerindeki etkileri sıralanacaktır. Kötü muamele denildiğinde ele alınacak hususlar; Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği,

Yıldırma, Ayrımcılık, Önyargı, Damgalama / Stigma, İstismar. Engelli vatandaşların bu hususlar karşısında reaksiyonları ise; Stres, İşten Ayrılma Niyeti, Performans Düşüklüğü, Devamsızlık, Sosyal Cepheleşme, Şiddet Meyili / Agresyon olarak açığa çıkabilmektedir. Araştırma anket çalışması ve kalitatif metodla desteklenerek yapılar ve değişkenler arasındaki bağlantıların ortaya konulması hedeflenmektedir.

“Ülkemizde 2002 yılında Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlık işbirliği ile yapılan araştırmada, Türkiye nüfusunun yüzde 12,29'unu engellilerin oluşturduğu tespit edilmiştir.” (Ölmezoğlu, 2015) Bu oran dâhilinde engelli bireylerin toplumsallaştırılması, çalışma hayatında yer edinmeleri şarttır. Çalışmak, kişilerin hayatlarının kontrolünü ellerine almaları için gerekli olan ön koşuldur. Bu ön koşulu sağlamış engellilerin çalışma şartlarını verimli hale getirmek için ise öncelikli olan yaşadıkları sorunlara ışık tutmak olacaktır.



## **BÖLÜM I. ENGELİLİK VE İSTİHDAMLA OLAN İLİŞKİSİ**

### **1.1 Özürlülük ve Engellilik Tanım Karmaşası**

Tarihsel süreçte sakatlık, özürlülük, engellilik, tanımları anlam karmaşası içinde karşımıza çıkmaktadır. Geçmiş yıllarda ülkemizde özürlülük konusuna ilk vurgu 1981’de kurulan, Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu ile yapılmıştır. Fakat yıllar geçtikçe Sakatlık tanımının Özürlülük anlamını tam karşılamaması sebebiyle Özürlülük ifadesi kullanılmaya başlanmıştır. Bu gerekçeyle Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu kapatılarak yerine, Özürsümler İdaresi Başkanlığı açılmıştır. Anlam karmaşası yalnızca Türkiye düzleminde değil, geçmişte evrensel olarak kendini göstermekteydi. Örneğin; Dünya Sağlık Örgütü’nün ilk basımını 1980 yılında gerçekleştirdiği, Uluslararası Bozukluk, Özürlülük ve Engellilik Sınıflandırmaları (International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps) kitabında çeşitli tanımlara yer vermiştir. Bu kitap 1985, 1989, 1993 yıllarında tekrarlanarak kullanılmaya devam edilmiştir.

WHO’nun (WHO-World Health Organization) bu kitabında detaylı bir artalan sınıflandırması mevcuttur, temeline bakılacak olursa yapılmış sınıflandırma şu şekildedir.

Noksanlık; Kişide, fizyolojik, psikolojik, anatomik bir fonksiyon kaybının ya da anormalliğin olduğu durumlara verilen addır. Bu durum geçici/kalıcı olabilmektedir. Noksanlığın; Zihinsel gerilik, Psikolojik gerilik/noksanlık, Dil geriliği/noksanlığı İşitsel noksanlık, Görsel noksanlık, İç organlarla ilgili noksanlık, İskeletsel noksanlıklar: Şekilsel noksanlıklar, Duyusal bozukluklar gibi türleri mevcuttur.

Özürlülük; sağlıklı ilgili bir durum olup, noksanlığın/geriliğin bir sonucudur. Kişi noksanlığı/geriliği sebebiyle hayatın içinde aktivitelerini gerçekleştiremiyor, sıradan bir insanın yaptığı eylemleri yapamıyorsa bu duruma özürlülük adı verilmektedir.

Engellilik; noksanlık ya da özürlülük durumunun topluma yansıma biçimine engellilik adı verilmektedir. Noksanlık, Özürlülük bireyin toplumsal etkileşimini ve gereksinimleri sınırlıyor ise buna engellilik adı verilmektedir. Yaş, cinsiyet, sosyal ve

kültürel değişkenler engellilik durumunda rol oynar. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1980)

Dünya Sağlık Örgütü (WHO-World Health Organization) sağlıksal sınıflandırmaların net, kapsayıcı ve daha anlaşılabilir olabilmesi adına 1994 yılında araştırma ve analiz çalışmalarına başlamış, bunun için 61 ülke kapsamında testler uygulanmış ve sonuç olarak 2001 yılında ICF (International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps) yayınlanmıştır. ICF'in açılımı "International Classification of Functioning, Disability and Health" İşlevsellik, Yeti yitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması olarak Türkçeleştirilmiştir.

ICF'e (International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps) göre; Özürlülük ve Engellilik tanımları tek bir çatı altında toplanmış ve Özürlülük kavramıyla sınırlandırılmıştır. Bozukluk durumu ise vücudun fonksiyonel boyutuyla alakalı olarak ele alınmıştır. Özürlülük kavramı; kendi içinde iki alana ayrılmaktadır. Birincisi, Etkinliksel boyut diğeri ise Katılımsal boyuttur. 1980 yılında yayınlanmış sınıflandırma kitabında Katılımsal boyut, Engellilik olarak adlandırılırken, Etkinliksel boyut ise Özürlülük olarak adlandırılmıştır. Yeni düzenlemede, Özürlülüğün Etkinliksel Boyutu; Temelinde kişinin bireysel aktivitelerine dayanmaktadır. Kişinin aktivitelerini kendisi tarafından sürdürülmesi durumudur. Birey bununla alakalı kısıtlar yaşamaktaysa, buna Etkinliksel Sınırlılık adı verilmektedir. Bir diğeri konu başlığı ise Katılımsal Boyuttur. Katılımsal Boyut; Özürlülüğün sosyal etkileşim kısmıyla ilgilidir. Kişinin bu noktada yaşama dâhil olup olmadığı önem taşımaktadır. Bireyin sosyal etkileşime geçmek konusunda kısıtları varsa, buna Katılımsal Sınırlılık denilmektedir. (World Health Organization, 2001)

Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımlarının temel mantığı sağlıksal kavramlara dayanmaktadır. Yıllar geçtikçe tanım karmaşasının önüne geçmek amacıyla, evrensel bir dilin yaygınlaşması hedeflemiştir ve bu bağlamda dünya düzleminde önemli rol oynayan diğeri aktörlerde tanımsal olarak "özürlülük"ü benimsemişlerdir. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) tanımlamalarını yaparken "engellilik" değil "özürlülük" tanımını kullanmıştır. 2014-2017 yıllarını kapsayan stratejik planda Özürlü Katılım Stratejisi ve Etkinlik Planı ismine yer verilmiştir. (International Labour Office, 2015) Bu tanım tezin içeriği açısından dikkat çekicidir çünkü ele alınan konu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün alanıyla birebir örtüşmektedir. Uluslararası Çalışma

Örgütü, emek piyasasını incelemektedir ve tezin ilgilendiği noktada engellilerin emek piyasasında varoluş biçimleridir. Aynı şekilde Birleşmiş Milletler de tanımsal olarak Özürlülüğü kullanılmaktadır. (United Nations, 2019)Öte taraftan yapılmış ya da yapılacak eylemler tanımların önünde durmaktadır. Kişilerin değer görmesinin ön koşulu tanımları değiştirmek değil, onların varoluşlarına, hayatlarına katkı sağlamaktır.

Türkiye perspektifine dönüldüğünde ise, hukuksal açıdan, sivil toplum kuruluşları, dernekler ve akademik literatür açısından henüz ortak bir tanımının oluşmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Örneğin, hukuksal alana bakıldığında hala yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununun 30. Maddesinde “Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu” ifadesi kullanılmaktadır. Bir diğer yürürlükte olan 5378 sayılı kanunda ise “ENGELLİLER HAKKINDA KANUN” engellilik ifadesi göze çarpmaktadır. Sivil toplum örgütleri, dernek ve federasyonlar açısından da durum farklı değildir. Örneğin; 1985 yılında kurulan Zihinsel Özürlüler Federasyonu hala aynı tanımla varlığını sürdürürken, dünya ile etkileşim halinde olan “Dünya Engelliler Vakfı” engelli ifadesini kullanarak bu sahada çalışmalarını sürdürmektedir. (Dünya Engelliler Vakfı, 2019) (Zihinsel Özürlüler Federasyonu, 2019)

Akademik yazınlarda durum yine benzeşmekte, anlam karmaşası devam etmektedir. Bazı akademik yazınlr Özürlüler başlığını kullanırken, bazı yazarlar ise özürlülüğün kişilerde bir değer kaybına yol açtığı varsayımıyla Engellilik ifadelerini kullanmaktadır. Ya da hala Dünya Sağlık Örgütü’nün eski tanımlarını baz almaktadır.

Bu tez çalışmasında Türkiye perspektifinden Engelli/Özürlü İstihdamı konusu 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanunun tanımları doğrultusunda ilerleyecektir. Çünkü bu kanun Türkiye’de Engelli vatandaşların hak ve özgürlüklerini ele alan en geniş kapsamlı resmi metin olma özelliğini taşımaktadır.

## **1.2 Engellilik**

Fiziksel, Duyusal, Zihinsel, Ruhsal yetilerinin eksikliği yada tamamen kaybı sebebiyle çevre koşullarına etkin bir biçimde entegrasyon yaşamakta zorlanan, bu anlamda kısıtlanan kişiye Engelli denilmektedir. (T.C Resmi Gazete, 2005)

Engellilik tanımı literatürde medikal yönleriyle netlik kazanmış olsa da, engelliliğe derinlemesine bakıldığında çok katmanlı bir olgu olduğu gözlenmektedir. Toplumsal olarak azınlık sınıfına dâhil olan engelli bireyler sosyal boyutta dünyanın hemen hemen her yerinde ötekileştirmeye maruz kalmış, var olan imkânları kullanmaları zorlaştırılmış, yaşadıkları fonksiyon kaybının ötesinde, çevresel faktörler hayatlarını kolaylaştırmak yerine çoğunlukla zorlaşmasına sebebiyet vermiştir. Refah ülkelerinin verilerine bakıldığında dahi, engelli kişilerin birey kimlikleriyle hayatın içinde tutunma oranlarının düşüklüğü dikkat çekicidir. Bu bağlamda Engelliliğe salt tanımsal düzlemde bakmak yeterli olmayacak, engelliliğin Sosyo-kültürel, sosyo-ekonomik, sosyo-politik katmanlarıyla birlikte incelenmesi engellilik kavramını anlayabilmek adına mühimdir. Engelliliği sosyolojik boyutta ele almak, net saptamalar yapabilmek adına faydalı olacaktır. Engellilik kavramı, içinde sadece fonksiyonel olarak engelleri taşımakla kalmaz aynı zamanda toplumsal olarak kişilerin birey kimliğinin engellenmesine, bloke edilmesine de atıfta bulunur. (Burcu, 2015)

### **1.2.1 Engellilik Durumu**

Uluslararası ölçütleri de baz alarak kişinin engelliliğinin derecesini, türünü ve tanımının ortaya koyulmasıdır. Amaç; Engelliliğin detaylarıyla saptanmasıdır. (T.C Resmi Gazete, 2005)

### **1.2.2 Engellilik Türleri**

Engellilik durumu belli nedenler çerçevesinde gerçekleşir. Bu nedenler sırasıyla; Anne karnında, doğum esnasında, doğumdan sonra ve çevresel faktörlerin etkisiyle gerçekleşebilir. Örneğin savaşın insanlar üzerindeki yıkıcı tahribatı birçok kişinin bir anda engelli pozisyona düşmesiyle sonuçlanabilir. Ya da yanlış kullanılan bir ilaç bebeğin anne karnındayken engelli olarak büyümesine sebebiyet verebilir. Doğum sırasında bebeğe uygulanan yanlış bir hareket, bebeğin engelli hale gelmesine neden olabilir. Bunlar gibi birçok neden engellilik durumunun ortaya çıkmasına meydan hazırlamaktadır.

Engellilik nedensellikte doğan ve kişilerde tezahürü açısında farklılıklar gösteren bir durumdur. Kendi içinde yaşanan sağlıkla ilgili sorunlar türlerine ayrılmaktadır. (Murat, 2009)

#### **1.2.2.1 Ortopedik Engelli**

Kişinin Lokomotor sisteminde noksanlık, yetersizlik ya da işlev yitimi durumu varsa kişi Ortopedik engellilik kapsamına girmektedir. El, ayak, kol, bacak gibi uzuvlarda uzunluk/kısalık eksilik ya da fazlalık, hareket kabiliyetinin azlığı ya da yokluğu, şekilsel bozulma, hissizleşme, uyuşma gibi sağlıksal problemler engellilik kapsamında değerlendirilmektedir. (Ölmezoğlu, 2015)

#### **1.2.2.2 Görme Engelli**

Görme engelliliği; çevredeki görselleri ya az görmekte ya da hiç görememektedir. Ayrıca kişinin gördüğü görselleri farklı şekilde algılaması da bir görme engelliği şeklidir. Buna örnek olarak Renk Körlüğü ya da Gece Körlüğü verilebilir. (Ölmezoğlu, 2015)

#### **1.2.2.3 İşitme Engelli**

İşitme engelliliği; kişi çevreden gelen sesi ya da sözü ya az duymaktadır ya da hiç duymamaktadır. Bunun nedeni bir ya da her iki kulağının da duyma yetisini tamamen kaybetmiş olması olabilir veya işitme kaybının çok ciddi seviyelere ulaşmış olması olabilir. Bu gibi durumlarda işitme cihazları kullanılabilir. (Öztürk M. , 2011)

#### **1.2.2.4 Dil ve Konuşma Engelli**

Çeşitli nedenlere bağlı olarak konuşma yetisini kaybetmiş, akıcı olarak konuşamayan, duyduğu halde konuşamayan, konuşma hızında problem olan kişilerin yaşadığı engel durumudur. Dil, dudak, çenede şekilsel bozukluk konuşma kaybına

neden olabilir. Bazı konuşma engellerinin tedavisi mümkündür. Örneğin kekemelik tedavisi olan bir engellilik durumudur (Öztürk M. , 2011)

#### **1.2.2.5 Zihinsel Engelli**

Zekâ doğuştan itibaren hayatı çözümlememizi, beyinde işlenen veriler sayesinde hayata yön verebilmemizi sağlayan insanın en büyük gücüdür. İnsan zihinsel aktiviteler sayesinde öncelikli olarak, temel ihtiyaçlarını karşılar ardından sosyalleşme gereksinimlerini, hayatının yönetimini elinde tutar.

Zihinsel engellilik, zekânın temel işlevini tam anlamıyla yerine getirememesinden kaynaklanır. Bu noksanlık kişinin hayat yönetimini zayıflatır ya da yok edebilir aynı zamanda bu durum çevresel etkileşiminin zayıflamasına sebebiyet verebilir. (Murat, 2009)

#### **1.2.2.6 Süreğen Hastalıklar**

Doğumdan önce ya da doğum sonrasında meydana gelebilen, kişinin hayatını olumsuz yönde etkileyen ve hayatı boyunca sağlıksal bakım gerektiren, tedavi süreci genellikle uzun vadeler alan hastalık grubudur. Birçok çeşidi mevcuttur. Süreğen hastalığı olan kişiler hayatlarının etkilendiği ölçütte engellilik yaşamaktadırlar. Bu durum gündelik hayatlarını idame ettirmede, aktif çalışma hayatının içinde var olmada, çevresel imkânlardan faydalanma hususunda engel oluşturabilmektedir. Bu sebepten her süreğen hastalığa sahip olan kişi engelli kapsamına girmese de, süreğen hastalığının derecesi kişinin engellilik durumunu ortaya koymaktadır. (Başbakanlık Aile Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2007)

### **1.3 Engelliliğin Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi**

İnsanlığın doğuşundan itibaren engellilik olgusu vardır. Yaşama fonksiyonlarını kullanabilen insanlar kendilerini ve kendileri gibi olanları normal olarak tanımlarken, kendisinden farklı olanları anormal olarak nitelendirmişlerdir. Bu sebeple yaşam fonksiyonlarını kullanamayan ya da bununla alakalı sorun yaşayan engelli kişi anormal

bulunarak genellikle toplumlarda ötekileştirilmiş ve damgalanmıştır. Engelli kişilerin farklılıkları değiştirilemez ve süreğen bir durumdur bu nedenle normlar dâhilinde normal görülenin itibarsızlaştırmasına maruz kalır. Böylece ötekileştirilen kişi dinsel, sosyal ve ekonomik yapının içinde değer yitimine uğrayarak daire dışına itilir ve bu durum olağanlaştırılır. (Nazlı, 2012)

Hâlbuki toplumlarda farklılık kaçınılmazdır. Kültürler, dinler, renkler, diller her biri toplumlarda çeşitlilik arz eder. Bu çeşitliliklere rağmen kanunlar karşısında her insan eşit değerlendirilir. Bu noktadan hareketle engelli kişilerin ötekileştirilmesi, onurlarının zedelenmesi, suiistimal edilmesi kabul edilemez. İnsan olmanın verdiği haklara engelli kişilerde sonuna kadar sahiptirler.

Toplumsal olarak önlerine çekilmiş ekonomik, çevresel, siyasal, toplumsal setler engelli bireyleri dezavantajlı duruma düşürmektedir. Bu sebepten öncelikli olarak yapılması gereken, engelli kişilerin dezavantajlı grubundan çıkarılmasıdır. İlk adım engelli kişileri farklılıklarıyla kabul etmekten geçmektedir. Bu farklılık bir sorun olarak topluma sunulmamalıdır. Bunun yerine farklılığa yönelik düzenlemeler inşa edilmelidir. Örneğin ekonomik olarak hayatlarını sürdürebilmeleri için iş yeri düzenlemeleri yapılmalıdır. Ya da çevresel düzenlemeler, engelli bireylerin fiziki koşullarına uygun olmalıdır. Eğitim hakkından engelli kişi, engelli olmayan bir kişi kadar yararlanabilmelidir. Bütün bu imkânlar elverişli hale getirildiği takdirde, engelli kişilerin hayatın içinde aktif rol oynamaları, hem engellilerin birey kimliklerinin sağlamlaşmasına, hem toplumsal olarak dezavantajlı grup algısının ortadan kalkmasını sağlayacaktır. Bu sayede engelli bireyler ötekileştirilmeden, damgalanmadan hayatlarını toplumla bütünleşik sürdürebileceklerdir. Engellilik sağlıksal bir sorun olarak hayatlarında elbette var olmaya devam edecektir ancak bunun toplumsal hayatı zorlaştıran bir etmen olması durumu ortadan kalkacaktır. (Burcu, 2017)

#### **1.4 Engelliliğe Yönelik Modeller**

Engellilik kavramı içinde iki dinamiği barındırmaktadır, bunlardan biri bireysellik, bir diğeri ise toplumsallaşmadır. Tarih boyunca kişiler engellilik kavramını açıklamaya çalışmışlar, bu sebeple modeller geliştirmişlerdir. Geçmişten günümüze bu konuyla alakalı dört model ortaya konulmuştur. Bunlar; Geleneksel model, Medikal

model, Sosyal model ve İnsan hakları yaklaşımıdır. İnsanlığın gelişim sürecinde modeller oluşurken zaman ve koşullar, mekansallık, toplumsal bakış, önyargılar, kişilere biçilmiş misyonlar değerlendirmelerde etkin rol oynamıştır.

#### **1.4.1 Geleneksel Model**

Orta Çağ Avrupa'sında Kavimler Göçünün etkisiyle ortaya çıkan Derebeylik sisteminde toprak ve emek ilişkisi vardı. İnanışlar toplumu şekillendiren temel unsurlardı. Bu nedenle Engellilik kavramına bakış, inanışlar çerçevesinde gerçekleşmekteydi. Dönem gereği, dinsel öğeler, ahlaksal değer ve olgular, engellilik kavramına doğrudan etki etmiştir. Engelli kişiler zaman zaman Tanrı'nın bir lütfu olarak görülürken, zaman zamanda Tanrı tarafından cezalandırılmış varlıklar olarak nitelendirilmişlerdir. (Okur & Erbil Erdugan, 2010) Cezalandırılmış, kötülüğün dünyadaki tezahürü gibi yakıştırmalar, engellilerin toplum dışına itilmesine, damgalanıp aşağılanmasına hatta yalnızca engelli kimselerin değil, aynı zamanda yakınlarının da beraberinde itibarsızlaşmasına neden olmuştur. Bu sebepten geleneksel modelin, engelli bireyler ve yakınları üzerinde yer yer yıkıcı etkilerinin olduğu söylenebilir (Özgökçeler & Alper, 2010). İnanç köklerinin sarıp sarmaladığı bu bakış Geleneksel / Ahlaki Modelin doğmasına neden olmuştur. (Okur & Erbil Erdugan, 2010)

Öte taraftan Geleneksel model tarihsel açıdan değerlendirildiğinde, henüz işçi sınıfı oluşmaması sebebiyle, yetkinliği olan engelli bireylerin emek piyasasında yer bulmasına fırsat vermiştir. Fakat kapitalizmin ortaya çıkmasıyla birlikte, çarkların hızlıca dönüşü, engellilerin iş piyasasında deyim yerindeyse “öğütülmesine” sebep olmuş, engelli vatandaşları emek piyasası dışına itmiştir. (Gleeson, 1996)

#### **1.4.2 Medikal Model**

19.y.y başlarında gelenekselin yerini modernite almış, insanlar durumları inançlarıyla açıklamak yerine bilime yönelmiştir. Tıp alanında gerçekleşen gelişmeler, Engelliliğin Medikal Modelle açıklanmaya çalışılmasının temelini oluşturmuştur. Medikal Model'de engellilik tıbbi olarak değerlendirilmesi gereken bir hastalıktır. Engelliği sosyal bir varlık, bir birey olmaktan çıkartarak, sadece bakılıp, iyileştirilmesi gereken aciz bir varlık pozisyonuna sokmaktadır. Engelli bireyin elbette sağlıksal



gereksinimleri vardır ve sağlık koşullarının iyileştirilmesi çabası önemlidir ancak Medikal Model engelli kişinin sosyal statüsünü ve psikolojisini tam anlamıyla yok sayması sebebiyle durumu çözümlenemeyen konusunda yetersiz kalmıştır. Engelli kişiler sadece gözlem altında incelenecek varlıklar değildir. Bireysel olarak hayatın içinde varlık sahalarını oluşturabilecek imkânlarla erişebilmeyi, “normal” diye tanımlanan bireyler kadar onlarda hak etmektedirler. Bunun için gerekli olan koşullar, engelli bireyin soyut bir karantinaya kapatılmasıyla değil, hem medikal, hem sosyal, hem de psikolojik durumlarının gözlemlenmesiyle mümkün olacaktır. (Özgökçeler & Alper, 2010)

### 1.4.3 Sosyal Model

2. Dünya savaşının başlamasının ardından, “iş görür” erkek nüfusunun savaşa dâhil olması, iş piyasasında insan gücüne ihtiyaç duyulmasını sağlamıştır. Bu sebepten yetkinliği olan engelli kişiler iş piyasasında aktif rol oynamaya başlamışlardır. Engelliliğe karşı yeni bir bakış açısı gelişmiş, engellilerinde hayatın içinde var olabildiği gerçeği gün yüzüne çıkmıştır. Böylece engelli bireyleri sadece medikal anlamda değerlendirilmenin yanlış olduğu fikri doğmuştur. Bu fikir ışığında engellilik kavramı, bireysellik boyutundan çıkarılarak, toplumsal-sosyal boyuta indirgenmiş ve bu boyutuyla irdelenmiştir. (Arıkan, 2002)

Bu modelde, engelli bireylerin tüm sorunlarının çevresel faktörlerden kaynaklandığı düşüncesi hâkimdir. Engellilerin, toplum dışına itilmedikleri, ötekileştirilmedikleri, çevre koşullarının hayatlarını sürdürebilecekleri şekilde inşa edildiği ve ekonomik faktörlerin hayatlarını kazanmalarına imkân tanıdığı, bir yaşam alanı yaratıldığı müddetçe, hayatın içinde aktif rol oynayacakları savına dayanmaktadır. Bu sav ilk defa 1960’lı yıllarda engelli aktivistler tarafından dile getirilmiştir. Daha sonra Amerika’da üniversitelere yayılarak çığ gibi büyüyen bir hareket haline dönüşmüştür. (Meşe, 2014)

Bu hareketin amacı; Engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin istismar edilmemesini sağlamak, toplumda ferdi olarak kabul görmeleri, kamusal alanların kendilerine uygun şekilde dizayn edilmesi ve en önemlisi bütün bunların resmi düzenlemelerle, yani hukuksal olarak garantilenmesidir. Bu hareketle birlikte, yıllar içerisinde engelli bireyler adına farkındalık artmış, eylemlerin hukuksal boyutuyla

alakalı bir şeyler yapılması gerekliliği kaçınılmaz hale gelmiştir. Sonuç olarak 1975 yılında Birleşmiş Milletler “Özürü Hakları Bildirgesi” yayınlanmıştır. Bu bildirgeyle, evrensel olarak engelli hakları ilk defa resmiyete dökülmüştür. (Özgökçeler & Alper, 2010)

Sosyal model, engelli vatandaşların haklarının ortaya konulması, toplumsal farkındalığın artması ve hukuksal düzlemin temelini oluşturulması açısından önemlidir. Fakat gelişen dünya düzleminde, engelliğin yalnızca sosyal boyuttan ibaret olmadığı gerçeği kabul edilmiş ve böylece sosyal model değerini yitirmiştir.

#### **1.4.4 İnsan Hakları Yaklaşımı**

1900’lü yıllardan bu yana engellilik çeşitli modellerle açıklanmaya çalışılmıştır. Fakat modellerin tamamı, engelliliği tek boyutla sınırlamış ve diğer boyutlarını yok saymışlardır. Bu sebepten ulaşılan sonuçlar yetersiz olmuştur. 1990’lı yıllara gelindikçe engellilik adına yeni bir bakış açısı doğmuş ve bu bakış engelliliğin çok yönlü değerlendirilmesinin önünü açmıştır. Engellilik, İnsan Hakları Yaklaşımıyla birlikte derinlik kazanmıştır. İnsan Hakları yaklaşımının temel anlayışı her bireyin, engelli olup olmadığı fark etmeksizin, eşitlik, özgürlük, erişim, kültürel ve sosyal haklarının olduğu gerçekliğidir. Bu haklar, yasalar tarafından korunmalı ve kapsayıcı olmalıdır. Geçmişten itibaren, engelli bireylerin temel hak ve özgürlükleri kısıtlanmış, ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Bu sebepten İnsan Hakları Yaklaşımı bilhassa engelli bireylere vurgu yapmaktadır. (Albert & Hurst, 2004) Bu yaklaşım, bir model olmaktan öte, engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin zemini oluşturan bir yapıdır. Bu yapı sayesinde uluslararası düzlemde farkındalık oluşmuş ve birçok resmi belgeyle engelli hakları vurgulanmıştır. Engellilerle İlgili Dünya Eylem Programı (World Programme of Action Concerning Disabled People - 1982), Çocuk Hakları Sözleşmesi, (Convention on the Rights of the Child-1989) Engelli Bireyler için Fırsat Eşitliğinin Standart Kuralları. (Standard Rules on the Equalisation of Opportunities for People with Disabilities -1993) bunlardan başlıcalarıdır. (World Health Organization, 2011)

Ayrıca İngiltere’de Uluslararası Kalkınma Bölümü (Department for International Development - DFID) İnsan Hakları Yaklaşımının öncülüğünü yapmıştır. 1997 ve 2000 yıllarında, “Beyaz Kağıtlar” (White Papers) isimli

yönergelerle, İnsan Hakları hakkında stratejik planlarını ortaya koymuş ve ilkeler geliştirmiştir.

Başlıca ilkeleri şunlardır;

Katılım; Bireylerin katılımında bulunmaları için haklarını anlamalarını sağlamak ve bilgiye erişimlerini kolaylaştırmak.

Kaynaştırma; İnsan Hakları bağlamında, engelli ya da değil fark etmeksizin her birey için eşitliği teşvik etmek ve böylece ayrımcılığın önüne geçmek. Yükümlülüklerin yerine getirilmesi; Kurumların politikalarının, İnsan Hakları düzleminde güçlenmesini sağlamak. Devletlerin ve yetkili kurumların sorumluluklarını yerine getirmeleri için destekleyici olmak.

2000 yılında, Engellik ve yoksullukla ilgili stratejik plan, bilhassa engelliliğe vurgu yapmaktadır. (Albert & Hurst, 2004)

Engellilik meselesine duyarlılık yıllar geçtikçe artış göstermiştir.2001 yılında birçok dernek, kurum ve kuruluşun desteğiyle, Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin İnsan Hakları Sözleşmesi temelleri atılmış ve 2006 yılında sözleşme imzalanmıştır.2008’de ise üye devletlerin yüksek katılımıyla yürürlüğe konulmuştur. Sözleşme esaslarının yerine getirilmesi amacıyla denetleyici bir mekanizma oluşturulmuştur.

Sözleşmede ilk olarak; eşitlik, özgürlük ve engelli bireylerin onurlarına duyulması gereken saygı hususu ele alınmıştır. Ardından ise sosyal entegrasyon, erişim, katılım, engelli bireylerin yoksulluğu gibi konulara dikkat çekilmiştir. Bu sözleşme uygulanabilirliği, denetleyiciliği, kapsayıcılığı ve evrenselliği açısından engellilik mevzusunda şüphesiz bir devrim niteliği taşımaktadır. (Çelik, 2016) Böylece Geleneksel Model’le başlayıp, Medikal, Sosyal Model’le devam eden süreç engelliliğe çok daha geniş bir perspektifle bakılmasını sağlayan İnsan Hakları Yaklaşımıyla evrimleşip büyük bir gelişme kaydetmiştir. Günümüzde İnsan Hakları Yaklaşımı temelli, engellilik plan ve programları gerçekleştirilmektedir. Devletler, engellilik kanunlarını bu yaklaşım temelliyle oluşturmaktadırlar. Engelli bireyin sağlıksal sorunları gözetilirken, öte taraftan çevresel ve sosyal deneyimlerin, engelli bireyler üzerine olan etkisi yadsınmayarak, bütünleşik bir bakış açısıyla çözümler üretilmektedir. Bu bağlamda engelli bireylerin gün geçtikçe sağlıksal koşullarının

iyileştirilmesi, toplumda saygı kazanmaları, ayrımcılığa maruz kalmamaları, sosyal hayata entegrasyonları ve iş piyasasında konumlanmalarının önü açılmıştır.

### **1.5 İstihdam Kavramı**

İstihdam kavramının ortaya çıkma süreci sanayi devrimiyle birlikte olmuştur. Emeğin iş piyasasında kullanılması doğrultusunda ortaya çıkan bu kavram, gerçek anlamına ise Dünya ekonomik bunalımıyla kavuşmuştur. 1929 yılında baş gösteren ve 1930 yılını da içine alan “Büyük Buhran” da büyük kitleler işsiz kalmıştır bu sebeple istihdam konusu Dünya literatüründe İktisadi alanda önem kazanmış ve irdelenmiştir.

İstihdam geniş anlamıyla bakıldığında ülkenin sermaye, toprak ve emeğinin kullanılmasına verilen isimdir. Çerçeve daraltıldığında ise, insanın emek gücünün çalışma endüstrisine katılması anlamı taşımaktadır. İstihdam kendi içinde iki şekilde boyutlandırılmaktadır. Bunlar Tam ve Eksik istihdam olarak literatürde yer alır. Tam istihdam; tüm emek gücünün üretime kazandırılmış olmasıdır, bir başka deyişle tüm çalışanların etkin bir biçimde iş piyasasında olmasıdır. ( Gökmen, 2007)

Eksik istihdam ise çeşitli sebeplerden dolayı işi durdurulan ya da yavaşlatılan, iş piyasasında yer almayan ya da alamayan kişilerin durumlarına verilen isimdir. (Türkiye istatistik kurumu, 2019)

### **1.6 Dünya Düzleminde Engelli İstihdamına Bakış**

Geçtiğimiz yüzyıllarda engellilerin, kendi hayatını yönetmesi mümkün olmayan, bu sebepten yardıma gereksinim duyan bir varlık olduğu varsayılmaktaydı. Fakat bu yüzyılın başından itibaren bu varsayımın etkisi azalmış, dünya düzleminde engellilerin istihdam olanakları için politikalar ve düzenlemeler oluşturulmaya başlanmıştır. Bu politikalar genellikle “Korunaklı istihdam” olarak adlandırılır. Korunaklı İstihdam kapsamında, düşük vasıflı işlere ya da kabul görmeyen işlere engelli bireylerin yerleştirilmesi hedeflenmektedir. Bu istihdam şeklinde düşük maaş sağlanır ya da maaş ödemesi yapılmamaktadır. Ayrılmış meslekler adında bir başka uygulama örneği İngiltere’de mevcuttur. Bu uygulamada belirli meslekler (Asansör Operatörlüğü ve Otopark Görevlisi) sadece engelli vatandaşlara tahsis edilmiştir.

Ayrıca Avrupa'nın genelinde 1940'tan itibaren engelli vatandaşlara fırsatlar sağlayabilmek amacıyla Kota uygulaması getirilmiştir. Uygulamanın ortaya konulma mantığı her ne kadar iyi bir amaca hizmet etse de, hükümet politikalarının bu anlamdaki işverene olan teşvikinin azlığı uygulamayı yetersiz kılmaktadır. Bütün bunların dışında 1960/1970'den bu yana engelli bireyler için sivil toplum hareketleri sürmektedir (Goss, Goss, & Smith, 2000).

### **1.6.1 Amerika'da Engelli İstihdamına Bakış**

1960 yılında başlayan sivil hak hareketlerinde protestolar sayesinde Amerika'da engelli haklarıyla ilgili düzenlemelerin ilk adımı atılmış oldu (Goss, Goss, & Smith, 2000).

1973 yılında oluşturulan Rehabilitasyon yasasının (RA) 501.maddesinde Engelli bireyler için mesleki rehabilitasyon ve bağımsız yaşam konuları ele alındı. Bu sayede istidam edilebilirlik ve fırsat eşitliğinin sağlanması hedeflenmiştir. Daha yakın geçmişe gelindikçe, 1990 yılında oluşturulan Engelli Amerikalılar Yasası (ADA) engellilerle ilgili durumu etkin bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu yasada kapsam genişletilmiş, kamuda ve istihdamda ayrımcılık yasağı getirilmiştir. Ayrıca konaklama, eğitim, ulaşım, iletişim, rekreasyon, kurumsallaşma, sağlık hizmetleri, oy kullanma ve kamu hizmetlerine erişime vurgu yapılmıştır (Doyle, 1993). ADA Amerikalı engelli vatandaşlar için önemli bir açılım olmuştur, ancak yıllar içinde etkisi bölgesel olarak azalmış, engelli bireyler düşük maaşlı işlerde çalıştırılmaya başlanmış, eğitim kalitesi düşmüş, istihdam edilebilirlik azalmış ve kamusal alanda stigma ve dışlama hareketleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle 25 Eylül 2008 yılında George W. Bush yönetimi tarafında ADA revizesi yasası kabul edilmiştir (Scotch, 2009).

### **1.6.2 Birleşik Krallık'ta Engelli İstihdamına Bakış**

İngiltere'de savaş sonrasında engelli istihdamı doğrudan ele alınmıştır. Tomlinson adı verilen bir komite kurularak (the Tomlinson Committee) engellilerle ilgili rehber ilkeler oluşturulmuştur. Bu ilkeler kapsamında; Fırsat verildiğinde engellilerin normal istihdam yetkinliğine sahip olduğu belirtilmiş ayrıca bunu takip eden ilkelerde rehabilitasyon, yeniden eğitim ve iş teşviki tedbirleri vurgulanmıştır. Söz

konusu ilkeler fırsat eşitliği ve ayrımcılığı önlemeye dikkat çekse de, bireysel yetenek ve üretim verimliliği konusunda yetersiz kalmıştır. Komite kararlarında yer alan; seçilmiş meslekler, işverenlere yönelik istihdam kotası, mesleki rehabilitasyon, eğitim ve yeniden yerleştirme hizmetleri için bir çerçeve ve korunaklı istihdam için zorunlu hükümler 1944 yılında oluşturulacak engelli istihdam yasasının özünü oluşturmuştur (Doyle, 1993).

1944'de engellilerin istihdamı ciddi olarak ele alınan bir konu haline geldi. 2. Dünya savaşından sonra İngiliz devleti, istihdam, üretim, dağıtım gibi konuların tamamını domine eder vaziyetteydi. Bu süreçte engelli istihdamı da devlet mekanizmasının gündemi haline dönüştü ve devlet kontrolünde Engelli Yasası oluşturuldu. Kanun sivil hayata dönmek isteyen engelli bireyleri kapsıyordu. Yasanın ana planı kota idi. Yirmi ve üzerinde çalışanı olan işyerlerinin en az üç engelli istihdamı zorunluluğu vardı. Bu kapsamda iki tip çalışma şekli mevcuttu; asansör görevlisi ya da park görevlisi. Bu istihdam etme biçimine uymayan işveren muafiyet izni için başvuruda bulunmak zorundaydı. Kanun ayrımcılık karşısında alınan tedbirler konusunda benzersizdi. İstihdam politikasında eşitlikçi bir mantık güdüldü ve durum kişilerin(işverenlerin) inisiyatifine bırakılmadı. İşverenler yasal hükümlere uymadıkları takdirde para cezalarıyla cezalandırılmaktaydılar. Fakat bu cezai sistem tam anlamıyla uygulanamadı 1975 yılına kadar cezalar kovuşturmayla ya da işverenlerle pazarlık noktasında seyretti. Sonuçta, 1995 yılında teorik olarak yeni bir kanun ortaya konuldu. Uygulama boyutu ise 1996 yılında devreye girdi. Format ve teorik yapı açısından, 1944 yasasından farklı bir yasaydı. Bu farklılığın iki nedeni vardı birincisi; 1944 yasası gibi devlet kontrolünde değil, daha fazla gönüllülük esasına dayanmaktaydı. İkincisi ise Amerikan Engelli yasasında uygulandığı gibi, bireylerin güçlendirilmesi için gerekli olan tedavi gibi imkânların sağlanıp istihdam edilebilirliğin kişilerin(işveren ve iş gören) inisiyatiflerine bırakılmasıydı. Yani kısacası getirilen haklar bireysel haklara, muamele eşitliğine, tutarlılık ve adalet anlayışına dayandırılmaktaydı (Woodhams & Corbybritish, Eylül 2007).

### 1.6.3 Avrupa Birliği Düzleminde Engelli İstihdamına Bakış

Avrupa Komisyonun engelli bireylere yönelik ilk adımı daha iyi hizmet ve fırsatlar için 1970'lerde atıldı.1974 yılında mesleki rehabilitasyonu teşvik eden bir program başlatıldı. Aynı yılda engelli bireyler için açık istihdam, mesleki eğitimi desteklemek üzere fon kuruldu. 1981 Birleşmiş Milletler Engelliler Uluslararası yılı kapsamında, Avrupa Parlamentosu engelli bireylerin ekonomik ve sosyal hakları üzerinde durmuştur ve yılın bitiminde engelli bireylerin endişelerine yönelik eylem planı ortaya konulmuştur. Bu eylem planının iki ana başlığı vardı. Bunlardan biri; Mesleki eğitim ve rehabilitasyon, diğeri ise; çevresel faktörler yani ulaşım, bina ve tesislere erişim ve barınma (Doyle, 1993).

1980'lerin başından, 1990'ların ortasına kadar Avrupa Birliği engellilerin sorunlarıyla ilgili programlar oluşturmaya devam etti. Bu süreçte üç program ortaya konuldu. İsmi belirlenmeyen (1983-1987), daha sonra HELIOS I adında (1988-1991) ve 2 (1993-1996) olmak üzere. Bu programlar Engelli bireyler için yenilikler, fikirler ve değişimleri teşvik etti. Bu süreçte Avrupa Birliği'nin yönlendirme tavrı temkinliydi. Üye devletlerin yerel politikalarını yönlendirme girişimleri yoktu. Fakat 1990'ların ortalarından bu yana güçlü stratejilerle etki alanları genişletildi. 1996'da Komisyon tarafından amaç ve ilkeleri ortaya koyan bir bildiri yayınlandı ve aynı yıl Bakanlar Kurulu tarafından stratejik program onaylandı. Program çerçevesinde belirlenen kilit noktalar; eşitlik kavramı, ayrımcılık karşıtlığı, hak temelli yaklaşım, içerme, tam katılım, fırsat eşitliği ve tam katılım önündeki engellerin kaldırılmasıydı. Amaç ve hedeflerin yer aldığı bu program, üye devletlerin görüşlerine sunuldu ve kabul edildikleri ölçüde üye devletlerde uygulandı. 1997'de yapılan Amsterdam anlaşması da engelli sorunlarını kapsamaktaydı. Anlaşma, Komisyon tarafından, ayrımcılığa karşı mücadele, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, sakatlık, yaş veya cinsel yönelim gibi konularla ilgili eylemlerin yolunu açtı. Bir diğeri önemli adım, 2000 yılında atıldı. İstihdam 'da eşit muamele ve meslekler konusunda, Konsey'in Kasım Yönergesi (CEU 2000A) resmi olarak engelli haklarını güvence altına aldı. Daha sonra ayrımcılığa karşı daha keskin bir mücadele anlayışı içeren Yönergenin 2. Kısmı da (CEU, 2000B) yayınlandı. Kapsamı çok daha genişti; kamu kurumlarının iyileştirilmesi ve hizmetler (örneğin polis, adli sistemler, sağlık, sosyal güvenlik ve eğitim), medya,

karar vermeye katılım, ve mallara erişim ve hizmetler (konut, ulaşım dahil, kültür, eğlence ve spor) gibi konuların tamamını içine almaktaydı. Avrupa Birliğinin geçmişten günümüze engelli bireylere bakışı iki boyutla incelenebilir. Birincisi stratejik boyut, ikincisi uygulama boyutu. Stratejik planlamayla birlikte uygulama boyutu konusunda kaydedilecek gelişmeler hala önemini korumaktadır (Hvinden & Halvorsen, 2009).

#### **1.6.4 OECD ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Piyasasında Engelli Bireylere Dair Verileri ve Analizi**

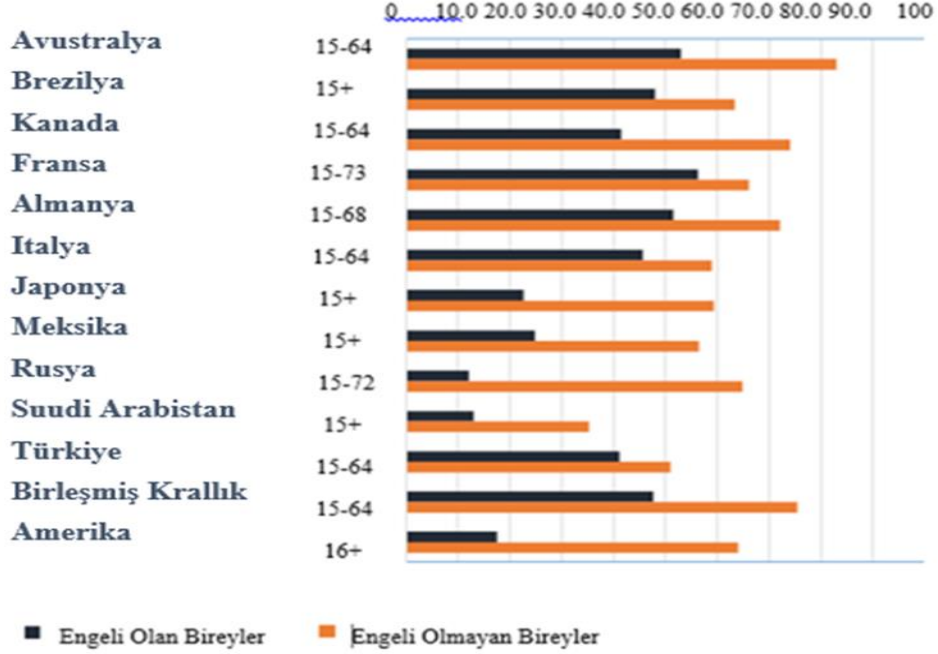
Engelli bireyler için yürütülen bu ortak araştırmanın hedefi, toplum içinde herkes kadar saygı görmeyi hak eden engelli bireylerin ekonomik anlamda topluma katılım seviyelerini ölçmektir. G20 zirvesi kapsamında ortaya konulan bu veriler hem ulusal politikalar hem de uluslararası politikaların verimliliğini ve sonraki aşamalar için gereklilikleri ortaya koyabilmek adına önem taşımaktadır. Bu araştırma kapsamında aktif çalışma yaşına gelmiş bireyler ele alınmakta, eğitim yaşında olan engelliler hedef kitleye dâhil edilmemektedir. Sosyal kalkınma ve İnsan hakları toplumlarda kimsenin atıl kalmamasını, herkesin topluma entegre yaşamasını taahhüt eder. Bu sebepten engelli bireylerin ekonomiye dâhil edilmesi gerekir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün öngörülerine göre; Engelli bireylerin çalışma oranı, engelsiz bireylerin seviyesine ulaşabildiği takdirde Ekonomik kalkınma %3 ile %7 oranında artış gösterecektir.

Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası Dünya Engellilik Raporuna göre engelliler dünya nüfusunun %15'ini oluşturuyor ve bunun %3'lük bölümü ciddi engelliliği olan kişiler. Bu oranlar tüm dünyada evrensel bir dil kullanılmaması sebebiyle değişiklik gösterebilmekte ve bu durum bazı mukayeseleri de zorlaştırmaktadır.



**Tablo 1. Engelli ve Engelsiz Kişilerin İstihdam ve Nüfus Oranları**

2010 yılına yakın en son veriler

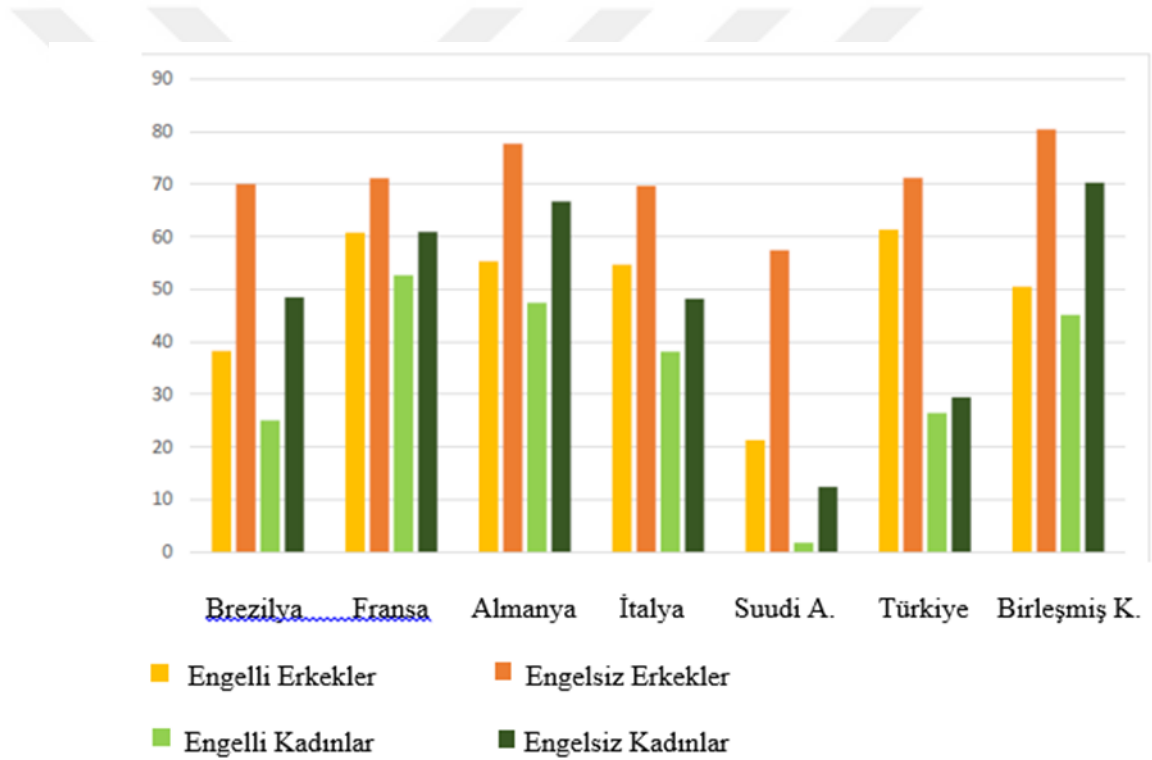


(International Labour Organization (ILO) - Organization For Economic Co-operation and Development (OECD), 20-22 Şubat 2018)

Tablo 1’de görüldüğü üzere, Engelli bireylerin iş piyasasına katılım oranı engelsiz bireylerden yüzdelik olarak yüksek bir oranla düşüktür. Engelli bireyler ve engelsiz bireylerin çalışma oranının birbirine en yakın olduğu ülkeler Fransa ve Türkiye olarak gözlemlenmektedir. Aradaki farkın en fazla açıldığı ülkeler ise Amerika, Rusya ve Suudi Arabistan olarak dikkat çekicidir. Bu resmi verilerin tanımlarla ilgili değişiklik gösterebileceğine bir kez daha vurgu yapılmalıdır. 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nde ülkelerin taahhütlerinden biri, ilerlemenin izlenmesine izin verecek daha iyi istatistiklere sahip olmaktır. Ülkeler bu verileri çalışma hayatında engelli bireylerin ayrı tutulduğu anket çalışmalarıyla tespit etmelidir. Realitenin ortaya konulabilmesi için evrensel, ortak bir dil tercih edilmelidir. Bu araştırmalar yapılırken, uluslararası çalışma örgütü ve diğer küresel kuruluşlar tarafından önerildiği üzere, Washington Grubu soruları kullanılmalı böylece uluslararası karşılaştırma yapılabilir. Ayrıca engelli istihdamının ölçülmesinde bir diğer problem ise engelli bireylerin serbest olarak çalışıyor olmasıdır. Bu durum kayıt dışı istihdama sebebiyet vermektedir ve resmi

kayıtlara geçmemektedir. Engelli istihdam sorunlarını oluşturan diğer bir konuda eğitim seviyelerinin yetersiz oluşudur. Engelli bireylerin yetiştirilme çağında eğitime erişimi, kapsayıcı olmayan eğitim imkânları, engelli bireylerin eğitimsiz olmasına bu bağlamda ilerleyen çağlarında işsiz kalmasına sebep olmaktadır. Bu durum bilhassa doğuştan gelen engellilerde ya da çocuklukta ortaya çıkan engellilik durumunda etkili olmaktadır.

**Tablo 2: Cinsiyete göre, engelli ve engelsiz kişiler için istihdam-nüfus oranı: 2010 yılına yakın en yeni veriler**



(International Labour Organization (ILO) - Organization For Economic Co-operation and Development (OECD), 20-22 Şubat 2018)

Şekil 2’de engelli kadınlar, engelsiz kadınlar, engelli erkekler ve engelsiz erkeklerin ülkelere göre istihdam oranları verilmektedir. Tabloya göre ilk dikkat çeken oran, engelli kadınların, engelli erkeklere nazaran iş hayatında pasif olduklarıdır. Bu konuda Suudi Arabistan başı çekmektedir. Suudi Arabistan’da yaşayan engelli kadınlar hemen hemen hiç aktif iş piyasasında yer almamaktadır. Engelsiz kadınlar içinde durum

bu oranın çok üstünde değildir. Tablo 1’de yer alan engellilerin istihdam oranı Türkiye için hayli yüksekken, durum cinsiyet ayrımıyla irdelendiğinde engelli kadınların istihdam oranının, erkeklere nazaran epey düşük olduğu görülmektedir. Engelli erkekler Türkiye iş piyasasında engelsiz erkeklerden çok az bir farkla yer bulabilmektedirler. Fransa’da tüm bireyler için istihdam oranları hemen hemen eşit seviyelerde seyretmektedir. Bu durum Fransa’nın engelli ve engelsiz bireyler için iş piyasasında eşit fırsatlar yarattığının göstergesidir. Diğer ülkeler için engelli ve engelsiz bireylerin çalışma oranlarında makas açılmaktadır. G20 gibi dünya ülkelerinin katılımıyla gerçekleşen zirveler, ülkelerin verilerini karşılaştırmak eksiklerin tespiti ve mukayesesi açısından önemlidir. Böylece devletler yapılan saptamalar neticesinde reformlar yapabilir, devlet politikalarını değiştirebilirler.

Engelli kişiler çok heterojen bir gruptur. Kişilerin farklı sakatlık türleri vardır. Bunlar az ya da çok ciddi olabilir ve doğumda veya daha sonra yaşam içinde edinilebilir. Engelliler yaş, etnik köken, kırsal / kentsel statü ve diğer koşullar dâhil olmak üzere tüm demografik özelliklerde de değişiklik gösterir. Bu farklılıklar işgücü piyasasına dâhil olmalarında farklı ihtiyaç ve zorluklara yol açmaktadır. Bu nedenle G20 ülkeleri kapsamında öncelikli olarak belirlenen politika; 1- çalışamayanlar ve aileleri için yeterli ve güvenli bir gelir sağlamak 2- İstihdam edilebilir engellilere, çalışmak için iyi teşvikler ve destekler sağlamak. İkinci politika çerçevesinde engelli bireyler ve işverenler için gerekli ortamın hazırlanması şartı açığa çıkmaktadır. Gerekli koşullar; ayrımcılık yasağı yasaları, istihdamda veya eğitimde zorunlu kotalar, işyeri düzenlemelerinin sağlanması, kamu istihdam hizmetlerinin dâhil edilmesi ve engellilerin yeteneklerini, becerilerini tanıyan engellilere güvenen işverenlerin teşvik edilmesiyle sağlanabilir.

Kamu kurumlarında engelli istihdamı daha yaygınken, özel sektör bu anlamda eksik istihdam verilerini oluşturmaktadır. Bu nedenle özel sektörde engelli istihdamına yönelik gerçekleştirilecek her atılım, engelli istihdam oranlarında kaldıraç vazifesi görecektir. Bu konuda yapılması gereken engelli bireylerin işe alınması, işte daimiliğin sağlanması için işverenlerde güveni tesis etmek ve gerekli teşviki sağlamaktır.

Engellilerin istihdam edilmesinin, daha etkili problem çözme, artan yenilik, personel taahhüdü ve genel olarak müşteriler, iş ortakları ve toplum arasında daha pozitif bir üne sahip olmak gibi, özel şirketler için somut ekonomik faydaları vardır. Bu

artıların ön plana çıkartılması önem arz etmektedir. Özel sektörde büyük ölçekli şirketler bu anlamda öngörülü ve daha duyarlı yaklaşırsa da orta ve küçük ölçekli şirketler hala keskin önyargılara sahiplerdir. Bu sebepten orta ve küçük ölçekli şirketlerin engelli istihdam kapasitelerinin artırılabilmesi için daha fazla bir şeylerin yapılması gerekliliği doğuyor. Örneğin Kuzey Avrupa'da engelli çalışanların destek alabilmeleri için işçi destek birimleri kurulmuş, böylece engelli çalışan iş sağlığı hizmetinin desteği ile kronik sorunları önlenilmekte ve gerektiğinde erken müdahale edilebilmektedir. Bu gibi uygulamalar küçük ve orta ölçekli şirketlerin omuzlarında ki yükü hafifleterek engelli bireylerin istihdamını teşvik etmektedir. Ya da uygun işyeri ayarlaması ve buna karşılık gelen finansal desteklerle ilgili tavsiyelerin alınması kolay olmalıdır, çünkü işverenler hantal idari prosedürlere ve temaslardan anlaşılır bir şekilde uzak durmaktadır. Norveç'te işverenlerin destek alabilmesi için kamu istihdam ofisleri kurulmuştur, işverenler desteğe ihtiyaç duyduklarında bu ofislerden faydalanmaktadırlar. Ayrıca engelli istihdamında devletlerin sübvansiyon politikaları işverenlerin engelli kişileri işe alımları için önem taşımaktadır.

Ayrıca çalıştığı sırada engelli olan kişiler için işe geri dönüş programları engelli yönetimi için faydalı bir uygulamadır. Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA) ve Kanada'daki Ulusal Özürlülük Yönetimi ve Araştırma Enstitüsü (NIDMAR) gibi kuruluşlar tarafından işyerlerine rehberlik hizmeti sağlanmaktadır. Bununla birlikte işe dönen engelli kişilerin çalışma saatlerinin azaltılması ama işverenin tam saat üzerinden teşvik alması uygulanan stratejilerden biridir. Böylece kaynaştırmalı istihdam alanı sağlanırken, öte taraftan engelli bireylerin işe alımı teşvik edilmektedir. Bu strateji yalnızca iş sürecinde engelli olan bireyleri değil tüm engelli bireyleri kapsamalıdır.

Engelli istihdamında kilit rol oynayan diğer aktörler ise Sivil Toplum Örgütleri ve Sendikalarlardır. Yeni stratejilerin yaratılmasında, yasal hükümlerin tekrar gözden geçirilip, uygulanmasında, işçilerin ve işverenlerin istihdam konusunda aydınlanması hususunda STK ve sendikalara büyük görev düşmektedir. Biraz önce bahsedildiği üzere uygulanan stratejik planlamalar yalnızca özel sektör için değil kamu alanlarında da uygulandığı takdirde engelli istihdamında büyük bir ilerleme kaydedilecektir.

Kamu alanlarında yasal mevzuatın sapma göstermemesi nedeniyle engelli istihdamı daha fazla gerçekleşebilmektedir. 2010 yılında, ABD'deki 13548 sayılı İcra Emri, federal kurumlardaki engellilerin istihdamını 100.000'e kadar arttırmayı

hedeflemiştir. Bu işverenlerin insiyatifinde değildir bu sebepten sapma eğilimi daha azdır. Nitekim 2017'de, ABD Eşit Fırsat Komisyonu, her bir federal kurumun “hedefini benimsemesi gerektiği” işgücünün en az % 12'sinin engeli olan insanlar olması gerekliliği nihai kuralı ile yayınlamıştır. Federal kurumun % 12'sinin % 2'lik bölümünde engelli kişilerin istihdam edileceğini garantilemektedir. Buna ek olarak, 1973 Rehabilitasyon Yasası'nın 503. maddesi federal müteahhitlerin ve taşeronların ayrımcılığa maruz kalmalarını yasaklamaktadır. İstihdamdaki engelliler ve gözden geçirilmiş düzenlemeler, engelliler için % 7'lik bir oranla ülke çapında istihdam edilebilmeyi hedeflemektedir.

OECD ülkelerinin engelli bireyler için bir diğer gündemi de korunaklı işyerleridir. Korunaklı iş yerleri zihinsel engelli olan bireyler için önemli bir istihdam alanı oluştursa da yeterliliği olan diğer engelli bireyler için parlak bir çözüm değildir. Çünkü kaynaştırmalı istihdam alanından uzak kalan engelli birey sosyalleşme konusunda zayıflar ve aynı zamanda yetkinliklerini geliştirme fırsatına erişemez. Korunaklı işyerlerinde daha fazla yetkinliği olan engelli bireylerin tutuluyor olması iş yeri açısından başarılı sonuçlar verse de bu alanda çalışmaya ihtiyaç duyan diğer engelliler için dezavantaj oluşturmaktadır. Daha fazla korunaklı istihdam alanından ziyade kadın ve erkek engelliler için iş piyasasına katılımlarını artıracak kaynaştırma ve beceri geliştirme programları açılması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca engelliler için çıraklık ve mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi de ciddi bir önem arz etmektedir. Örneğin; Brezilya'da Ulusal Endüstriyel Eğitim Hizmeti (SENAI), engellilerin SENAI kurslarına erişimini kolaylaştıran Kapsayıcı Eylem Programına öncülük ediyor. Kapsayıcı mesleki eğitime ilişkin referans materyalleri, Elektronik ve diğer endüstriyel alanlarda özel terimlerle Brezilya işaret dili sözlüklerinin yanı sıra öğretmenlerin dâhil edilmesine ilişkin E-öğrenme kursları hakkında referans materyalleri sağlıyor. Hindistan'da, Engelliler için Beceri Konseyi (SCPwD- The Skill Council for Persons with Disability), sivil toplum örgütleri tarafından yürütülenler de dâhil olmak üzere ülke genelinde eğitim merkezlerinin akreditasyonunu gerçekleştirmekte ve eğitimler için eğitim düzenlemektedir. SCPwD, İngiltere'deki standartlara uygun, farklı engelli kişilerin eğitim ihtiyaçlarına ilişkin eğitimler için bir el kitabı hazırlamıştır.

Avustralya'da, işverenlere ödenen Engelli Avustralya Çıraklık Ücreti Desteği (DAAWS- Support for Australian Apprentices with disability) ve işverenlere ödenen

eğitici, tercüman ve mentor hizmetleri için yardım dâhil olmak üzere engelli Avustralya Çıraklarını desteklemek için çeşitli yardımlar mevcuttur. Bu tarz girişimler engellilerin duvarlar arasından çıkarılmasını, özgüvenlerinin gelişip topluma entegre olmalarını sağlayacaktır. Aynı zamanda istihdam alanında da uzmanlaşarak daha rahat istihdam edilebileceklerdir.

Bu destek programlarının yanı sıra engelli istihdamı için Mesleki Rehabilitasyon uygulaması devletlerin engelli politikalarının başında yer almalıdır. Engelli kişilerin yeteneklerinin geliştirilmesi ya da yapılandırılması açısından çok önemlidir. Mesleki rehabilitasyonun yanında tıbbi rehabilitasyon uygulamalarının da yürütülüyor olması, engelli kişinin hayatın içinde ki veriminin artmasına %100 katkı sağlayacaktır. Nitekim G20 ülkelerinde de rehabilitasyonun işten ayrılma sürecinin uzattığına dair kanıtlar tespit edilmiştir. Bu sebepten bir çok ülke engelli stratejik planına öncelikli olarak rehabilitasyon meselesini dahil etmiştir. Örneğin Avusturya'da, mesleki rehabilitasyon 1996 yılında zorunlu hale geldi ve bir sakatlık ödeneği başvurusu otomatik olarak rehabilitasyon talebi olarak kabul edildi. Ya da Macaristan, 2008'den bu yana kapsamlı bir rehabilitasyon süreci ile benzer bir rehabilitasyon öncesi fayda ilkesini izlemektedir.

Ülkeler, eskisinden daha fazla rehabilitasyon ve istihdam önlemlerine yatırım yapıyorlar, ancak rehabilitasyon ve istihdam desteğine giden toplam özürllülük fonu miktarının payı, işsizlik sistemindeki % 33'e oranla % 5 civarında (ortalama) (OECD, 2010). ISSA (International Social Security Association- Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı ) için yapılan son bir çalışmada, rehabilitasyon önlemlerinin yatırım getirisinin işverenler için 3,7 sosyal güvenlik sistemleri için 2,9 ve genel olarak 2,8 olduğu tahmin edilmektedir. (International Labour Organization (ILO) - Organization For Economic Co-operation and Development (OECD), 20-22 Şubat 2018)

### **1.6.5 Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesinin Değerlendirilmesi**

İnsan haklarının ve özgürlüklerin korunabilmesi için hukuksal olarak güvence altına alınması gerekliliği vardır. Devletler kendi hukuk sistemleri dâhilinde bunu gerçekleştirirken, evrensel olarak ortak mutabakata varılan sözleşmelerle kendi sistemlerinin temelini oluşturmaktadır. Devletin gerçekleştirdiği hukuksal düzenlemeler bazen zafiyetli olabilir, ihlallere meydan verebilir. Bu tarz durumların

ortadan kaldırılabilmesi için gerçekleştirilen evrensel sözleşmeler, durumlar hakkında detaylı tespitler, uygulamalar ve yaptırımlar içerir. Azınlık grubuna dâhil olan engelli bireylerin hakları evrensel boyutta hassasiyet içermektedir çünkü ihlallere açıktır. Bu sebepten 13 Aralık 2006 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafında Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi kabul edilmiştir. Kabul edilişinden 1 yıl sonra, 30 Mart 2007 tarihinde aralarında Türkiye'nin de yer aldığı 81 ülke tarafından imzalanarak devletlerce uygulamaya konulmuştur.

Sözleşmenin kapsamını 50 madde oluşturmaktadır. İlk 10 maddelik bölümde tanım ve ilkeler yer almaktadır, bununla birlikte devletlerin uygulaması gereken genel yükümlülüklerde de yine bu kısımda mevcuttur. Daha sonraki 20 madde de ise engelli bireylerin temel hak özgürlükleri ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Son 20 madde de ise veri toplama araçları, sözleşmenin uygulanması ve denetlenmesi gibi konulara değinilmiştir.

Geniş yaptırım gücü olan bu sözleşmenin engelliliğe bakış perspektifi dünya açısından büyük bir önem arz etmektedir. Bu sebepten uygulamalar evrensel tasarım adı verilen bir biçimde, yani birbirinden farklı ülkelerin uygulayabileceği insan temel, hak ve özgürlüklerinin ölçülü düzenlemelerle hayata geçirilmesi üzerinden oluşturulmuştur. Fırsat eşitliği ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması esas alınmıştır. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığına karşıda vurgular içermektedir. Bir diğer önemli vurgu ise eğitim hususundadır. Sözleşme kişinin onurlu bir yaşam sürdürebilmesi için gerekli seviyede eğitimi zorunlu kılar bu durum kişinin engelli olmasıyla bağlantılı değişiklik gösteremez.

Türkiye 30 Mart 2007 tarihinde sözleşmeye imzasını atarak yükümlülükleri kabul etmiştir. Bu bağlamda sözleşme kabulünün ardından yapılması gereken ülkenin sözleşmeyi uygulayabilmesi için kendi ülkesine hukuksal olarak entegre etmesidir. Bu nedenle Türkiye'de 3 Aralık 2008 tarihinde 5825 sayılı Kanun, 3 Aralık 2008'de Meclis onayından geçmiştir. Bu kanunda hiçbir açığa yer verilmemesi adına, bazı kısımlar sözleşmeden birebir ifadelerle yansıtılmıştır. 2014 yılında ele alınan ayrıntılar hususunda bazı revizeler yapılmıştır.

Sözleşmenin Türkiye gibi devletlerce kabul edilmesi engelli vatandaşların özlük haklarının tanınması açısından büyük önem taşımaktadır ancak bunun sadece resmiyete dökülmesi yeterli değildir. Uygulamaların gerçekleştirilip, denetlenebilir olması çok

daha fazla ehemmiyet taşımaktadır. Taraf devletlerin sözleşmeyi ne derece hayata geçirdiğinin tespiti yapılabilmesi için bir kontrol mekanizmasına gereksinim vardır. Bu nedenle Engelli Hakları Komitesi kurulmuştur. Sözleşme komitenin işleyişine dair şu bilgileri içermektedir;

Sözleşmeyi imzalayan devletler sözleşmenin gereklerini yerine getirdiğine dair imzaladıkları tarihten iki yıl sonra komiteye rapor sunmakla yükümlüdür. Daha sonra ki raporlar ise dört yılda bir süreyle sunulmalıdır. Eğer devletlerce raporlamalar gecikir ise komite tarafından ilgili devlete bildirim gönderilir. Komite on iki uzmandan oluşur artı katılımlarla on sekiz kişiye yükselebilir. Komite üyeleri devletler tarafından en yüksek oyu alan temsilci olarak belirlenir. İlk kez komite temsilcisi sözleşmenin imzalanma tarihinden sonra ki altı ay içerisinde belirlenmelidir. Seçilen komite üyeleri dört yıl süreyle görev yapmaktadır. Ayrıca komite üyeleri Birleşmiş Milletler tarafından ücret almaktadırlar. İlgili devletler sözleşmenin koşullarını yerine getiremeyeceğini ya da başka bir sebeple sözleşmeye uygulamama durumunda çekilme hakkını kullanabilirler. Çekilme kararı alan devlet bunu sekreterliğe bildirir ve bir yıl sonunda sözleşme feshedilir. (Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazetesi, 2009)

### **1.7 Türkiye Düzleminde Geçmişten Günümüze Engellilik İstihdamına Bakış**

Ülkemizde, Osmanlı devletinin hüküm sürdüğü yıllardan itibaren, engelli kavramına duyarsız kalınmamıştır. Osmanlı döneminde engelli bireylerin huzur evlerinde bakımının sağlandığı ve yetkinlikleri elverişli olan engelli bireylerin uygun istihdam alanlarında çalıştıkları bilinmektedir. Mustafa Kemal Atatürk'le birlikte Cumhuriyet'e geçiş yıllarında ise ilk atılım engelli çocukların haklarını da kapsayan "1924 Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi" ile gerçekleşmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası dâhilinde sosyal devlet anlayışıyla kişilerin kanunlar karşısında eşit haklara sahip olduğunun altı çizilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin kabulüyle birlikte durum bir engellik meselesi değil, insan hakları meselesi haline gelmiştir. Engelli sorunlarının spesifik olarak incelenmesi süreci ise 1981 yılında kurulan, Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu ile başlamıştır. 1982 Anayasası'nda ise Özürlü hakları resmi olarak koruma altına alınmıştır. 25 Mart 1997 tarihinde, 571 sayılı kararname ile Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu kapatılarak, Devlet Bakanlığına bağlı olarak hizmetini sürdüreceği Özürlüler İdaresi Başkanlığı açılmıştır.



Tarihi gelişimin tamamına bakıldığında 1996 yılı ve öncesi engelli kavramının özel olarak ele alınmadığı gözlenmektedir. Bu yıllarda gerçekleştirilen politikaların, sosyal hizmetler kapsamında ele alınması yanlış olmayacaktır. Çıkarılan birçok kanunda (1930 tarihli 1580 sayılı eski Belediye Kanunu, 3360 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu gibi ) toplumsal fayda gözetilmiş ve bu bağlamda toplumun ferdi olan özürli bireylerde çıkarılan kanunların etki alanına girmiştir.

Türkiye’de Özürllüklere ilişkin ana yapılanma 3 Aralık 1996’da gerçekleşmiş, aynı zamanda bu yıl geçmişten günümüze her yıl Dünya Özürllüler Günü olarak kutlanmaktadır. 571-572-573 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerle engelli kişilerle ilgili çeşitli açılımlar, 1996 – 1997 yıllarında gerçekleşmiştir. Bunlardan en dikkat çekenini ise 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin konusunu oluşturan “Kaynaştırma Eğitimi”dir. Özürli çocukların, kendi yaşlılarıyla birlikte aynı okullarda okumasını sağlayan bir sistemdir.

Özürllüler adına gerçekleşen en önemli olay ise; 7 Temmuz 2005 tarihinde 5378 sayılı Özürllüler Kanununun yürürlüğe girmesidir. Bu olay ülkemizde ki engelli hakları için gerçekleşmiş en önemli girişimdir. Kanuni düzlemde özel olarak Engelli bireylerin eşitliği, sosyal hakları, alacakları hizmetler, kavramlar, tanımlar ve ayrımcılığa karşı yaptırımlar tüm ayrıntılarıyla ele alınmıştır (T.C. Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı , 2008/2012 ).

### **1.7.1 Türkiye’de Engelli İstihdamının Hukuksal Boyutu**

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun Kapsamına göre;

1/7/2005 tarihinde kabul edilip, 7/7/2005 tarihinde resmi gazete yayınlanan Engelliler Kanunu, ülkemizdeki engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin resmiyete dökülmesini sağlamıştır. Toplamda 3 Kısım ve 50 madde ’den oluşan kanun, geçici maddeleri ve yürürlükten kaldırılan hükümleri içermektedir. Kanunun genel amacı; ülkemizdeki engelli bireylerin haklarının şekillendirerek, toplumda refah koşullarını sağlamaktır. Kanun kapsamında; yalnızca engelli bireyler değil, aileleri, işverenler, engelli bireylerin gereksinim duydukları kurum ya da kuruluşlar ve çevresel koşullar ele alınmıştır. Uygulama boyutuyla alakalı; Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık,

engelliliğe dayalı ayrımcılık, engellik durumu, erişebilirlik, rehabilitasyon, korumalı işyeri, makul düzenleme, rehabilitasyon, umuma açık hizmet konuları irdelenmiştir

Kanun kapsamında vurgulanan doğrudan / dolaylı ayrımcılık ifadeleri tezin yönelimi açısından dikkat çekicidir çünkü tezin 2. Bölümünde engelli bireylere istihdam alanında uygulanan ayrımcılık ve onlar üzerindeki etkilerine yer verilecektir. Kanun Kapsamında bahsi geçen tanımlara bakıldığında;

Doğrudan ayrımcılık, kişinin engellilik durumuna doğrudan atıf yapılarak, engelli bireyin hak ve özgürlüklerinin mukayese yoluyla kısıtlanması ya da sağlanmaması durumudur. Dolaylı ayrımcılık ise işinin engellilik durumunun görünüşte bir sorun teşkil etmediğinin vurgusu yapılarak, eylemlerin bu vurgunun aksine gerçekleşmesi ve kişinin haksızlıklara maruz kalması durumudur.

Engelliliğin İstihdam boyutu, Engelliler Kanundan iki yıl önce 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde detaylandırılmıştır. Hâlihazırda günümüzde bu kanun metni uygulanmaktadır. Fakat 15/05/2008 tarihinde Resmi gazetede yayınlanan 5763 numaralı kanunla revizelere gidilmiştir.

Kanun metninde Engelli çalıştırmayla ilgili şu bilgiler yer almaktadır;

50 ya da daha fazla çalışanı olan özel işletmelerin yüzde üç oranında engelli birey çalıştırması zorunludur. Bununla birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarında bu oran yüzde dört oranındadır. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli bireylerin sağlık koşullarına ve yetkinliklerine uygun pozisyonda istihdam etmek zorundadır. Türkiye İş Kurumu işverene işçi bulmak konusunda destek sağlamaktadır. İşe alım, mesleki yönlendirmeler, özel çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafında yönetmeliklerle düzenlenmektedir. Engelli çalıştırmakla yükümlü olan iş yeri, bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işyeri, engelli birey başına aylık 750 lira para cezası ödemek zorundadır. Hiç bir koşulla iş yeri bu cezadan muaf olamaz.

Engelli bireylerin Sualtı ve yeraltı işlerinde çalışması kanunen yasaktır. İş yerinden sakatlığı ya da iş görmemezliği sebebiyle işten ayrılmış çalışanın geri dönme talebi durumunda, kendisine ya aynı ya da benzer bir iş verilir eğer işyerinde uygun koşullarda bir istihdam boşluğu yoksa oluşacak ilk boşlukta kişi istihdam edilmelidir. Aksi takdirde işveren eski çalışanına, altı aylık maaş tutarında tazminat cezası ödemek mecburiyetindedir. Özel Sektörde ve Korumalı İşyerlerinde çalışan sigortalı engelli

çalışanların, esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, mükellef olduğu sınırdan daha fazla ya da mükellef olmadığı halde engelli istihdam eden işverenin, çalıştırdığı her bir engelli çalışanın sigorta priminin yarısı Devlet Hazinesi tarafından karşılanır (T.C Resmi Gazete, 2005).

Korumalı işyerleri hakkında yönetmelik gereğince;

İstihdam yöntemlerinden biri olan Korumalı işyerlerinin çerçevesi, Korumalı işyerleri hakkında yönetmelikle belirlenmiştir.

Normal iş gücü piyasasında katılımda sorun yaşayan engelli bireylerin çalışması ve rehabilitasyonu için kurulan bu iş yerlerine Korumalı İş Yeri adı verilmektedir.

Korumalı İş Yerleri gerçek ve tüzel kişiler tarafından, devlet mali teşviki ve teknik donanım desteğiyle kurulur.

Büyükşehir Belediyelerine bağlı olan Korumalı İş Yerlerinde minimum 30 kişinin çalıştırılması, Büyükşehir Belediyesinin dışındaki yerlerde ise minimum 15 kişinin çalıştırılması zorunludur.

Korumalı iş yerlerinde idareden sorumlu İşyeri yöneticisi, mesleki eğitimin sağlanması için eğitici personel ve ayrıca ihtiyaca bağlı olarak teknik eleman yada destek elemanı alınabilir. Korumalı iş yerlerinde, sosyal çalışmacı, fizyoterapist, psikolog, rehber öğretmen veya psikolojik danışman, özel eğitimci, doktor, sosyolog ve çalışma ekonomisti olanlar ile bu alanlarda yüksek lisans yapanlar ancak yönetici olabilirler.

Korumalı iş yerinin içi ve çevresi engelli çalışanlara yönelik dizayn edilmelidir.

Korumalı iş yeri üç bölümden oluşmalıdır. Değerlendirme bölümü, engelli kişilerin yeteneklerinin tespitinin yapıp yönlendirildiği ayrıca eğitim ve rehabilitasyon desteğinin verildiği bölümdür. Üretim bölümü, uygun yetkinliklere sahip engelli bireylerin gelişimlerini devam ettirdikleri ve üretim sağladıkları bölümdür. Sosyal Servis, engelli çalışanların yaşadıkları sorunlarla ilgilenen, onlara destek sağlayan bölümdür. Bu bölümde bireysel ya da grup etkinlikleriyle kişilere sosyal destek verilir.

Korumalı iş yerinde çalışacak engellinin en az %40 oranında zihinsel, ruhsal-duyusal ve davranışsal engelli olması veya diğer engellilik gruplarından ise %60 ve üzeri engeli olması gerekmektedir.

Korumalı iş yerleri faaliyet raporlarını her yılın mart ayında denetim yapılması için İl müdürlüklerine teslim etmek zorundadırlar (Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazetesi, 2006).

## **1.7.2 Türkiye’de Engelli İstihdam Yöntemleri**

Engelli kişilerin topluma entegre olabilmesi, onurlu bir hayat sürdürebilmeleri için kendi hayatlarını bireysel olarak sürdürebilecek güce sahip olmaları gerekir. Bunun için ön koşul çalışma imkânlarının olmasından geçmektedir. Engelli vatandaşların nerde, hangi koşullarda çalışabileceğine yönelik ülkemizde yedi tip istihdam yöntemi kullanılmaktadır.

### **1.7.2.1 Kota Yöntemi**

Kota yöntemi, Kamu kurum ve kuruluşlarında ya da özel sektörde belli ölçütler dâhilinde engelli çalıştırılmasını öngören yöntemdir.

Türkiye’de iş hukukuna göre; Özel sektör için elli veya daha fazla çalışanı olan kuruluş yüzde üç oranında engelli vatandaş çalıştırmak zorundadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında ise bu oran yüzde dört’ tür. Yükümlülüğe uymayan her kurum ya da kuruluş çalıştırmadığı engelli için para cezası ödemekle yükümlüdür.

Bu yöntemle birlikte engelli çalışanların artırılması hedeflenmektedir. (Genç & Çat, 2013)

### **1.7.2.2 Korumalı İş Yerleri**

Çerçevesi 5378 sayılı Kanunla belirlenen yöntem normal bir istihdam alanında çalışması güç olan engelli bireyin, devlet tarafından yapılandırılmış, özel olarak engelli bireyler için dizayn edilen iş yerlerinde çalışmasını amaçlamaktadır. Bu iş yerlerinde genellikle engel durumu daha ağır bireylerin çalışması öngörülür (Genç & Çat, 2013).

### **1.7.2.3 Kişisel Çalışma Yöntemi**

Devlet tarafından verilen teşviklerle engelli kişilerin kendi işyerlerini kurmaları ve geliştirmeleri amaçlanmaktadır. Kişisel çalışma yöntemi ülkemizde uygulaması az olan bir yöntemdir çünkü engelli bireyler eğitim sistemine entegre olmakta, yetkinliklerini geliştirmekte ve sosyal yaşama uyum sağlamak konusunda sorunlar yaşamaktadır (Genç & Çat, 2013).

### **1.7.2.4 İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli Çalıştırması**

Genellikle küçük ve orta ölçekli şirketlerde uygulanabilir bir yöntemdir. İşverenlerin hiçbir yaptırıma maruz kalmadığı halde (Kota sistemi gibi) kendi inisiyatifiyle engelli bireye iş sağladığı yöntemdir. Toplumda engelli bireylere karşı ötekileştirici değil, birleştirici bir tutum sergilenmesi gerektiği fikrinden hareketle, uygulamanın artması engelli bireylerin yararına olacaktır (Genç & Çat, 2013).

### **1.7.2.5 Evde Çalışma Yöntemi**

Engelli bireylerin engel durumuna bağlı olarak, sosyal çevreye adaptasyonunun zor olduğu koşullarda, evde gerekli düzeneğin sağlanmasıyla çalışması yöntemidir. Bu yöntem hafif engellik durumlarında tercih edilmemelidir çünkü kişinin dış dünyadan kendisini izole etmesini ve yetkinliklerinin körelmesine neden olabilir. Evde çalışma yönteminde genellikle bilgisayar başında yapılan işler tercih edilmektedir. (Genç & Çat, 2013)

### **1.7.2.6 Kooperatif Çalışma Yöntemi**

Engelli bireylerin örgüt bilinciyle hareket ettiği, birlik halinde bir çalışma sahası oluşturdukları çalışma biçimidir. Bu çalışma yönteminde kimi zaman devlet teşvikleri alınırken, kimi zaman kişiler kendi birikimleriyle hareket etmektedirler. Kolektif bilincin ortaya konulduğu bu yöntemde genellikle başarı seviyesi yüksektir. Kişilerin yetkinliklerini değerlendirmeleri ve birliktelikten destek almaları sayesinde iç motivasyonları olumlu yönde etkilenecektir (Genç & Çat, 2013).

### 1.7.2.7 Tahsis Yöntemi

Engelli bireylerin sadece belirlenmiş işlerde çalıştırıldığı yöntemdir. Bazı meslek grupları engelli kişilere tahsis edilir ve kişiler bu işlerde çalıştırılırlar. Bu yöntemde korumalı iş yeri yönteminde olduğu gibi, engelli kişilerin topluma entegrasyonunu zayıflattığı, eğer ağır bir engel durumu yoksa tercih edilmemesi gerektiği söylenebilir (Genç & Çat , 2013)

### 1.7.3 Türkiye’de Engelli İstihdamına Dayalı Sayısal Veriler

Tablo 3. Demografik Özelliklere Göre Engelli Dağılımı

Engellilik oranı, 2002										
A. Toplam B. Erkek C. Kadın										
(%)										
	Toplam engelli nüfus			İşitme, dil ve konuşma ve zihinsel engelli nüfus			Süreğen hastalığa sahip olan nüfus			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Türkiye-Turkey	12,3	11,1	13,5	2,6	3,1	2,1	9,7	8,1	11,3	
<b>Yaş grubu</b>										
0-9	4,2	4,7	3,6	1,5	1,7	1,4	2,6	3,0	2,2	
10-19	4,6	5,0	4,3	2,0	2,3	1,7	2,7	2,7	2,6	
20-29	7,3	7,6	7,0	2,5	3,3	1,7	4,8	4,2	5,3	
30-39	11,4	10,4	12,4	2,6	3,2	2,0	8,9	7,3	10,5	
40-49	18,1	15,2	21,1	2,7	3,3	2,0	15,4	11,9	19,1	
50-59	27,7	22,6	32,7	3,2	3,7	2,7	24,4	18,8	29,9	
60-69	37,0	31,6	42,0	5,1	5,7	4,7	31,8	26,0	37,4	
70+	44,0	39,8	47,8	7,9	8,5	7,4	36,1	31,3	40,4	
Bilinmeyen	11,7	6,3	14,2	0,3	0,5	0,3	11,3	5,8	14,1	
<b>Yerleşim yeri</b>										
Kent	12,7	11,4	14,0	2,2	2,6	1,8	10,5	8,8	12,2	
Kır	11,7	10,7	12,6	3,2	3,7	2,6	8,5	7,0	10,0	
<b>Bölge</b>										
Marmara	13,1	11,7	14,6	2,2	2,6	1,9	10,9	9,1	12,7	
Ege	11,9	10,7	13,0	2,6	3,2	2,1	9,3	7,6	11,0	
Akdeniz	12,2	11,2	13,2	2,6	3,0	2,2	9,6	8,2	10,9	
İç Anadolu	12,5	10,8	14,2	2,6	3,0	2,2	9,9	7,8	12,0	
Karadeniz	13,0	11,6	14,3	3,2	3,7	2,8	9,8	8,0	11,5	
Doğu Anadolu	11,8	11,3	12,3	2,5	3,2	1,9	9,3	8,1	10,4	
Güneydoğu Anadolu	9,9	9,9	9,9	2,7	3,5	2,0	7,2	6,4	8,0	

Kaynak: TÜİK, Türkiye Engelliler Araştırması, 2002

Ülkemizde engelli nüfusunun tespitine yönelik yapılan son araştırma 2002 yılındadır. Bu araştırmaya göre Türkiye’de engelli nüfus oranı 12,3’tür, çalışma yaşına gelmiş engelli oranı ise 7,3’tür. Bu oranların yıllar içinde, artışı ya da eksilişi bilinmiyor olsa da engelli nüfusunun azımsanmayacak kadar büyük bir kitleyi oluşturduğu açıktır. Bu bağlamda engelli nüfusunun topluma katılımı için istihdam fırsatlarının yaratılması şarttır.

**Tablo 4. Engelli Çalıştırmakla yükümlü işyerinde işçi olarak çalışan engelli birey sayısının yıllara göre dağılımı**

Yıllar	Çalıştırmakla Yükümlü Olunan Engelli Birey Sayısı		Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2018 (Şubat)	7.968	116.649	10.447	101.212
2017	7.834	110.672	10.268	96.720
2016	8.206	104.966	10.822	92.413
2015	8.432	99.262	10.696	84.370
2014	8.417	101.823	10.422	84.706
2013	9.514	97.689	11.804	80.434
2012	10.246	97.322	12.358	77.547
2011	10.496	86.607	12.347	71.088
2010	11.718	79.943	12.603	66.359
2009	12.086	70.550	12.653	58.876
2008	11.593	70.326	11.286	55.077

**Kaynak: iskur.gov.tr**

Türkiye’de yasalar gereğince engelli istihdamında Kota Sistemi kullanılmaktadır. Kota sistemine elli kişiden fazla çalışanı olan özel kurum, yüzde üç oranında, devlet kurumu ise yüzde dört oranında engelli çalışan istihdam etmek zorundadır. Bu bağlamda Tablo 1’de özel ve devlet kurumlarında engelli bireylerin yükümlü olunan çalıştırılma kotaları ve çalıştırılma sayıları yıllara göre verilmiştir. İlk olarak tabloda dikkat çeken unsur, kamuda kota fazlası engelli birey istihdam edilirken, özel sektörde istihdam edilmesi gereken sayının altında kaldığıdır. İkinci olarak, seneler içerisinde özel sektörde engelli çalıştırma oranı artarken, kamu kurum ve kuruluşlarında azalma

göstermiştir. Bu verilerle doğru orantılı, kamuda engelli çalıştırma kotası günümüze yaklaştıkça azalırken, özel sektörde artış yaşanmıştır.

**Tablo 5. Engelli birey çalıştırmakla yükümlü işyerlerinde kota açığı/fazlası engelli birey sayısı**

Yıllar	Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü Olan Kurumlarda Kota Açığı		Engelli Kotasının Üzerinde Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2018 (Şubat)	408	23.494	2.887	8.057
2017	460	21.789	2.894	7.837
2016	387	20.336	3.003	7.783
2015	472	22.037	2.736	7.145
2014	712	23.637	2.717	6.520
2013	700	23.075	2.990	5.820
2012	931	25.250	3.043	5.475
2011	1.164	20.789	3.015	5.270
2010	1.863	18.299	2.748	4.715
2009	1.981	16.367	2.548	4.693
2008	2.380	20.117	2.073	4.868

**Kaynak: iskur.gov.tr**

Tablo 5'e bakıldığında, engelli bireylerin çalıştırılmasında mükellef olunan kota sayısının, Kamu kurumlarında sayısal olarak üzerine çıkıldığı, özel sektörde ise kota oranının çok altında kaldığı göze çarpmaktadır. Bu durum özel sektörün engelli bireyleri çalıştırmak konusunda negatif bir tutum sergilediğinin kanıtıdır. Ülkemizde ki cezai yaptırımlar engelli çalıştırmama konusunda caydırıcı olmamaktadır. Kamuda ise kota fazlası çalışan olmasına rağmen, engelli çalışanların sayısı yıllar içerisinde büyük oranda düşmüştür, bu durum kamu alanında istihdam hususunda küçülmeye gidildiğinin göstergesidir.



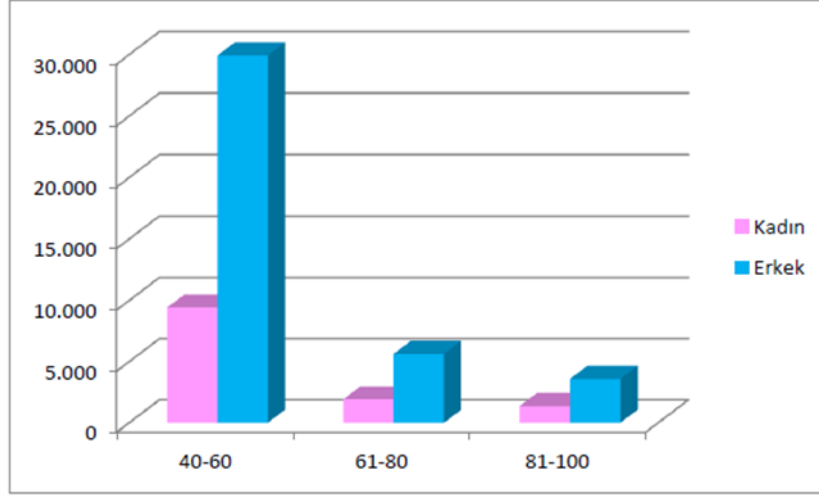
**Tablo 6. Kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli kotasından başvuru yapan ve istihdam edilen işçilerin yıllara göre dağılımı**

Yıllar	Başvuru	İşe Yerleştirme		
		Kamu	Özel	Toplam
2018 (Mart)	31.380	29	3.861	3.890
2017	100.201	192	11.959	12.151
2016	79.321	236	14.795	15.031
2015	65.255	258	20.197	20.455
2014	77.632	232	26.118	26.350
2013	76.235	287	34.189	34.476
2012	83.955	398	35.133	35.531
2011	35.151	455	37.894	38.349
2010	36.144	295	31.962	32.257
2009	40.519	545	25.860	26.405
2008	48.480	427	21.540	21.967
2007	36.397	573	17.291	17.864
2006	28.236	1202	22.579	23.781
2005	25.859	1728	21.589	23.317
2004	38.955	1320	15.855	17.175
2003	49.218	464	12.017	12.481
2002	23.117	657	10.226	10.883

**Kaynak: iskur.gov.tr**

Yukarıda ki tabloda, kamuda ve özel sektörde istihdam edilmek üzere başvuran kişi sayıları ve yerleştirme oranları verilmiştir. Bu veriler ışığında, yıllar içerisinde her iki alanda da istihdam rakamlarının ciddi oranda düşüşü dikkat çekmektedir. Başvuru sayıları dalgalı ve yüksek oranlarda seyir etmektedir, buna rağmen alım sayıları ihtiyacı karşılamamaktadır. Kamuda en yüksek işe alım 2005 yılında gerçekleşmiştir. Özel sektörde ise 2011 yılında işe alım zirveyi görmüştür. Toplam oranlara bakıldığında özel sektörün etkisiyle istihdam konusunda 2011 en parlak yıl olarak nitelendirilebilir.

**Tablo 7. İstihdam edilen memurların engel oranları ve cinsiyetine göre dağılımı Mart 2018**

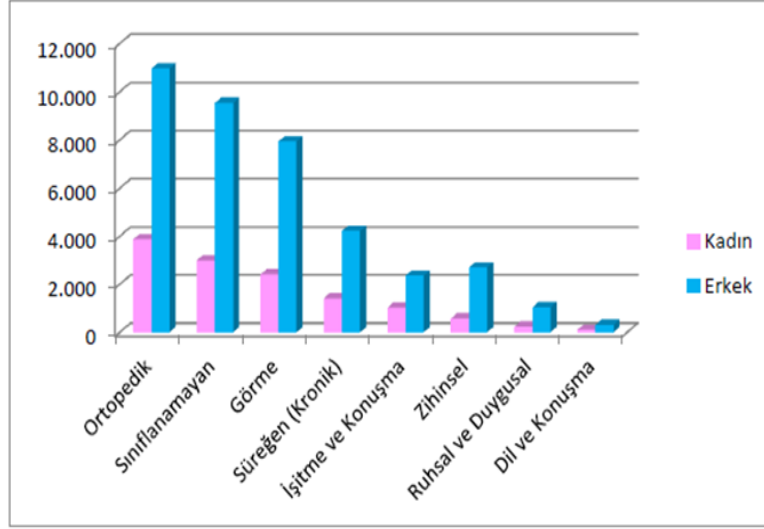


**Kaynak: Araştırma Geliştirme ve Proje Dairesi Başkanlığı, 2018**

Türkiye’de engelli memurların cinsiyete göre dağılımı tablosunda, kadın engellilerin kamu alanında, erkeklere oranla çok daha az aktif olduğu görülmektedir. Ayrıca yine aynı tabloda, kişilerin engellilik düzeyleri verilmiştir. Engellilik düzeyi arttıkça engelli kişilerin istihdamının azaldığı gözlenmektedir. Gerek çalışma koşullarına adaptasyon ve yetkinlik, gerek çevresel koşulların elverişli olmaması bu duruma olumsuz etki etmektedir. Engellilik düzeyi yüksek bireylerin çalışabilmesi için daha fazla korumalı iş yeri yapılanmasına ve bu oranların yukarıya çekilmesine ihtiyaç vardır.

Aşağıdaki tabloda kamu alanında engellilik türlerine göre çalışma oranları verilmiştir. Bu tabloya göre çalışma alanında en fazla aktif rol oynayan engellilik türü ortopedik engellilerdir. Dil ve konuşma engeline sahip bireylerse aktif istihdamda, azınlık kısmını oluşturmaktadır.

**Tablo 8. İstihdam edilen memurların engel grupları ve cinsiyetine göre dağılımı Mart 2018**



**Kaynak: Araştırma Geliştirme ve Proje Dairesi Başkanlığı, 2018**

## **BÖLÜM II. ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ BİREYLERİN KARŞILAŞTIĞI OLUMSUZ DAVRANIŞLAR VE ETKİLERİ**

### **2.1 Çalışma Hayatında Engeli Bireylerin Karşılaştıkları Olumsuz Davranışlar**

#### **2.1.1 Rol belirsizliği ve Rol çatışması**

İş hayatında “rol” odak kişinin var olduğu yapı içerisinde, kendi değer, algı, bilgi, beceri ve deneyimlerinin, yapının beklentileriyle örtüşerek, standartlara uygun bir biçimde hizmet verebilmesine denir.

Modern dünyada çalışma sahasında kişilere birden fazla roller yüklenebilmektedir. Kişiler üstlendikleri rolleri, beklentiler doğrultusunda etkin bir biçimde yerine getirme amacı gütmekte, fakat bazen bu konuda sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu sıkıntıların başında rol çatışması ve rol belirsizliği gelmektedir.

Rol çatışması birkaç boyutta gerçekleşebilir. Odak kişi kendi değerleri ve standartlarıyla, içinde bulunduğu yapının ona yüklediği rol ve beklentiler arasında çatışmalar yaşayabilir. Kişi yetenek ve standartlarıyla, yüklenen rolün standartları ve yapabilirliğiyle ilgili çatışma yaşayabilir. Birden fazla rol yüklenen odak kişi roller arasında uygulama ve geçiş çatışması yaşayabilir. Ya da kendisine yüklenen rolün tamamen uygunsuz olması nedeniyle çatışma yaşayabilir (Rizzo, House, & Lirtz, 1970).

Çalışma alanında bulunan her üye yaptığı işe vakıf olabilmek için belirli bilgilere sahip olmalıdır. İletişim süreci ve bilgilendirme süreci örgütsel verimliliğin temel kaynağıdır. Kişi, kişisel uyum ve duygusal refahını sağlayabilme sürecini gerçekleştirebilmek için gereksinim duyduğu bilgileri edinmemişse, belirsizlik içine düşer. Kişinin öncelikli olarak bilmesi gerekenler; hakları, görevleri ve sorumluluklarıdır. İkincil olarak kendisine verilen görevleri yerine getirebilecek bilgiye veya donanıma sahip olması gerekir (Kahn, Wolfe, & Quinn J., 1964).

Diğer bir deyişle işle alakalı bilgi ve beklentiler belirsizse, bilgi beklentiyi ya da beklenti bilgiyi karşılamıyorsa bu duruma iş belirsizliği adı verilmektedir (Schuller & Sell, 1981).

Yakın geçmişte yapılan araştırmaların tümünde Rol belirsizliğinin ve Rol çatışmasının kişilerin çalışma hayatında negatif sonuçlar doğurduğuna yönelik saptamalar ortaya konulmuştur.

Engelli istihdamı açısından bu sorun ele alındığında, engeli olan bireylerin çoğu, yetersiz mesleki eğitim ve rehabilitasyondan geçmektedir. Bu nedenle yapılan işte yeterli donanıma sahip olamamaktadır. Bu durum kişilerin yaptıkları işle, donanımları arasında çatışmanın doğmasına ya da rol konusunda belirsizliğe yol açmaktadır.

Ayrıca engelli bireylere yönelik olumsuz tutum ve önyargılarda yine engelli bireylerin zaman zaman yeterliliklerine uygun olmayan işlerde çalıştırılmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda engelli çalışan rol çatışmalarıyla karşı karşıya gelebilmektedir.

### **2.1.2 Yıldırma**

Bireyler aktif çalışma hayatında çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar, son dönemde yaygın olarak gündeme gelen Yıldırma birçok kişinin maruz kaldığı bir durumdur. Yıldırma, İngilizce “Mobbing” kelimesinin Türkçe’ye çevrilmiş biçimidir. “Mobbing” kelimesi ilk olarak biyologlar tarafından kuşlar hakkında yapılan bir araştırma sırasında ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatına uyarlanması ise, kuşlar üzerine yapılan araştırmanın, insanların çalışma hayatında sergiledikleri tavır ve davranışlarla benzerlik göstermesi üzerinden gerçekleşmiştir. Bu kavram iş yaşamı üzerine çalışmalar yürüten Alman Psikolog Heinz Leymann tarafından 1980’li yıllarda ortaya konulmuştur (Tınaz, 2011).

Yıldırma kavramı çalışanlar içinde bir ya da birden fazla kişinin, hedef kişi üzerine psikolojik baskı gerçekleştirilmesi durumudur. Yıldırma diğer psikolojik baskı eylemlerinden ayıran temel özellik süreç dâhilinde süreklilik arz ediyor olmasıdır. Bir duruma Yıldırma denilebilmesi için; haftada bir ya da ayda birkaç defa olmak suretiyle, en az altı ay boyunca sürdürülüyor olması gerekir. Ayrıca Yıldırma diğer eylemlerden farklı olarak kişileri iş alanında zayıflatıp, daire dışı bırakmayı amaçlamaktadır.

Yıldırma sürecine maruz kalan kişiler; onur zedeleyici diyaloglar, kasti olarak bilgilerin kendilerinden saklanması, güç dengelerinin suiistimali vb. durumlarla karşı karşıya gelebilmektedir. Yıldırma esnasında saldırı, genellikle evre evre dozu yükselerek gerçekleşir (Tiyek, 2012).

Yıldırma hedef olan kişinin duygu durumunun bozulduğu çeşitli araştırmalarca gözlenmiştir. Örneğin yapılan bir araştırmada; yıldırma maruz kalan kişilerin Kortizol seviyeleri ölçülmüştür. Kortizol böbrek üstü bezinin kabuk bölgesinde üretilen, vücudun strese karşı verdiği tepkiyle alakalı bir hormondur. Araştırma 12 ay ile 16,5 yıl gibi uzun bir zaman aralığında yıldırma maruz kalmış kadın ve erkek çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Mağdurların çalışma günlerinde, belirli saatlerde salya örnekleri alınarak gözlem yapılmıştır. İş günlerinin sabah saatlerinde alınan salya örneklerinde Kortizol hormonun seviyesi, akşamüstü ve akşam saatlerinde alınan örneklerle kıyaslandığında, sabah saatlerinde Kortizol hormonun seviyesinin yükseldiği gözlenmiştir.

Bu noktadan hareketle kişilerin yaşadığı yıldırma problemi kişilerin doğrudan psikolojik olarak yıpranmasına sebep olmaktadır ( Kudielka & Simone, 2004). Bu durum aşılabilir hale geldiğinde ise işten ayrılma kararına yol açmaktadır.

Engelli bireyler için bu durum daha da hassas bir konudur. Yaşadıkları sağlık sorunu neticesinde hayatlarında belli engellerle mücadele içinde olan bireyler, aktif çalışma hayatında kendilerini var edebilmek için özveri sergilemektedir fakat iş hayatında rekabet olgusu, çarkların hızlı dönüşü kendilerine yapılan haksızlıkların artmasına neden olmuştur. Bu bağlamda, Büyük Britanya’da yapılan bir araştırmaya göre çeşitli sektörlerden, 4000 yeni ve eski çalışana sorular yöneltilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; aynı çalışma koşullarına sahip engelli bireyle, engeli olmayan bireye uygulanan yıldırma kıyaslanmıştır. Engelli çalışanlara, engeli olmayan çalışanlardan %50 oranından daha fazla Yıldırma uygulandığı tespit edilmiştir (Fevre, Nichols, Prior, & Rutherford, 2008).

### **2.1.3 Ayrımcılık**

Ayrımcılık denildiğinde akla birden çok ayrımcılığa sebep olan kavram gelmektedir. Cinsiyet, dil, din, ırk, mezhep, renk gibi birçok konu ayrımcılık olgusuyla

karşımıza çıkmaktadır. Bilhassa küreselleşme süreciyle birlikte, insanlar farklılıklarıyla kabul edilmeli ve birlikte yaşamının gereği olan eşitlik, adalet ve saygı unsurlarının değeri artırılmalıdır. Fakat ne yazık ki günümüzde hala ayrımcılık önemli bir problem olmaya devam etmektedir.

Hayatın lokomotifini olan çalışma yaşamı, engelli bireylerin ayrımcılıkla en fazla mücadele içinde oldukları noktalardan biridir.

Ayrımcılık, bir alanda, bazı kişilerin ya da grubun diğer kişilere ya da grubu kasti olarak sağlanan haklardan mahrum bırakıp mağdur etmesine denmektedir. (Ataöv, 1996)

İş alanında ayrımcılık ise sırasıyla işe alınma, oryantasyon ve iş eğitimi, çalışmanın değerlendirilmesi, yönetilmesi, yönlendirilmesi, ödüllendirme ve son noktada işle ilgili nihai kararın verilmesi, konularının her birinde yada bir tanesinde gerçekleşebilmektedir. Örgütlerde gerçekleşen ayrımcılığın birden çok nedeni olabilir. Makro ekonomik nedenler, mikro ekonomik nedenler, toplumsal yapı ve algılar, bireysel nedenler kişi ya da kişilerin adalet duygusunu zayıflatarak, ayrımcılığın ortaya çıkmasına neden olabilir (Aytemiz Seymen & Bolat, 2005).

Bilindiği gibi adalet bireyler için yapıcı bir güç niteliği taşır. Çalışma ortamındaki adalet algısı, örgüt üyelerinin işte ki motivasyonlarının artmasına, iş performansına, örgüt yapısının korunmasına doğrudan etki edecektir (Furnham & Siegel, 2011).

Ayrımcılığın, örgüt üyelerine olan etkilerini tespit etme amaçlı çeşitli literatürde araştırmalar mevcuttur. Örneğin yapılan bir araştırmada çeşitli meslek gruplarından, kadın ve erkek katılımcıların, mülakata dayalı soruları ve anketleri cevaplamaları istenmiştir. Kişilerin cevapları doğrultusunda bulgular ortaya konmuş ve bulgular güvenilirlik analizleri ve korelasyon analizleriyle doğrulanmıştır. Sonuç olarak örgüt içinde adalet ortamının sarsılmasının örgüt içi verimi azalttığı bunun doğrudan ayrımcılığa işaret ettiği tespit edilmiştir. (Öztürk İ. , 2015)

#### **2.1.4 Önyargı**

20. yüzyılda, dünyada ırkçılığın yükselişte olduğu dönemde Psikolog Gordon Allport Önyargı olgusunun doğasını ortaya koyan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Dünya

genelinde hala geçerliliği olan bu çalışmaya göre Önyargı üç öğeden meydana gelmektedir. İlki insanların aldığı kararlar ve deneyimleridir. İkincisi ise, kişiler deneyimler ve kararlar üzerinden çıkarımlarda bulunup, erken ve aceleci yargılar üretirler. Son olarak önceki yargılardan bağımsız, sadece duygulardan oluşan yargılar oluştururlar. Bu öğeler birleşerek önyargıyı oluşturur. Önyargının birleşenlerinden biri olan duyguların tetikleyicisi basmakalıp düşüncelerdir ki bunun yüzyıllardır tüm toplumlarda olduğu söylenebilir. Allport önyargıya zemin hazırlayan basmakalıp düşünceleri anlayabilmek için “Minimum Efor Prensi” ismini taşıyan teoriyi ortaya koymuştur. Bu teoriye göre; insan beyni, bilgiyi işleme sürecini kolaylaştırabilmek için sınıflara ayırmaktadır. Elde edilen ufak veriler, kişiyi varsayım yapmaya iter, bu varsayımlarda yıllardır süregelen, öğrenilmiş basmakalıp düşüncelerdir. Kişi böylece gerçeklikten uzaklaşarak basmakalıp fikir üzerinden hareket etme eğilimi gösterir. Basmakalıp düşünceler kestirme bir yol olsa da kişiyi her zaman doğru yöne götürmemektedir. Bu sebepten önyargıların temelini oluştururlar (Allport, 1955).

Zihinsel yapı içerisinde basmakalıp düşünceler, duygular, tavır ve davranışlar önyargının ortaya çıkma biçimleridir. Toplum içinde kişilere en fazla zarar veren şüphesiz tavır ve davranış olarak açığa çıktığı durumlardır. Davranışsal boyutun yansımaları genellikle, şiddet, ötekileştirme ve mesafe koymadır. Kişiler önyargılar doğrultusunda, karşılarındaki kişilere soyut duvarlar çekerek kendi alanlarına dâhil etmeme yoluna giderler. Bu durum toplumda ya da örgütlerde bağların tamamen zayıflamasına, bütünleşik yaşamın zorlaşmasına neden olur (Çuhadar Gürkaynak, 2011). Toplumda azınlık grubunu oluşturan engelli kişiler için ise, önyargı son derece hassas bir konudur. Türkiye’de 79 il kapsamında, reşit kadın ve erkek 4144 kişiye engelli kişilerle alakalı anket ve tutum ölçeği uygulanmıştır. Katılımcılar özürlü tanımlarını yaparken, en yüksek oranı %24.2 ile “yardıma muhtaç” seçeneğinden yana kullanmışlardır. (T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 1997) Bu önyargı engelli kişilerin yardım gereksinim duymadan hayatta var olabileme ihtimalini toplum tarafından sekteye uğratmaktadır. Engelli bireyler gerekli koşullar sağlandığında (sağlıksal, çevresel, eğitim, çalışma vb.) hayatlarını kendileri idame ettirebilme imkânına sahip olacaklardır.

Ayrıca engelli istihdamı için, çalışmayı aksatabileceği, işyerini külfete sokacağı, işe bağlılığının zayıf olacağı, iş motivasyonunu düşüreceği gibi önyargılar mevcuttur (Erdoğan, 2013). Yapılan çalışmalar bu önyargıları yanlışlar niteliktedir. Amerika’da



yapılan bir çalışmada adaletli, tüm çalışanlarının haklarını koruyan, duyarlı bir politika sergileyen A şirket ile, ayrıştırmacı, hak ihlalleri yapan B şirketinin engelli çalışanlarının iş tatminleri, iş bağlılıkları, verimlilikleri kıyaslanmıştır. A şirketinde engelli çalışanların işlerine bağlı, verimli, iş tatmini sağladıkları saptanırken B şirketinde aksi bir durum ortaya konulmuştur. Buradan hareketle, engelli kişilerin çalışmalarını etkileyen unsurların sağlıksal sorunlarından daha çok, çevresel ve sosyal faktörlerden kaynaklandığı söylenebilir (Schur, Kruse, Blası , & Blanck, 2009).

### **2.1.5 Damgalama (Stigma)**

Damgalama ilk olarak Yunanlar tarafından ortaya konmuştur. Amaç; kusurlu olanın, anormalin, gayriahlaki olanın tespitinin kolaylaşması için kişinin vücuduna çeşitli simgelerin ya da işaretlerin konulmasıdır. Bu eylem günümüzde, geçmişte olduğu gibi insanların bedenlerine işleme yöntemiyle gerçekleşme de, değer yargıları doğrultusunda kişilerin aşağılanarak, ayrıştırılması, ötekileştirilmesi, kısacası soyut olarak damgalanması anlamı taşımaktadır. Toplumda üç tip damgalamaya sebep olan unsur vardır. Birincisi dış görünüm, ikincisi yüz kızartıcı hareketler (hapis yatmış olmak, sapkınlık içinde olmak gibi) ve son olarak din, dil, ırk, mezhep gibi ayrılıklar damgalamaya gerekçe yaratmaktadır. Damgalayan kişiler damgalama gerekçelerini bir temele oturtma mantığı taşımaktadırlar. Damgalanan kişinin normal bir insanın haklarına sahip olmaması gerektiğine olan inanç zemini, damgalayanlar tarafından, damgalananların hayatlarına sınır koyma, adaletsiz davranma hakkının yolunu açmaktadır. Böylece damgalanan kişinin yaşamı gün geçtikçe zorlaşır. Damgalanan kişi kendisine yüklenen bu yükün ağırlığıyla başa çıkmak için çaba sarf etmek mecburiyetinde kalır (Goffman, 1963).

Damgalamanın dört türü vardır. Bunlar Kendini Damgalama, Yapısal Damgalama, İlişkisel Damgalama, son olarak Sosyal Damgalama fakat Sosyal Damgalama diğer üç damgalama biçimini de içine dahil edebilme özelliğini taşımaktadır (Reeder, Yeadon, & Pryor, 2004). Kendinin Damgalama kişinin kendini başkalarının hayal edebileceği bakış açısından değerlendirip, öngörülen hareket tarzını kabullenip, uygulamasıdır. (Meyer, 2003) Yapısal Damga toplumların oluşturduğu normların, yargıların, ideolojilerin etkilerinin kişiler ya da gruplar üzerinde damgalar vasıtasıyla sürdürülebilir hale gelmesi ve sabitlenmesi durumudur. Böylece toplumda

ayırıcı uygulamalar kişiler açısından açıklanabilir hale gelmektedir. Yapısal damgaya maruz kalmış grup ya da kişilerin hayatları var olan damga sebebiyle tahribata uğramaktadır, bu tahribat damgalayıcılar tarafından meşru görülmektedir (Pugh, Hatzenbuehler, & Link, 2015).

Damgalama yalnızca bir kişiye ya da gruba etki etmekle kalmayıp beraberinde damgalanmış kişinin çevresi ve yakınları da bu durumdan etkilenmektedir bu etkileşim durumuna ise ilişkisel damga adı verilmektedir (Neuberg, Smith, Hoffman, & Russell, 1994). Goffman'ın 1963 yılında yayınlanan Stigma isimli kitabında, çevreyle ilişkisel olan damgalamayı, fahri damgalama olarak isimlendirmiştir (Goffman, 1963).

Sosyal Damgalama Toplumda damgalanan gruba ya da bireye toplumsal olarak bilişsel olarak verilen reaksiyonlara denir. Damgalamanın diğer üç boyutunun bu Sosyal Damgayla bir ilişkisi vardır. Çünkü damgalanan kişi ya da grup toplumsallaşma, sosyalleşme sürecinde çevreyle etkileşim halinde olarak, çevreden gelecek reaksiyonlara maruz kalacaktır (aktaran Pryor, Stutterheim, & Reeder, 2013).

Engelli bireyler genellikle bio-fiziksel özellikler sebebiyle damgalamaya maruz kalmaktadırlar. Geçmişten günümüze bakıldığında engelli bireylerin en fazla maruz kaldığı damgalar “korku uyandırıcılık”, “bakıma muhtaç, külfetli” “yetersizlik, acizyet” gibi düşük değer ifadeleridir (Burcu, 2006). Toplumun köklerinde yatan derinleşmiş inançlar engelli bireylerin damgalanarak hayatlarını verimsiz hale getirmektedir. Damgalar ve kökleşmiş inanışlar ortadan kaldırıldığında engelli bireylerin aslında hayatta başarılı olmamaları için hiç bir gerekçe yoktur temelde yatan engel maruz kaldıkları damgalama ve benzeri sorunlardır (İLO - International Labour Organizations, 2010).

### **2.1.6 İstismar**

Şiddet kişiye herhangi bir amaçla bedensel gücün ya da iktidarın zarar verecek şekilde uygulanmasıdır. Şiddet birden fazla sonuçlar doğurabilmektedir. Ölüm, yaralanma, sakatlık, ruhsal travmalar vb. (World Health Organization, 2019).

İstismar ise bir kişinin iyi niyetinin kötüye kullanılması amacı taşımaktadır (T.C. Türk Dil Kurumu, 2019). İstismarın birden çok çeşidi vardır bunlar; fiziksel İstismar, psikolojik istismar, cinsel istismar, ekonomik istismar gibi. İstismar, şiddetle doğrudan

ilintilidir. İstismar edilen kişi, fiziksel olarak şiddete maruz kalmaktadır. Örneğin tokat atma, itirme, sürüklenme vb. Cinsel İstismarda ise şiddet cinsel saldırılarla gerçekleşmektedir. Kişinin iradesi dışında kişiye dayatılan cinselliğe yönelik eylemler ya da söylemler istismarın bir diğer boyutunu ortaya koymaktadır (Kıssal & Beşer, 2009). Engellilik durumu ise ne yazık ki istismara açık bir durum olabilmektedir. Engelli bireylerin yaşadıkları sınırlılıklardan faydalanma ya da suiistimal olası art niyetli kimseler için bir düzenek oluşturabilmektedir (Polat, 2016). Buna rağmen literatürde cinsiyet yönelik istismar, çocuklara yönelik istismar gibi hassas konular irdelenmiş olsa da engellilere yönelik istismar konusu pek fazla ele alınmamıştır. Oysaki Türkiye’de yazılı basının araştırıldığı bu konuda, elde edilen veriler engellilere yönelik istismar davranışının Türkiye coğrafyasında varlığına işaret etmektedir. 2005 ile 2015 yıl aralığında yazılı basının arşiv verileri irdelenerek yapılmış bu araştırmada, konuyla alakalı 286 haber elde edilmiştir. Haberler ışığında koşulların değişiklik göstermesi kadesiyle kadın engellilerin, erkek engellilere göre çok daha büyük bir oranla istismara uğradıkları görülmektedir. Reşit olan engelli bireylere yönelik istismar ise reşit olmayanlara göre yüzdece daha fazladır. Engelli kişilerin en yüksek oranla maruz kaldıkları istismar türü cinsel istismardır, ikinci sırada ise fiziksel istismar gelmektedir. İş hayatında istismarın idareci ve kurum çalışanları tarafından gerçekleştirildiği ise yüzdelik oranlarla tespit edilmiştir. Bu tespitin varlığı bu konunun sorun olarak yaşandığının göstergesi niteliğindedir (Bulut & Karaman, 2018).

## **2.2 Çalışma Hayatında Engelli Bireylerin Karşılaştığı Olumsuz Davranışların Üzerlerine Olan Etkileri**

### **2.2.1 İşten Ayrılma Niyeti**

Örgüt içerisinde, iş görenlerin çalışma koşullarından hoşnut oluşu, iç motivasyonları, çalışma verimi için büyük bir önem taşımaktadır. Örgüt içi dengenin inşası ve korunması için ise İnsan Kaynakları yönetiminin doğru yapılandırılması şarttır. Örgüt içi dengelerin aksaklığı iş görenlere, beraberinde iş verimine zarar verecektir.

Bu noktadan hareketle, kişilerin işten ayrılma niyeti örgüt içi dengelerin bozulmaya uğradığının ve bu durumun çalışanlar üzerindeki negatif yansımalarının olduğunun göstergesi niteliğindedir.

İşten ayrılma niyeti kişinin örgüt içindeki görevini bırakma eğilimini ve isteğini ifade eder (Schaufelli & Bakker, 2004). İşten ayrılma niyetine etki eden birçok neden olabilmektedir. Şüphesiz bunlardan başlıcası örgüt içi iletişim problemleridir. İşveren ve iş gören arasında, iş görenler arasındaki sorunlu iletişim kişilerin iş motivasyonlarını düşürerek işten ayrılmaya yönlendirmektedir (Lee, Huang, & Zhao, 2012). Kişilerde işten ayrılma arzusu yaratan bir diğer etmen ise maddi olanakların yetersiz bulunmasıdır. Çalışmak hayatın içinde kişinin kendini gerçekleştirmesine hizmet ederken, öte yandan maddi getiriler sayesinde hayat kalitesinin yükseltilmesini sağlamaktadır. Maddi olanaklar çalışanın iş hayatında yaşanan zorluklarla başa çıkmasında, itici bir güçtür. Bu imkanları yetersiz yada adaletsiz bulan bir çalışan motivasyon kaybı yaşamaktadır (Summers & Hendrix, 1991). İş stresi kişinin iş yerinde yaşadığı sorunların ya da işin zorluklarının bir sonucudur. Kişi yaşadığı stresin üstesinden gelemiyor, stres durumuyla başa çıkamıyorsa, İşten ayrılma niyeti de stresin bir sonucu olabilir. Durumlar zincirleme sonuçlar ya da birbirinden bağımsız birden fazla etki yaratabilmektedir (Applebaum, Fowler, Fiedler, & Osinubi, 2010). Örgütten ayrılma ya da işten ayrılma niyetine etki eden bir diğer etmen ise işin kişinin gelişimine, kariyer hedeflerine, amaçlarına hizmet etmemesidir. Çalışanın kendisine verilen görevin kendisinde tatminsizlik yaratması, ya da birden fazla işin çalışanda beklenmesi, görev dağılımı noktasında adaletsiz bir tutumun sergilenmesi kişinin yaptığı işe ilgisini kaybetmesini, iş yerinde işinden mutsuzluk duymasını, iç motivasyonun düşmesini, iş veriminin düşmesini sağlayabilir, bu sebeplerden kişi görevinden çekilme niyeti güdebilmektedir (Tnay, Othman, Lim, & Siong, 2013).

### **3. BÖLÜM Engelli Bireylerin İstihdam Sırasında Yaşadıkları Sorunların Analiziyle İlgili Araştırma Örneği**

Detaylı yapılan literatür taramasının ardından çalışmanın bu kısmında, engelli çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların tespiti amacıyla yapılan araştırmaya yer verilmiştir.

#### **3.1 Araştırmanın Kapsamı**

Çalışmak, kişinin hayatını sürdürebilmesi için gerekli olan bir durumken, aynı zamanda kişinin sosyalleşmesini, özgüven kazanmasını sağlayan da bir etmendir. İnsanlar günün bir bölümünü uyku, beslenme vb. temel ihtiyaçları için kullanırken, büyük bir bölümünü ise iş yerlerinde çalışarak geçirmektedirler. Bu durum, bilim insanlarını çalışma hayatının insanlar üzerindeki etkilerini, çalışma ortamındaki parametreleri araştırmaya itmiştir.

İnsan doğası gereği, karmaşık bir varlıktır. Bünyesinde bulunan bazı özellikler genetik mirası iken bir kısım özellikler ise dış dünya tarafından şekillenmektedir. Dış dünya denildiğinde akla; sosyokültürel çevre, fiziki çevre ve sosyo-ekonomik düzey gelmektedir. Günümüzde insanlar sosyo-ekonomik düzeylerini inşa edebilmek için mesleki edinimler kazanmakta, eğitim düzeylerini üst seviyeye çekmeye çalışmaktadırlar. Kişinin böyle bir gereksinim içinde olması, hayatın içinde konumlanma isteğinden ileri gelmektedir. Bu engelli olup olmaması fark etmeksizin toplum geneli için ortak bir arzudur. Bu ortak istekten hareketle, çalışma ortamında aktif rol oynayan engelli bireylerin, engeli olmayan diğer bireyler kadar eşit haklara sahip olması, aynı tutum ve davranışlarla karşılaşması gerekmektedir. Fakat kapitalist sistemde emeğin sermayeye dönüşmesi ile emek gücünden beklenti artmış, engelli bireyin bu beklentiye karşılayacağına ilişkin inançlar engelli bireyin iş hayatında tutunmasını zorlaştırmıştır.

Yapılan çalışmanın ilk ve ikinci bölümünde engelli istihdamının uluslararası ve ülkemiz bağlamında gelişim süreci, engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları

sorunlara dair literatür derlemesi mevcuttur. Literatür derlemesinde, ülkemizdeki kaynakların yetersizliği sebebiyle, uluslararası kaynaklardan da faydalanılmıştır.

Çalışmanın son bölümünü ise yapılan tespitlerin doğruluğunu ölçmek amacıyla anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması spesifik olarak “Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunları ve Etkilerini ” ölçmektedir. Ayrıca anket çalışmasına katkı sağlamak ve meselenin inceliklerine vakıf olabilmek amacıyla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Hem dünya geneline, hem ülkemiz özeline bakıldığında engellilik kavramının hala sorunlu olduğu gözlenmektedir. Engel kişinin yaşadığı tıbbi sorun olmanın ötesinde, kişilerin yaşamında, hak ve özgürlüklerini daralmasına yapılan atıftır. Kişiler hayatlarındaki dezavantajlı durumu, koşullar elverişli hale geldiği takdirde, dezavantaj yokmuşçasına yaşayabilmelidir. Burada kilit nokta, elverişli koşulların engelli bireylere sağlanmasıdır. Çevresel, fiziki faktörlerin engelli bireylerin hayatlarını rahat idame ettirebilecekleri nitelikte olması gerekmektedir. Hukuki olarak da hak ve özgürlüklerinin korunuyor olması gerekmektedir. Engelli kişinin birey kimliğiyle hayatta var olmasının önünün açılması şarttır. Bu bağlamda istihdam büyük önem taşımaktadır. Çünkü çalışmak; insanın bireysel olarak ayakta durmasının temel gereksinimlerinden biridir. Fakat çalışma anlayışı “her şeye” rağmen olmamalıdır. İnsan günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmektedir. Bu sebepten iş yerinde geçirdiği saatlerin iç motivasyonuna olumlu etkilemesi önemlidir. Engeli neticesinde gündelik hayatta birçok haksız tutum ve davranışla karşılaşan engelli bireylerin, istihdam alanında benzer durumlarla karşılaşmış ve karşılaşmadığının tespitini yapabilmek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmektedir.

### **3.2 Araştırmanın Kısıtları**

Araştırmanın birinci ve ikinci bölümlerinde gerçekleştirilen literatür derlemesinde karşılaşılan en büyük problem Türkçe kaynaklarda bu konunun son derece az ele alınmış olmasıdır. Bu sebepten çoğunlukla yabancı kaynaklara başvurulmuştur.

Araştırmanın son bölümünü oluşturan anket çalışmasında ise, konunun engelli bireyler ve iş yerlerinde yaşadıkları sorunlar gibi hassas bir noktaya değiniyor olması beraberinden bazı kısıtlar taşımaktadır.

Özel ve kamu kurumlarında engelli çalışanların sorunlarının irdeleniyor olması, kurum ve kuruluşların çalışanlarının hassas bilgilerine erişimin ihlali ve ifşası gerekçesiyle anket çalışması gerçekleştirilememiştir. Bu sebepten bağımsız olarak yürütülen anket çalışmasında azınlık olarak kategorize edilen “çalışan” engelli bireylere ulaşmak konusunda zorluk yaşanmıştır. Dernekler, engelli atölyeleri, spor kulüplerine yapılan birebir ziyaretler neticesinde veri akışının sağlanması uzun zamana yayılmış, kişilerle engel durumlarına bağlı olarak iletişim kurulması güçlük yaratmıştır. Farklı engel gruplarında farklı zorluklarla karşı karşıya gelinmiştir. Örneğin görme engeli olan bir çalışanla anket çalışması sırasında o kişinin gözleri siz olurken, işitme engelli bireyde anketin doğru aktarılması için tercümana ihtiyaç duyulmuştur. Bunun dışında engelli bireylerin hassasiyetleri, fikirlerini beyan ederken tereddüt yaşamalarına sebebiyet vermiştir.

Ayrıca anket ölçeğinin ikinci kısmını oluşturan Evet/Hayır’lı ifadeler, bağımsız değişkeni -engelli bireylerin yaşadıkları sorunların etkileri- detaylı bir biçimde ölçmekte zayıf kalmıştır. Evet/ Hayır cevaplarının var olan sorunun niteliğini derecelendirmekte yetersiz kalması ve var olan sorunlar-kişilerin üzerindeki etkileri arasındaki bağlantının net saptanamaması sebebiyle kalitatif araştırma ile çalışmanın desteklenmesi hedeflenmiştir.

Kalitatif çalışmada ise yine bahsi geçen zorlukları beraberinde taşıırken, bunun ötesinde engelli bireylerin derinlemesine görüşmelere daha sert tepkiler vermeleri nedeniyle görüşmelerin gerçekleşmesinde ciddi zorluklar yaşanmıştır.

### **3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırma evreni İstanbul ilini kapsamaktadır. Örneklem dâhilinde çeşitli meslek gruplarından 18-65 yaş aralığında, her cinsiyetten 100 engelli çalışan anket uygulamasına katılmıştır (n=100). Anket çalışması sırasında, engelli dernekleri, engelli spor kulüpleri, engelli yaşam atölyeleri, engelli yaşam merkezleri, engelli çalıştırma zorunluluğu olan çeşitli özel kurumlara ziyaretler gerçekleştirilmiş, bu ziyaretler neticesinde birebire yapılan görüşmelerle anket verileri toplanmıştır. Bahsi geçen dernek, kulüp, atölye vb. yerlerin katılımcılarının ankete desteği tamamen gönüllük esasıyla gerçekleştirilmiştir.

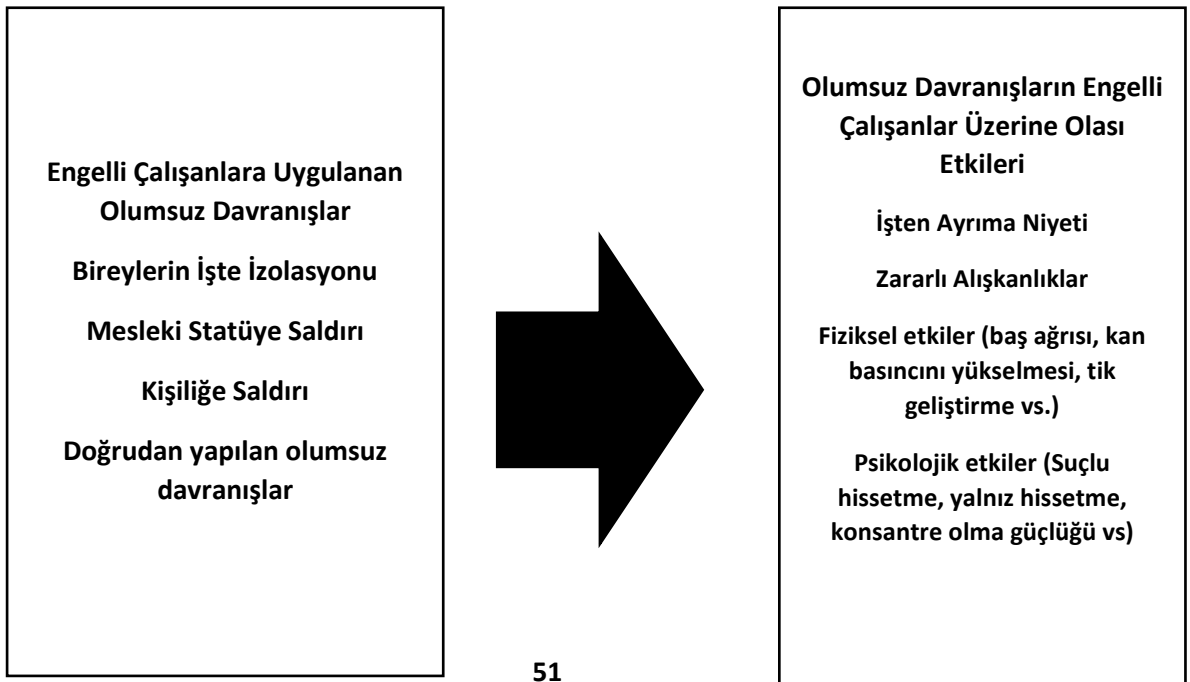
Anketin tüm kurum ve kuruluşlardan, ideoloji ve yaptırımlardan uzak olması sebebiyle, toplanan verilerin tamamen bağımsız, kişilerin özgür iradelerinin ürünü olması sağlanmıştır.

Anket çalışmasını desteklemek amacıyla çalışmanın son kısmında ise kalitatif araştırma metodu olan derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Rastasal olarak belirlenen 10 engelli çalışanla gerçekleştirilen görüşmeler sonucun desteklenmesine katkı sağlayacaktır (n=10). Görüşmeler engelli kadrosunda yer alan çalışan engelli bireyleri kapsamaktadır.

### 3.4 Araştırmanın Modeli

Araştırma varsayımlardan hareketle, olaylar ve durumların nedensellik ilişkisini saptamayı hedeflemektedir. Açıklayıcı araştırma yöntemi ortaya konulan bu çalışmada, değişkenler arasındaki bağlantının ortaya konulması için, veri toplama araçlarından anket çalışması kullanılmıştır.

Bir olay yada olgunun, spesifik bir kısmından başlayarak genelini anlamaya hedefleyen kavrayış biçimine Tümevarım denilmektedir. Bu çalışmada kavrayış biçimi olarak Tümevarım yöntem işlemektedir. (Karataş, 2019)





### 3.5 Veri Toplama

Araştırmada doğru güvenilir ve özgün verilere erişebilmek amacıyla anket çalışması uygulanmıştır. Mevcut değişkenlerin istatistiksel değerlerini saptama amacıyla nicel bir araştırma yöntemi olan anket formu, engelli çalışanlarla ilgili 3 farklı bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde engelli çalışanların cinsiyet yaş eğitim vb. demografik bilgileri yer alırken, ikinci bölümde çalışma sahalarında karşılaştıkları olumsuz davranışlar ve son bölümde kendilerine uygulanan bu davranışlıların etkilerine yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde bahsi geçen olumsuz davranışlar kendi içinde bazı başlıklara ayrılmıştır. Bunlar sırasıyla; Bireylerin işte izolasyonu, Mesleki Statüye Saldırı, Kişiliğe Saldırı, Doğrudan yapılan olumsuz davranışlar başlıklarıdır. Ayrıca bu bölümde cevaplar için derecelendirmeli 6'lı likert ölçeği kullanılacaktır. Likert ölçeğinde cevaplar sırasıyla 0=Hiç karşılaşmadım, 1=Bir kez karşılaştım, 2=Birkaç kez, 3=Bazen, 4=Sık sık 5=her zaman karşılaşıyorum şeklindedir. Son bölümde maruz kalınan olumsuz davranışların etkilerini cevaplamak için EVET=1/HAYIR=2 şeklinde iki cevap opsiyonu mevcuttur. Verilerin toplanıp analiz edilmesi süreci, SPSS 22 paket programı sayesinde gerçekleşecektir. Böylece duruma tümel açıdan bakılması sağlanacaktır. (Cesim, Semin, & Şanlı, 2018)

Ayrıca çalışmada, anket verilerinin desteklenmesi amacıyla kalitatif araştırmaya da yer verilecektir. Rastsal meslek ve yaş gruplarından 10 engelli çalışan bireyle yapılan derinlemesine görüşmeler, kişilerin yaşadıkları durumların net anlaşılabilir hale gelmesi için önem arz etmektedir. Derinlemesine görüşmeler kişileri gündelik yaşamlarından koparmadan, yaşadıkları olayların kendi perspektiflerinden nasıl karşılandığını, duyguya ve düşünceye nasıl aktarıldığının anlaşılmasını sağlayan bir yöntemdir. (Mccracken, 1988) Görüşmeler engelli çalışan bireylerin birebir duygularını ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Çalışmada katılımcıların isimleri, çalıştıkları kurum ve kuruluş bilgileri gizli tutulacaktır, bunun dışında eğitim, meslek ve yaş bilgileri yer alacaktır. Çalışma öncesinde kişilere ses kaydının yapılacağı ve konu bilgisi verilmiştir. Çalışma tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Mahremiyet esası gereği katılımcılarla görüşmeler birebir, özel bir alanda gerçekleştirilmiştir. Görüşme süreleri katılımcılara bağlı olarak 20 ile 30 dakika aralığında tutulmuştur. Anket çalışmasının birinci ve ikinci bölümünü oluşturan, “engelli bireylerin çalışma sırasında karşılaştıkları sorunlar ve etkileri” görüşmeler sırasında yol gösterici olmuştur.

### 3.6 Araştırma Bulguları

#### 3.6.1 Anket Çalışması Analiz ve Bulguları

Araştırma rastsal 100 engelli çalışan üzerine gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasının datalarının girişi ve analizi SPSS 22 isimli programda yapılmıştır.

##### 3.6.1.1 Faktör Analizi

Araştırmada araştırılan kavrama ilişkin, ölçeklerde oluşturulan belirleyici faktörlerin, doğruluğunun, birbiriyle olan tutarlılığının saptanabilmesi için faktör analizi yapılmaktadır.

(Büyüköztürk, 2002)

Tablo 9. Bireylerin İşte İzolasyonu KMO tablosu

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,884
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	446,709
	df	55
	Sig.	,000

**Tablo 10. Bireylerin İşte İzolasyonu Bileşen Tablosu**

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component
	1
izolasyon10	,773
izolasyon7	,746
izolasyon2	,744
izolasyon9	,732
izolasyon8	,711
izolasyon1	,709
izolasyon3	,695
izolasyon4	,634
izolasyon6	,629
izolasyon11	,628
izolasyon5	,582

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Verilen tablolarda anketin birinci kısmını oluşturan, Bireylerin İşte İzolasyonu sorularının Faktör analiziyle birbirine olan tutarlılıkları saptanmıştır.

Faktörlerin kendi içinde anlam kazanması için değerlerin KMO and Bartlett's Test'inde

$0,70 < KMO < 0,60$  zayıf

$0,80 < KMO < 0,70$  orta

$0,90 < KMO < 0,80$  iyi

$1,00 < KMO < 0,90$  mükemmel değerler olduğunu işaret etmektedir.

(Yurdugül, 2019)

Bu bilgilere dayanarak yukarıda verilen Bireylerin İşte İzolasyonu sorularının KMO and Bartlett's Test'inin sonuçlarının ,884 değeriyle iyi seviyede olduğu söylenebilmektedir.

Ayrıca 11 faktörün birbiriyle mükemmel uyum halinde olduğu çıkarımı da Component (Bileşen) tablosundan yapılmaktadır.

Anket araştırmasının bir diğer kısmını oluşturan Mesleki Statüye Saldırı Faktör analizi aşağıdaki gibidir.

**Tablo 11. Mesleki Statüye Saldırı KMO Tablosu**

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,867
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	347,840
	df
	36
	Sig.
	,000

**Tablo 12. Mesleki Statüye Saldırı Bileşen Tablosu**

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component
	1
statuyesaldırı17	,794
statuyesaldırı14	,777
statuyesaldırı15	,757
statuyesaldırı20	,731
statuyesaldırı16	,715
statuyesaldırı18	,714
statuyesaldırı12	,713
statuyesaldırı19	,624
statuyesaldırı13	,447

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Mesleki statüye saldırı tablosuna bakıldığında Bartlett's Test'inin sonuçlarının ,867 olduğu gözlenmektedir. Bu değer faktörlerin birbiriyle paralel anlamlar taşıdığını göstermektedir. Bileşen (component) tablosunda ise tüm faktörlerin tek bir bileşen altında toplandığı ortaya konulmaktadır.

Aşağıda verilen bir diğer tabloda ise Kişiliğe saldırı faktörleri analiz edilmektedir.

**Tablo 13. Kişiliğe saldırı KMO Tablosu**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,838
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	326,534
	df	36
	Sig.	,000

**Tablo 14. Kişiliğe saldırı Bileşen Tablosu**

	Component Matrix <sup>a</sup>	
	1	2
kısıllıgesaldırı27	,773	-,347
kısıllıgesaldırı29	,771	
kısıllıgesaldırı21	,703	-,321
kısıllıgesaldırı25	,679	,438
kısıllıgesaldırı28	,668	
kısıllıgesaldırı23	,653	
kısıllıgesaldırı24	,634	,494
kısıllıgesaldırı22	,632	-,430
kısıllıgesaldırı26	,589	,459

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Anketin bu kısmında, kişiliğe saldırı sorularının faktör yüklerinin iki bileşene dağıldığı gözlenmektedir. Üç faktörün yüklerinin, iki bileşene eksi yönde etki ettiği gözlenmektedir bu sebepten 21, 22 ve 27 sayılı faktörlerin teker teker analizden çıkarılarak, tüm faktörlerin tek bir bileşende toplanması hedeflenmiştir.

Aşağıdaki tabloda öncelikle en yüksek eksi değer yaratan “kısılgesaldırı22” faktör analizden çıkarılmıştır.

**Tablo 15. Kişiliğe Saldırı Bileşen Tablosu 2**

	Component	
	1	2
kısılgesaldırı29	,782	-,361
kısılgesaldırı27	,757	-,395
kısılgesaldırı25	,708	,365
kısılgesaldırı28	,690	
kısılgesaldırı21	,685	
kısılgesaldırı24	,647	,624
kısılgesaldırı23	,642	
kısılgesaldırı26	,614	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Yapılan eksiltmenin bileşen sayısında değişikliğe yol açmadığı gözlenmektedir. Bu nedenle “kısılgesaldırı22” analize tekrar dahil edilerek, diğer bir faktör olan “kısılgesaldırı21” aşağıdaki tabloda gösterildiği şekilde analizden çıkarılmıştır.

**Tablo 16. Kişiliğe saldırı Bileşen Tablosu 3**

	Component	
	1	2
kısılgesaldırı29	,777	
kısılgesaldırı27	,753	-,397
kısılgesaldırı25	,694	,430
kısılgesaldırı28	,689	
kısılgesaldırı23	,661	
kısılgesaldırı24	,649	,576
kısılgesaldırı26	,621	
kısılgesaldırı22	,612	-,346

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere “kısılİgesaldırı21” faktörünün de analizden çıkarılması bileşenlerin teke düşmesini sağlayamamıştır.

Bir diğer faktörün analizden çıkarılması suretiyle değişim aşağıdaki tabloda gözlenmektedir.

**Tablo 17. Kişiliğe Saldırı Bileşen Tablosu 4**

	Component Matrix <sup>a</sup>	
	1	2
kısılİgesaldırı29	,752	
kısılİgesaldırı25	,703	-,316
kısılİgesaldırı24	,688	
kısılİgesaldırı21	,681	,353
kısılİgesaldırı28	,673	
kısılİgesaldırı23	,672	,348
kısılİgesaldırı22	,612	,542
kısılİgesaldırı26	,607	-,572

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Tabloda görüldüğü gibi tüm faktörlerin teker teker çıkarıldığı durumların hiçbirinde bileşen sayısı teke düşmemiştir. “kısılİgesaldırı27” faktörün eksilmesi durumun değişmesini sağlamamıştır.

Bu nedenle aşağıdaki tabloda en yüksek eksi değer yaratan iki faktörün çıkarılması yoluna gidilmiştir.

**Tablo 18. Kişiliğe saldırı KMO and Bartlett's Test**

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,794
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	211,461
	df	21
	Sig.	,000

**Tablo 19. Kişiliğe saldırı KMO and Bartlett's Test Bileşen**

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component
	1
kısılİgesaldırı29	,757
kısılİgesaldırı25	,734
kısılİgesaldırı24	,703
kısılİgesaldırı28	,693
kısılİgesaldırı23	,656
kısılİgesaldırı21	,653
kısılİgesaldırı26	,634

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Kişiliğe Saldırı 22 ve 27 faktörleri görüldüğü üzere analizden çıkarıldığında tüm faktörlerin tek bir bileşende toplandığı gözlenmiştir.

Bu değişikliğin ardından ise aşağıda görünen KMO and Bartlett's Test değerlerinde ise küçük bir azalma gözlenmiştir. Bunun sebebi ise çıkarılan faktörlerin varyansın tamamını açıklamada yeterliliğinin minimal oranda azalmış olmasıdır. Fakat bir azalma olmasına karşın KMO değeri 0,794 oranıyla iyi-orta derece anlamlılığını korumaktadır.

Anketin 6'lı likert ölçeği ile ölçülen son kısmı "Doğrudan yapılan olumsuz davranışlar" sorularının faktör analizi alttaki tablolarda gösterilmektedir.



**Tablo 20. Doğrudan Yapılan Olumsuz Davranışlar KMO Tablosu**

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,735
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	152,916
	df	6
	Sig.	,000

**Tablo 21. Doğrudan yapılan olumsuz davranışlar tablo 2**

<b>Component Matrix<sup>a</sup></b>	
	Component
	1
olumsuzdavranislar32	,839
olumsuzdavranislar33	,818
olumsuzdavranislar31	,817
olumsuzdavranislar30	,778

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Faktörlerin eşit yükle bir bileşen üzerinde toplandığı görülmektedir. KMO değeri ise orta düzeyde beklentiyi karşıladığı söylenebilir.

Her bir bölümün kendi içinde faktör analizi gerçekleştirildikten sonra tüm bölümlerin kendi içinde ortalamaları alınarak “Engelli bireylerin çalışma alanında karşılaştıkları sorunlar” bölüm sorularının tamamının faktör analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tablo sonuçları içermektedir.

**Tablo 22. Engelli bireylerin çalışma alanında karşılaştıkları sorunlar KMO tablosu**

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,768
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	215,304
	df	6
	Sig.	,000

Kullanılan ölçeğin kendi içinde tutarlık gösterdiği **KMO and Bartlett's Test** ,768 değeriyle ortaya konulmuştur.

### **3.6.1.2 Güvenirlilik Analizleri**

Güvenirlilik analizinin amacı yapılan anketlerde kullanılan ölçeğin güvenirliliğini tespit etmektir aynı zamanda hangi soruların güvenirliliği tehdit ettiğini de ortaya koymaktadır. Güvenirlilik analizleri yorumlanırken dikkat edilmesi gereken nokta Cronbach's Alpha değerinin güvenilir değer aralıklarında olmasıdır.

0-0.20 → Güvenilmez

0.20-0.40 → Az Güvenilir

0.40-0.60 → Orta Güvenilir

0.60-0.80 → Oldukça Güvenilir

0.80-1.00 → Mükemmel (Kalaycı, 2014 )

**Tablo 23. Bireylerin İşte İzolasyonu Güvenirlilik Analizi**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	11

**Tablo 24. Bireylerin İşte İzolasyonu Güvenirlik Analizi Tablo 2**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
izolasyon1	19,0900	90,325	,630	,877
izolasyon2	18,9600	87,312	,677	,874
izolasyon3	19,2100	90,188	,607	,879
izolasyon4	18,7100	90,309	,549	,882
izolasyon5	19,0600	91,592	,507	,885
izolasyon6	18,8500	91,058	,543	,883
izolasyon7	19,1400	90,081	,667	,875
izolasyon8	18,6900	87,489	,634	,877
izolasyon9	19,3700	91,044	,653	,876
izolasyon10	19,1300	87,023	,703	,872
izolasyon11	19,1900	91,125	,543	,883

İlk tabloda görüleceği gibi Cronbach's Alpha değeri en yüksek seviyeleri karşılamaktadır. İkinci tabloda ise “İşte izolasyon” sorularının analizden çıkarıldığı takdirde güvenilirlik değerlerinde azalma meydana geleceği ortaya konulmaktadır. Bu durumda “Bireylerin İşte izolasyonu” ölçeğinin tam güvenilir olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

**Tablo 25. Mesleki Statüye Saldırı Güvenirlik**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,863	9

**Tablo 26. Mesleki Statüye Saldırı Güvenirlik Tablo 2**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
statuyesaldırı12	15,6000	54,061	,606	,847
statuyesaldırı13	15,6700	57,092	,349	,873
statuyesaldırı14	15,8300	53,072	,690	,840
statuyesaldırı15	15,9600	53,776	,662	,843
statuyesaldırı16	15,8300	53,678	,631	,845
statuyesaldırı17	15,8000	52,323	,704	,838
statuyesaldırı18	15,6700	53,072	,606	,847
statuyesaldırı19	15,5200	52,959	,511	,858
statuyesaldırı20	15,8800	52,753	,646	,843

Mesleki Statüye Saldırı Tablolarından okunacağı gibi; ölçek güvenirlik değeri ,863 ile yüksek bir güvenirliğe sahiptir. Soruların tamamı bu değerin korunmasını desteklemektedir.

**Tablo 27. Kişiliğe Saldırı Güvenirlik Tablosu**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	9

**Tablo 28. Kişiliğe Saldırı Güvenirlik Tablo 2**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kısıllıgesaldırı21	13,1400	35,819	,584	,832
kısıllıgesaldırı22	13,0600	36,582	,506	,839
kısıllıgesaldırı23	13,0900	35,941	,554	,834
kısıllıgesaldırı24	12,8200	34,149	,551	,835
kısıllıgesaldırı25	12,7900	33,056	,586	,832
kısıllıgesaldırı26	13,0800	36,115	,494	,840
kısıllıgesaldırı27	13,3500	35,967	,661	,826
kısıllıgesaldırı28	13,1000	34,636	,552	,835
kısıllıgesaldırı29	13,0900	34,446	,667	,823

Diğer bölümlerde olduğu gibi bu bölümde de güvenilirlik değeri yüksek seyir etmekte, sorular birbirleriyle tutarlılık ve güvenilirlik göstermektedir.

**Tablo 29. Doğrudan Yapılan Olumsuz Davranışlar Güvenirlik Tablosu**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	4

**Tablo 30. Doğrudan Yapılan Olumsuz Davranışlar Güvenirlik Tablo 2**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
olumsuzdavranışlar30	4,5000	7,323	,609	,805
olumsuzdavranışlar31	4,6100	7,291	,663	,782
olumsuzdavranışlar32	4,4700	6,837	,690	,768
olumsuzdavranışlar33	4,6000	7,030	,663	,781

Likert ölçeği kullanılarak oluşturulmuş anket çalışmasının son bölümünü oluşturan “Doğrudan Yapılan Olumsuz Davranışlar” kısmına uygulanan güvenilirlik

analizi de pozitif değerlere sahiptir. Soruların güvenilirliği ,829 Cronbach's Alpha değeriyle desteklemektedir.

### 3.6.1.3 Frekans Analizleri

Anket çalışmasının yüzdelik oranlarını ve ortalamalarını saptama amacıyla Frekans Analizleri gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 31. Cinsiyet**

		cinsiyet			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kadın	29	29,0	29,0	29,0
	erkek	71	71,0	71,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Anket çalışmasına katılımcıların %71'sinin erkek katılımcı olduğu görülmektedir. Araştırma esnasında kadın çalışanların gözle görülür derecede az olması dikkat çekici bir unsurdur. Engelli kadınların aktif iş hayatında erkek bireylerden daha az yer aldığı gözlenmektedir.

**Tablo 32. Eğitim**

		eğitim			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ilkğr	33	33,0	33,0	33,0
	lise	45	45,0	45,0	78,0
	o-yazar	4	4,0	4,0	82,0
	nv	14	14,0	14,0	96,0
	y.lisans	1	1,0	1,0	97,0
	y.okul	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Eğitim seviyelerinde ise lise %45 oranıyla en yüksek değere sahiptir. İkinci en yüksek yüzdeye sahip eğitim seviyesi ise ilköğretim derecesidir. Üniversite ve üstünde eğitim derecesine sahip kişi yüzdesi ise son derece düşüktür. Bu durum engelli bireylerde eğitim düzeyinin belli bir seviyenin altında kaldığına işaret etmektedir.

**Tablo 33. Meslek**

		meslek			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	banka çalışanı	1	1,0	1,0	1,0
	bankacı	1	1,0	1,0	2,0
	bilg. programcısı	1	1,0	1,0	3,0
	gelir uzman yardımcısı	1	1,0	1,0	4,0
	grafiker	1	1,0	1,0	5,0
	hemşire	1	1,0	1,0	6,0
	hizmet personeli	26	26,0	26,0	32,0
	inşaat mh.	1	1,0	1,0	33,0
	işçi	13	13,0	13,0	46,0
	mağaza personeli	1	1,0	1,0	47,0
	memur	15	15,0	15,0	62,0
	mobilyacı	2	2,0	2,0	64,0
	muhasebeci	4	4,0	4,0	68,0
	müdür y.	1	1,0	1,0	69,0
	mühendis	2	2,0	2,0	71,0
	ğretmen	2	2,0	2,0	73,0
	restr. işletmecisi	1	1,0	1,0	74,0
	tek.ressam	1	1,0	1,0	75,0
	tekstil personeli	5	5,0	5,0	80,0
	temizlik personeli	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Araştırmanın genelinde meslek ayırımı gözetmeksizin her çalışma alanından engelli çalışana başvurulmuştur. Yukarıdaki tabloda görüleceği gibi, çalışanların

çoğunun mavi yaka çalışan olduğu gözlenmektedir. Bu durum, mesleki rehabilitasyon ve eğitim durumunun engelli bireyler için yetersiz olduğunun bir göstergesi niteliğindedir

Bu bölümde anket çalışmasında yer alan engelli bireylerin iş alanında yaşadıkları sorunların alt başlığı olan İşte izolasyon sorunlarının frekans analizi sonucunda çıkan yüzde oranlarına yer verilecektir.

**Tablo 34. Engelli bireylerin iş alanında karşılaştıkları sorunlar; İşte İzolasyon**

Bireylerin işte izolasyonu						
1. Bulduğunuz ortamda görmezden gelinerek, yokmuşsunuz gibi davranılması						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
61%	15%	8%	12%	2%	2%	
2. Görüşme ve konuşma isteğinize yanıt alamama						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
58%	16%	7%	11%	5%	3%	
3. Sorumluluğunuzda olan işlerin sizden alınarak, sizden daha düşük pozisyonda kişilere verilmesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
66%	18%	5%	4%	2%	5%	
4. Kendiniz göstermenize fırsat verilmemesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
45%	20%	14%	13%	4%	4%	
5. Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmeme						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
66%	7%	11%	8%	5%	3%	
6. Verdiğiniz karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
50%	19%	14%	9%	5%	3%	
Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
66%	7%	12%	11%	4%	0%	
8. Konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
47%	19%	9%	15%	7%	3%	
9. İşten ayrılmanız ya da yer değiştirmeniz için baskı yapılması						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
73%	13%	5%	3%	4%	2%	
10. Gönderdiğiniz elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
69%	8%	6%	10%	4%	3%	
11. İşiniz için gerekli olan bilgi, doküman ve materyallerin sizden saklanması						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
69%	13%	4%	6%	4%	4%	



Spss 22 analiz programıyla hesaplanılan anketlerde, engelli bireylerin çalışma sırasında karşılaştıkları sorunlardan “mesleki statüye saldırı” sorularına verilen cevapların yüzdelik oranları aşağıdaki gibidir.

**Tablo 35. Engelli bireylerin iş alanın karşılaştıkları sorunlar; Mesleki Statüye Saldırı**

	Mesleki statüye saldırı					
12. Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması						
	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	40%	31%	13%	11%	3%	2%
13. Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulmanız						
	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	54%	18%	9%	10%	6%	3%
14. Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız						
	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	54%	22%	10%	10%	3%	1%
15. Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız						
	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	63%	13%	11%	11%	1%	1%
16. Yaptığınız her işte mesleki yeterliliğinizin sorgulanması						
	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	54%	22%	10%	9%	4%	1%
17. Yaptığınız işin değersiz ve önemsiz görülmesi						
	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	56%	16%	14%	9%	4%	1%
18. Performansınızla ilgili sürekli olumsuz değerlendirmeler yapılması						
	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	48%	24%	11%	10%	5%	2%
19. Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi						
	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	52%	14%	12%	9%	10%	3%
20. Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanmanız						
	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	61%	17%	7%	9%	4%	2%

Anket çalışmasının diğer kısımlarını oluşturan engelli bireylerin çalışma alanlarında maruz kaldıkları “Kişiliğe Saldırı” eylemleri Tablo 38’de ve “Engelli bireylere uygulanan doğrudan olumsuz davranışlar” oransal yüzdeleri Tablo 39’da gösterilmiştir.

**Tablo 36. Engelli bireylerin iş alanın karşılaştıkları sorunlar; Kişiliğe Saldırı**

Kişiliğe saldırı						
21. Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşma	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	66%	22%	7%	3%	0%	2%
22. Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	64%	19%	8%	8%	1%	0%
23. Sözlü tehdit edilme	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	66%	19%	6%	7%	2%	0%
24. Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onu kırıcı konuşulması	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	58%	16%	13%	8%	4%	1%
25. Başkalarının yanında size küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması)	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	56%	21%	10%	6%	4%	3%
26. Özel yaşantınızla ilgili asılsız söylentiler çıkarılması	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	67%	17%	9%	3%	3%	1%
27. Ruh sağlığınızın yerinde olmadığını ima edilmesi	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	82%	10%	2%	5%	0%	1%
28. Dürüstlüğünüzün ve güvenilirliğinizin sorgulanması	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	72%	14%	4%	5%	3%	2%
29. Sizinle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması/rapor tutulması	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	67%	18%	5%	0%	9%	1%

**Tablo 37. Engelli bireylerin iş alanın karşılaştıkları sorunlar; Doğrudan yapılan olumsuz davranışlar**

Doğrudan yapılan olumsuz davranışlar						
30. Fiziksel şiddet uygulanması	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	69%	19%	4%	4%	3%	1%
31. Şahsi eşyalarınıza zarar verilmesi	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	76%	15%	2%	3%	3%	1%
32. Bir ortama girdiğinizde, bulunduğunuz ortamın bilerek terk edilmesi	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	68%	19%	4%	5%	3%	1%
33. İş arkadaşlarınızın sizinle konuşmasının engellenmesi ya da yasaklanması	0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
	78%	12%	1%	6%	1%	2%

Çalışmanın bu bölümü örnekleme oluşturan engelli bireylerin yaşadıkları sorunların kendilerine olan etkilerini ölçmeyi hedeflemektedir. Bunun için anket çalışmasında verilen ifadelerin EVET/ HAYIR biçiminde cevaplanması istenmiştir. Sonuçlar SPSS 22’de yapılan frekans analiziyle tespit edilip, yüzdeler aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

**Tablo 38. Engelli bireylerin iş alanın karşılaştıkları sorunların, kendilerine etkileri**

İşte maruz kalınan psikolojik şiddet davranışlarının etkileri				
1. Bana yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum	Evet-43%	Hayır-%57		
2. Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/yaşıyorum	Evet-48%	Hayır-52%		
3. İşe gelirken korkuyor, iş yerinde bulunmak istemiyorum	Evet-7%	Hayır-93%		
4. Kendimi yalnız hissediyorum	Evet-29%	Hayır-71%		
5. İş yerimde kimseye güvenmiyorum	Evet-25%	Hayır-75%		
6. Kendime olan güvenim ve saygımın azaldığını hissediyorum	Evet-28%	Hayır-72%		
7. İş dışındaki hayatım (evliliğim ve ailem) bundan olumsuz olarak etkileniyor	Evet-25%	Hayır-75%		
8. Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum	Evet-30%	Hayır-70%		
9. İçimden ağlama isteği geliyor	Evet-26%	Hayır-74%		
10. Kendimi ihanete uğramış gibi hissediyorum	Evet-14%	Hayır-86%		
11. Görünür bir neden yokken kötü bir şey olacaktı korkusu yaşıyorum	Evet-%38	Hayır-62%		
12. Aşırı tedirginim ve kolayca ürküyorum	Evet-32%	Hayır-68%		
13. Uyku düzenim bozuldu	Evet-31%	Hayır-69%		
14. Kontrol dışı hareketlerim/tiklerim gelişti	Evet-17%	Hayır-%83		
15. Kan basıncımda değişiklikler yaşıyorum	Evet-23%	Hayır-77%		

16. Mide-bağırsak şikayetlerim oluyor	Evet-23%	Hayır-67%				
17. Aşırı yemek yeme isteği ya da iştahta azalma oluyor	Evet-30%	Hayır-70%				
18. Alkol, sigara ya da ilaç (madde) kullanımı	Evet-34%	Hayır-66%				
19. Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum	Evet-50%	Hayır-50%				
20. Baş ağrılarım oluyor	Evet-43%	Hayır-57%				
21. Depresyonda olduğumu düşünüyorum	Evet-19%	Hayır-81%				
22. Göğüs ağrısı, kalp çarpıntısı oluyor	Evet-16%	Hayır-84%				
23. Zamanımın büyük kısmını doğrudan işimle ilgili olmayan konularla geçiriyorum	Evet-18%	Hayır-82%				
24. Hiçbir şey yapamadığım halde çok meşgul görüntüsü veriyorum	Evet-16%	Hayır-84%				
25. Bir şeyler yapılması gerektiğinde yavaş hareket ediyorum	Evet-21%	Hayır-79%				
26. İş ortamında çalışma arkadaşlarımla çatışma yaşıyorum	Evet-12%	Hayır-88%				
27. Bir işe konsantre olmada güçlük yaşıyorum	Evet-27%	Hayır-73%				
28. İş yerindeyken hiçbir iş yapamıyorum	Evet-9%	Hayır-91%				
29. İşime karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum	Evet-24%	Hayır-%76				
30. İşle ilgili hatalar yapıyorum	Evet-27%	Hayır-73%				

### 3.6.2 Kalitatif Çalışma Bulguları (Derinlemesine Görüşmeler)

Araştırmanın bu bölümünde engelli bireylerle yapılan görüşmelerde, sırasıyla iş yerinde yaşadıkları sorunlar, varsa bu sorunların psikolojik etkileri, fiziksel etkileri, çevreye yansımaları irdelenmiştir. Derinlemesine yapılan görüşmelerin en önemli noktalarından biri konuşma akışının iki taraflı işliyor oluşudur. Araştırmacı ve katılımcı eş zamanlı birbirini yönlendirmeye açıktır ve doğan işbirliği neticesinde veri akışı sağlanmaktadır. (Rapley, 2007)

#### 3.6.2.1 İşte yaşanan sorunlar

Derinlemesine görüşmelerin başlangıç noktasını oluşturan tema engelli çalışanların işte yaşadıkları sorunlar üzerine kuruludur. Buradan hareketle, akış dâhilinde katılımcının işte yaşadığı sorunların kendilerine olan etkilerine ulaşmak hedeflenmektedir.

“İş arkadaşlarım sürekli aynı esprileri yapıp, benimle dalga geçiyorlar.”

( Z.B, Özel bir şirkette dosya yükleme elemanı, Cinsiyet: Erkek, Yaş: 32, Eğitim: İlköğretim Süreğen hastalık, Konuşma Engeli )

### **Sorun: Kişiliğe Saldırı**

Yukarıda Z.B.’nin ifadeleri direkt kullanılmıştır. Yaşadığı problemi şeffaf bir biçimde dile getiren Z.B. konuşma engeli sebebiyle iş yerinde alay konusu olduğu yönündeki şikâyetini görüşmeler esnasında belirtmiştir. Z.B’ye uygulanan toplum içinde küçük düşürülme eylemi, kişiliğine yapılan bir saldırı niteliği taşımaktadır. Konuşma engelinin mesleki olarak yaptığı işe olumsuz hiçbir etkisi yoktur. Buna rağmen, kişinin saygınlığı, yaşadığı engel sebebiyle zedelenmektedir.

“İş arkadaşlarım ve patronla arada takışıyoruz, hiçbir şeyi beğenmiyorlar.”

( B.A. Özel bir şirkette işçi, Cinsiyet: Erkek, Yaş:24 Eğitim: İlköğretim terk, Zihinsel Engel )

### **Sorun: Mesleki Statüye Saldırı**

Çocukken geçirdiği trafik kazası sebebiyle küçük yaşta amnezi yaşayan B.A. uzak geçmişini hatırlamamaktadır. Bu durumun şu anda yaptığı mesleğe herhangi bir zararı olmamasına karşın, B.A. mesleki olarak itibarının zayıf olduğundan mustarıptır.

“Ben bu işi yapamam diyorum ellerim sakat, zorla yaptırıyorlar.”

“Bu işi yapmayacaksan çıkışını ver dediler”

“ Kavgacı bir insan değilim. 11 sene sonra ilk defa şefle çatıştım üzerime geldi ben şefim, üstünüm diyerek. Tecrübem var hep yaptığım iş.”

“ Şu bir ay içinde 2 gün rapor aldım, tabi ki yöneticiler laf ediyorlar ”

( F.Ş. Özel bir şirkette işçi, Cinsiyet: Erkek, Yaş: 43, Eğitim: Lise, Fiziksel Engel )

### **Sorun: Bireyin işte izolasyonu, Mesleki Statüye Saldırı**

Uzun yıllardır özel sektörde çalışan F.Ş. istihdam sırasında birçok sorunla karşı karşıya gelmiş, yaşadığı sorunların meslek hayatını her daim zorlaştırdığını ifade etmiştir.

“Konuşmamla dalga geçiyorlar”

(V.M. Özel bir şirkette temizlik elemanı, Cinsiyet: Erkek, Yaş: 21, Eğitim: İlköğretim, Konuşma engeli)

### **Sorun: Kişiliğe Saldırı**

Bir diğer konuşma engeline sahip çalışan olan V.M. konuşma engelinin çalışma ortamında iş arkadaşları tarafından saldırı konusu olduğundan şikâyet etmektedir.

“Kendimi eksik görmediğim ve yetkinliklerimi geliştirdiğim halde, işverende görünüşte bir eksiklik olduğu için, eksiksin önyargısı var.”

“Engel durumum yüzünden işten çıkarıldım”

“Engelli olduğum için psikolojik baskı yaşıyorum, hep bir hissettirilme var.”

“İş hayatımın tamamında ‘Peki ya elin ?’ sorusuyla karşılaştım”

“Kurumda engel durumumu bildikleri halde, ağır işler veriyorlar ve ben dile getirdiğimde ‘Tamam o zaman sen yapma.’ denilmiyor.”

“Engel durumumun yükselmem için sorun yaratmayacağını düşünmüyorum. Kuruma hitap eden bir görünüş değil diyeceklerdir. Engellilerden üst mertebeye yükselmiş kimse yok.”

(C.S. Özel Sektörden, Kamu Kurumuna geçiş Cinsiyet: Kadın Yaş: 32 Eğitim: Üniversite, Fiziksel Engel)

### **Sorun: Bireylerin İşte izolasyonu, Mesleki Statüye Saldırı, Kişiliğe Saldırı**

Eğitim düzeyi yüksek seviyede olan C.S. hem özel sektörde hem kamu alanında çalışma fırsatına sahip olmuştur. Yaşadığı olumsuzluklar sebebiyle özel sektörden kamu alanına

geçtiğini ifade eden C.S. halen belli başlı problemlerle karşılaştığını belirtse de kamu çalışanı olmanın, özel sektörden görece daha iyi olduğunu belirtmektedir.

“Özel sektörde rapor alırken sıkıntı oluyor, rahatsız izin almaya kalkacaksın alamıyorsun. Sorun çıkarıyorlar. Kamuya geçtiğimden beri böyle sıkıntılar yaşamıyorum.”

“Sorumluluk sahibiyim, yüklenen işler stres yaratıyor”

“Özel sektörde fazla mesai tutuyorlar, senden beklentiler hep fazla.”

“İşverenlerle çatışma durumu oluyor özel sektörde koşullar gereği”

( Ö.H. Özel sektörden, memurluğa geçiş Cinsiyet: Erkek Yaş:52 Eğitim: Lise, Süreğen Hastalık)

#### **Sorun: Bireylerin İşte izolasyonu, Mesleki Statüye Saldırı**

İlerleyen yaşlarında özel sektörden, kamu alanına geçiş yapmış olan Ö.H. özel sektörde çalışma koşullarının engelli çalışanlar için kesinlikle uygun olmadığını defalarca altını çizmiştir. Yaşadığı durumlardan hoşnutsuzluğunu ifade eden Ö.H. özel sektörde hak usul mekanizmalarının ciddiyle denetlenmesi gerektiğini savunmaktadır.

“Engelli damgalanıyor, bu işi yapamaz hastalanır, rapor alır diye düşünüyorlar.”

“Engelin hep ön planda oluyor”

“Engelli kadrosunda olduğun için psikolojik baskı hissediyorsun.”

“Psikolojik baskı, iletişimsizliğe neden oluyor.”

( Z.C. Özel sektörden, memurluğa geçiş Cinsiyet: Kadın Yaş: 46 Eğitim: Lise, Süreğen Hastalık)

#### **Sorun: Kişiliğe Saldırı, Mesleki Statüye Saldırı, Bireylerin İşte izolasyonu**

Engelli kadrolarında daha az nüfusa sahip olan kadın engelli çalışanlardan biri olan Z.C. yaşadığı psikolojik süreci büyük bir hassasiyetle dile getirmiştir. Görüşmeler sırasında

gözleri dolarak yaşadıklarını paylaşan Z.C. kadın ve engelli olmanın çok zor olduğunu belirtmiştir

“Özel sektörde çalıştığım bir dönemde, hastalığımı umursamadıkları bir zaman oldu.”

“Durumumu ifade edemediğim için yükseldiğim (agresifleştiğim) ve ufak çatışma anlarım oldu.”

“Kamuda çalışma arkadaşlarımızda bize (engelli çalışanlara) karşı bir önyargı var. Bulduğumuz noktayı hak etmediğimize inanıyorlar ve bunu dile getiriyorlar.”

( F.L. Özel sektörden, memurluğa geçiş Cinsiyet: Erkek Yaş: 33 Eğitim: Üniversite, Süreğen Hastalık)

#### **Sorun: Bireylerin İşte İzolasyonu, Mesleki Statüye Saldırı, Kişiliğe Saldırı**

Lisans derecesine sahip F.L. mesleki yeterliliğinin sorgulandığını, engelli durumunun özel sektörde görmezden gelindiğini ifade etmiştir. Bu durumun çatışmaya yol açtığını, bilhassa işverenler tarafından sorunlara yol açtığının altını çizmiştir.

“Birlikte çalıştığım kişi bana üstünlük taşıyor, konuşmak istemiyorum onunla.”

“Çatışma oluyor”

(M.S. Memur Cinsiyet: Erkek Yaş: 27 Eğitim: Lise Konuşma Engeli, Fiziksel Engel)

#### **Sorun: Mesleki Statüye Saldırı, Kişiliğe Saldırı**

%40 oranında engelliliğe sahip olan M.S. kamu alanında çalışmaktadır. Birlikte çalıştığı iş arkadaşının kendisine saygı duymadığından yakınan M.S. karşılaştığı olumsuz tutum karşısında huzursuzluk yaşadığını ifade etmiştir.

### **3.6.2.2 İşte yaşanan sorunların engelli çalışan bireylere etkileri**

Bu bölümde, bir önceki bölümde yer alan engelli çalışanların işte yaşadıkları sorunların tespiti ve tanımlamaları üzerinden hareketle, kendilerine olan etkilerine yer verilmektedir.



**Sorun: Kişiliğe Saldırı**

( S.E., Özel bir şirkette işçi, Cinsiyet: Erkek, Yaş: 27, Eğitim: İlköğretim Terk(sağlıkla ilgili bırakıldı) Süreğen hastalık)

“Ben böyle içine kapanık, sessiz oluyorum.”

(Jest mimiklerde ürkeklik, sürekli elleri ovuşturma)

**Etki: İçe kapanma, Tedirginlik, Kontrol dışı hareketler**

S.E'nin bu sorunlar karşısında hareketlerinde çekiniklik ve istem dışı tikler gözlenmiştir.

**Sorun: Mesleki Statüye Saldırı**

( Z.B, Özel bir şirkette dosya yükleme elemanı, Cinsiyet: Erkek, Yaş: 32, Eğitim: İlköğretim Süreğen hastalık, Konuşma Engeli )

“Strese girdiğimde sara nöbeti geçiriyorum, işyerinde de birkaç defa oldu.”

“Sigara içiyorum, yatıştırıyor.”

**Etki: Stres, Vücutta tepkimeler, Zararlı madde kullanımı, Çatışma**

İlk bölümde bahsi geçen yaşanan sorunların Z.B. üzerinde, süreğen hastalık olan epilepsi krizlerini tetiklediği ifade edilmiştir ayrıca Z.B. stres ve kaygısını azaltmak için sigara kullandığını belirtmiştir.

**Sorun: Bireylerin işte izolasyonu, Mesleki Statüye Saldırı**

( F.Ş. Özel bir şirkette işçi, Cinsiyet: Erkek, Yaş: 43, Eğitim: Lise, Fiziksel Engel )

“ Kavgacı bir insan değilim. 11 sene sonra ilk defa şefle çatıştım.”

“Hep gülen bir adamın eve gidince yüzünün asık olması dikkat çekiyor tabii.”

## **Etki: Çatışma, İşten Ayrılma Niyeti, İş dışı hayatın olumsuz etkilenmesi**

### **Sorun: Kişiliğe Saldırı**

F.Ş. iş yaşamında karşılaştığı sorunların çatışmaya dönüşüp işten ayrılma durumuna geldiğinden bahsetmiştir. Ayrıca iş hayatının aile yaşamına etki etmesi de yine yaşadığı etkilerden biridir.

(V.M. Özel bir şirkette temizlik elemanı, Cinsiyet: Erkek, Yaş: 21, Eğitim: İlköğretim, Konuşma engeli)

“İş güç yüzünden eve geç gidiyorum, stres sıkıntı eve yansıyor tabii”

“Mide ağrısı yaşıyorum.”

## **Etki: Vücutta tepkime, Stres, İş dışı hayatın olumsuz etkilenmesi**

V.M. uzun saatler boyunca süren mesailerin özel yaşamına etkisine değinirken, öte taraftan sağlığının bozulduğunu vurgusunu yapmıştır.

### **Sorun: Bireylerin İşte izolasyonu, Mesleki Statüye Saldırı, Kişiliğe Saldırı**

(C. S. Özel Sektörden, Kamu Kurumuna geçiş Cinsiyet: Kadın Yaş: 32 Eğitim: Üniversite, Fiziksel Engel)

“Sigara kullanımında mutlaka etkisi var.”

“Yalnızlaşıyorsun, kimseye güvenemiyorsun, insanlara tutunman güçleşiyor.”

“Engelim özel sektördeki işimden ayrılmama sebeptir.”

“Kusurumu kapatma, elimi saklama yoluna gidiyorum. Bu beraberinde psikolojik olarak kendimi saklamama yol açıyor. Bazen bunu farkında olmadan yapıyorum.”

“Herkes elimi kullandığımı gösterebilmek için ekstra çaba içine giriyorum, kendimi ispatlamaya çalışıyorum.”

“Elbette üzülüyorum, engellilik zor bir şey.”

**Etki: Güvensizlik, Yalnız hissetme, Üzüntü ve depresif hal, Zararlı madde kullanımı, İşten Ayrılma niyeti, Kontrol dışı hareket geliştirme, Kendine güven ve saygı eksikliği**

C.S. gerek eğitim düzeyi, gerekse bilgi ve becerileri açısından, yetkin bir engelli çalışandır. Fakat bu artılara rağmen birçok şikâyeti ve karşısında yaşadığı etkiler mevcuttur. Bu durum kişinin donanım ve yeterlilikleri artıkça sorunları algılama biçiminin farklılaştığına işaret etmektedir.

**Sorun: Bireylerin İşte izolasyonu, Mesleki Statüye Saldırı**

( Ö.H. Özel sektörden, memurluğa geçiş Cinsiyet: Erkek Yaş:52 Eğitim: Lise, Süreğen Hastalık)

“Yüklenen işler stres yaratıyor.”

“Özel sektörden ayrıldım çünkü izin almak, rapor almak sorun yaratıyor.”

“Ne olursa olsun özel sektörde işverenle sıkıntı yaşanıyor rapor vs. konusunda.”

**Etki: Stres, İşten ayrılma niyeti**

Özel sektörde yaşadığı sorunlar neticesinde işinden ayrılma kararı alan Ö.H. kamu alanında çalışma hayatını sürdürmektedir.

**Sorun: Kişiliğe Saldırı, Mesleki Statüye Saldırı, Bireylerin İşte izolasyonu**

( Z.C. Özel sektörden, memurluğa geçiş Cinsiyet: Kadın Yaş: 46 Eğitim: Lise, Süreğen Hastalık)

“Psikolojik hassasiyet yaratıyor.”

“Aileme ev hayatıma yansıyor, işte yaşadığım sorunlar.”

“E tabi yaşadığın engel, maruz kaldığın bakış yalnızlaştırıp güvensizleştiriyor.”

“Başkası için kolay olan benim için zor bir şey olabiliyor”

“Kamuya hiçbir şeyi beğendiremediğimden geçtim.”

**Etki: Stres, Yalnız hissetme, Üzüntü ve depresif hal, İşten ayrılma niyeti, Çatışma, Kendine güven ve saygı eksikliği**

Z.C. yaşadığı olumsuzlukların etkisinde, hassas bir ruh haline sahip engelli çalışandır. Hayatında dengeleri oturtamadığını ifade eden Z.C. iş ve aile yaşantısını sürdürmekte zorlandığını belirtmektedir.

**Sorun: Bireylerin İşte İzolasyonu, Mesleki Statüye Saldırı, Kişiliğe Saldırı**

( F.L. Özel sektörden, memurluğa geçiş Cinsiyet: Erkek Yaş: 33 Eğitim: Üniversite, Süreğen Hastalık)

“Çatışmaya yol açıyor, bilhassa da işverenle.”

“Yaşadıklarım yüzünden işten ayrıldım, kendi işimi kurdum önce sonra kamuya geçtim.”

“İletişim problemleri, kendini çekmeni sağlıyor.”

**Etki: Çatışma, İşten ayrılma niyeti, İç kapanma**

Özel sektörde yaşadığı problemler neticesinde kariyer planlamasını değiştiren F.L. önce kendi işini kurmuş ardından kamu kurumunda çalışmaya başlamıştır. Engelli kadrosunda olmanın önyargılarla baş etmek zorunda kalmak demek olduğunu söyleyen F.L. bir süre sonra savunma mekanizması olarak suskunluğu tercih etmeye başladığını belirtiyor.

**Sorun: Mesleki Statüye Saldırı, Kişiliğe Saldırı**

(M.S. Memur Cinsiyet: Erkek Yaş: 27 Eğitim: Lise Konuşma Engeli, Fiziksel Engel)

“Yükseleceğime inanmıyorum.”

“İş arkadaşım ile çatışma oluyor, o yüzden konuşmuyorum artık pek.”

**Etki: Çatışma, İç kapanma, Kendine güven ve saygı eksikliği**

M.S. çalışma hayatına kamu alanında başlamış bir engelli, çalışma arkadaşlarıyla yaşadığı sorunların çatışma ve bir süre sonra iç kapanma etkisi yaratıldığını söylüyor.

### 3.7 Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Yapılan araştırma iki boyuttan oluşmaktadır. Birinci bölümde 100 katılımcıyla gerçekleştirilen anket çalışması yer almaktadır. Öncelikle anket çalışmasının gövdesinin oluşturan soruların güvenilirliği ve tutarlığının tespiti amacıyla güvenilirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Pozitif sonuçlar alındıktan sonra, anket çalışmasının temel hedefini oluşturan, Frekans Analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sayesinde, 100 katılımcının verdiği cevaplardan yüzdelik oranlar çıkarılmıştır. Katılımcılar, anketin ilk kısmında 6'lı Likert ölçeğiyle cevaplanan, “ Engellilerin çalışma sırasında yaşadıkları sorunlar” kısmını yanıtlamış, ardından “Yaşanılan sorunların kendilerine olan etkilerinin” tespitinin yapıldığı Evet/Hayır’lı ifadeler kısmını doldurmuşlardır. Frekans analizleri neticesinde ortaya çıkan yüzdelik oranlardan en belirgin olanları sırasıyla aşağıda verilmiştir.

Kendiniz göstermenize fırsat verilmemesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
45%	20%	14%	13%	4%		4%

Bireylerin işte izolasyonu bölümünde yer alan, kendinizi göstermenize fırsat verilmemesi sorunu, her yüz çalışanın yarısından daha büyük bir oranla toplamda %55’inde meydana gelmektedir.

Konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
47%	19%	9%	15%	7%		3%

Dikkat çeken bir diğer oran ise, engelli çalışanın konuşurken sık sık sözünün kesilmesi sorunudur. Yüz engelli çalışandan toplamda %53’de bir şekilde bu sorundan şikayetçidir.

Verdiğiniz karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
50%	19%	14%	9%	5%		3%

Sırasıyla yüksek oranlarda seyir eden sorunlardan bir diğeri ise verilen karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesidir. Toplam katılımcıların yarısı, böyle bir sorun olduğuna işaret etmektedir.

Bu konuyla alakalı sorun yaşandığına ilişkin diğer ifadelerin olduğu sorulara verilen cevaplar, genellikle %60 -70 oranında hiç yaşanmadığını gösterirken, %53-27 oranında bir yada birden fazla işte izolasyon sorunun yaşandığını göstermektedir.

Mesleki statüye saldırı analizlerine bakıldığında ilk göze çarpan, genel olarak oranların işte izolasyon sorununa kıyasla daha yüksek seyir ettiği görülmektedir. Bölümdeki genel yüzdelere bakıldığında istihdam sırasında bu konuyla alakalı hiç bir sorun yaşamayan kişi sayısı %60 ile %40 arasında değişirken, bu sorunla karşılaşan kişi oranı hemen hemen yarısı kadardır.

Bölüm sorunun yaşandığına dair katılımcılar tarafından verilen cevaplardan en yüksek orana sahip ifade “Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması” toplamda %60 oranında kişilerin karşılaştığı bir problem olarak gözlenmektedir.

Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
40%	31%	13%	11%	3%	2%

Altındaki ifade de yine katılımcıların karşılaştıkları sorunlardan bir tanesidir. Her yüz katılımcıdan %52’si performansının olumsuz değerlendirilmesi şikayetini taşımaktadır.

Performansınızla ilgili sürekli olumsuz değerlendirmeler yapılması					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
48%	24%	11%	10%	5%	2%

Bölümdeki diğer ifadeler katılımcıların benzer şikayetleri taşıdığını göstermektedir.

Engelli bireylerde kişiliğe saldırı sorunun ele alındığı bölümde en yüksek orana sahip ifadeleri; “Başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması, başkalarının yanında küçük düşürücü davranılması”dır. Bu ifadeler birbirlerini destekler nitelikte olup, bu soruna maruz kalan katılımcı yüzdeleri %44 ve %42 oranındadır.

Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onu kırıcı konuşulması					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
58%	16%	13%	8%	4%	1%
Başkalarının yanında size küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması)					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
56%	21%	10%	6%	4%	3%

Analizlerin geneline bakıldığında Kişiliğe Saldırı sorunu en yüksek oranlara sahip Mesleki Statüye Saldırı sorunun gerisinde kalmıştır.

Anket çalışmasının likert ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen kısımlarından “doğrudan yapılan olumsuz davranışlar” kişilere uygulanan fiziksel şiddet, şahsi eşyalara kasti olarak zarar vermek gibi ifadelerin yer aldığı bölümüdür. Bahsi geçen sorunların irdelendiği bu bölüm, bölümlerin genelinden düşük yüzdelik ifadelerle sahiptir. Katılımcıların yaklaşık %60 ile %80 bu tarz bir davranışla hiç karşılaşmamıştır.

Bir ortama girdiğinizde, bulunduğunuz ortamın bilerek terkedilmesi					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
68%	19%	4%	5%	3%	1%

Yukarıda belirtilen bu ifade %32’lik oranla kişilerin bir yada daha fazla bu soruna maruz kaldığını göstermektedir.

İşte karşılaşılan olumsuz davranışların etkileri

Engelli bireylerin çalışma alanında maruz kaldıkları sorunların etkilerinin ölçüldüğü Evet/Hayır’lı ifadelerle verilen cevaplardan en yüksek oranlara sahip olanları aşağıdaki gibidir.

Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum	
Evet-50%	Hayır-50%

Katılımcıların yarısı kendisini maruz kaldığı sorunlar sebebiyle stresli ve yorgun hissetmektedir. Bunu takip eden bir diğer yüksek oran ise;

Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/yaşıyorum	
Evet-48%	Hayır-52%

maruz kalınan sorunların kişiler üzerinde bıraktığı tekrar hatırlama, hissetme/yaşama duygusuna ilişkindir. Kişiler yaşadıkları sorunları unutamamaktadırlar.

Bana yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum	
Evet-43%	Hayır-57%

Bir diğer sonuç, 100 kişiden %43’nün maruz kaldığı davranışlar karşısında üzüntü duyduğunu göstermektedir.

Baş ağrılanm oluyor	
Evet-43%	Hayır-57%

Yaşanılan sorunların kişiler üzerinde bıraktığı bir diğer yüksek oranlı etki baş ağrısı şikayetidir.

Görünür bir neden yokken kötü bir şey olacaktı korkusu yaşıyorum	
Evet-%38	Hayır-62%

Kişiler görünür bir neden yokken kötü bir şey olacaktı korkusu yaşıyorum ifadesine verdikleri %38'lik evet oranıyla kaygılarını yansıtmışlardır.

Alkol, sigara ya da ilaç (madde) kullanımı	
Evet-34%	Hayır-66%

Zararlı madde kullanımı %34 ile yüksek oranların içinde seyretmektedir.

Yapılan kalitatif araştırmanın bulgularıyla, anket araştırmasının bulguları kıyaslandığında, kişilerin karşılaştığı sorunların başında, Mesleki Statüye saldırı gelmektedir. Anket çalışmasının gerçekleştirildiği, 100 kişinin verdiği cevaplarda %60-37 aralığında mesleki statüye saldırı şikâyeti tespit edilmiştir. 10 kişiyle gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde ise 7 kişisi, mesleki statüye saldırı yaşadığını ifade etmiştir. Bu iki sonuç birbirini destekler niteliktedir.

Görüşmeler esnasından en çok karşılaşılan mesleki statüye saldırı biçimi kişilerin kapasitesinin üstünde işlerden sorumlu tutulması olmuştur. Anket çalışmasında bu şikâyet görece yüksek olmasına karşın (%46) en yüksek şikâyet oranlarından biri değildir. Anket çalışmasında en yüksek şikâyet oranına sahip “Performansınızla ilgili olumsuz değerlendirmelerin yapılması” ifadesi görüşmeler esnasında karşılaşılan şikâyetlerden bir diğeri olup, anket verilerini desteklemektedir. Kişinin özgüvenini olumsuz etkileyecek iş yapılmaya zorlanması anket çalışmasında %39 oranında şikâyet konusu olurken, görüşmelerde verilen cevaplarda kişilerin dile getirdiği sorunlardan bir diğeri.

Bu oranlar dâhilinde engelli çalışan bireylerin en ciddi sorunun “Mesleki Statüye Saldırı” hususu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Çalışmanın diğer bir önemli başlığı ise %53 ile %27 oranında sorun teşkil ettiği tespit edilen “Bireylerin İşte İzolasyonu” bölümüdür.



Yapılan görüşmeler ve anket çalışmasında örtüşük anlamları ortaya koyan “Kendinizi göstermenize fırsat verilmemesi” ifadesi anket çalışmasında %55’lik evet oranıyla 1. sırada yer alırken, görüşmeler sırasında katılımcılardan 3 kişi tarafından, benzer bir ifade ile dile getirilmiştir. “Verdiğiniz karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi” ifadesi ise yine anket sonuçları ve görüşlerinde tutarlılık göstererek, görüşülen kişiler tarafından 2 kez, ankette %50 oranında ortaya konulmuştur. Anketle görüşmeler arasında, bariz oranda değişiklik gösteren veri ise “İşten ayrılmanız ya da yer değiştirmeniz için baskı yapılması” ifadesidir. Bu ifade anket çalışmasında yalnızca %27’lik evet oranına sahipken, görüşmeler esnasında 5 kişi tarafından benzer ifadeler kullanılmıştır. Burada iki farklı sonucunun ortaya konulmasının nedenin, görüşmeler sırasında kamu kurumunda çalışan bireylerin, öncesinde özel sektördeki işlerinden ayrılma kararını hayata geçirmiş olmaları, şikâyetlerini tereddütsüzce dile getirmelerini desteklemiş olabilir.

Kişiliğe saldırı sorunu görüşmeler sırasında 6 kişi tarafından çeşitli şekillerde ifade edilmiş bir sorundur. Birbirine benzer nitelikte olan iki anket sorusuna verilen cevaplar, anketin bu bölümünün en yüksek oranlarını almışlardır. “Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması” diğer bir ifade ise; “Başkalarının yanında size küçük düşürücü davranılması” bu iki ifade anket çalışmasında sırasıyla %42 ve %44 EVET oy oranlarına sahiptir. Görüşmeler sırasında da kişiliğe saldırı sorunu yaşanan 6 kişide 5’i bu sorunu yaşadığını benzer ifadeleri kullanarak dile getirmiştir. Görüşmelerde yalnızca bir kişi “Masaya yumruk vurulması” ifadesine yakın bir ifadeden şikâyetçi olmuştur. Kişiliğe Saldırı anket ölçeği ve derinlemesine yapılan görüşmeler bu konu hakkında birbirlerini doğrular niteliktedir.

Anket çalışmasının sorunlara vurgu yapan son kısmını oluşturan “Doğrudan yapılan olumsuz davranışlar” çalışma esnasında en az rastlanan eylemler olarak karşımıza çıkmaktadır. %42 ile %22 arasında bir yada birden fazla karşılan bu probleme, yapılan görüşmeler esnasında da rastlanmamaktadır.

İşte maruz kalınan sorunların etkileri

Araştırmanın bu kısmında, verilerin kişilerin söylemleriyle daha çok anlam kazanabilmesi için kalitatif araştırma metodu olan, derinlemesine görüşmelerle desteklenmiştir.

Anket sonuçlarına göre en yüksek “Evet” oy oranına sahip “Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum” ifadesi görüşmeler sırasında en çok dile getirilen etkilerden biridir. Anketlerde oy oranı %50 iken 10 kişiden 3 kişi bu etkiden bahsetmiştir.

Bir diğer yüksek oy oranı ise %43 ile “ Bana yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum” ifadesidir. 4 görüşmeci sorunların kendisi üzerinde böyle bir etkisi olduğundan bahsetmiştir. Zararlı madde kullanımına ilişkin ifade %34 oranıyla oylanırken, 2 görüşmeci böyle bir etkinin varlığını doğrulamıştır.

Anket oranlarında yoğunluk göstermeyen, görüşmeci ifadeleri “kendini yalnız hissetme” 2, “kendi olan güvenin ve saygının azalması” 3, “Aşırı tedirginlik ve ürkme”1, “kontrol dışı hareketler ve tikler”2, “iş ortamında çatışma” 4, “işe bağlılığın azalması” 3 bu söylemlere yakın biçimlerde dile getirilmiştir. Bu ayırım kişilerin kendilerini ifade etme, iç dünyalarını açma fırsatı bulduklarında, farklı görüşlerin ortaya konulabildiğinin göstergesidir.

Anketlerin ve görüşmelerin geneline bakıldığında, yüksek oy oranına sahip anket sonuçları ve görüşler birbirleriyle tutarlık göstermektedir. Bütün bunlar değerlendirildiğinde araştırmanın tamamından sırasıyla şu yargılara varılması mümkündür;

1-Engelli bireylerin yaşadığı en önemli sorun mesleki statüye yapılan saldırılardır.

2-Engelli bireylerin en fazla karşılaştıkları mesleki statüye saldırı sorunları;

Kapasitenin üzerinden işlerden sorumlu tutulması.

Performansla ilgili olumsuz değerlendirmelerin yapılması.

Kişilerin özgüvenini olumsuz etkileyecek iş yapılmaya zorlanması.

3-Engelli istihdamında yaşadıkları, ikincil sorun bireylerin işte yaşadıkları izolasyondur.

4-Bireylerin işte izolasyonunda karşılan sorunlar sırasıyla;

Kendilerini göstermelerine fırsat verilmemesi.

Verdikleri kararlar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi.

5- Kişiliğe saldırı sorunu mevcuttur.

6- En fazla gerekleŒen kiŒilięe saldırı eylemleri Œunlardır;

BaŒkalarının yanında aŒaęılayıcı ve kırıcı konuŒulması.

BaŒkalarının yanında küçük dūŒürücü davranılması.

7- Bahsi geçen sorunların engelli bireyler üzerinde görünen en belirgin etkileri;

KiŒinin kendisinin stresli ve yorgun hissetmesi.

Yapılan dūŒmanca davranıŒları dūŒündğnde üzüntü duyması.

Alkol, sigara yada ilaç(madde) kullanılması.



#### IV. SONUÇ

Geçmişten günümüze insanlığa bakıldığında, çok renkli, çok uluslu, çok katmanlı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Toplum, farklılıkların ahenk içinde bir araya gelerek bir bütünlük oluşturması manası taşımaktadır. Fakat bu renklilik kendi içinde zaman zaman tahribata uğramıştır. İnsanlar kendisine benzer olanın arayışına geçerek, ötekileştirdiklerini daire dışına itme davranışı sergilemişlerdir. Bu sorunsal toplumların kendi içinde bütünlüğünün bozulmasına, insanların empati kurma becerisinin azalmasına, farklı olanın dışlanmasına neden olmuştur. Bu sebepten engellilik, diğerlerinden farklı olanın sorunu haline gelmiştir. Oysaki engel, kişinin sadece kendisini ilgilendiren bir fonksiyon sıkıntısıdır. Ama bu sıkıntı toplumsallaştığında, engellilik sosyo-kültürel, çevresel ve ekonomik bir sorun haline gelmektedir. Toplumsal hayatta önemsenmeyen, ötekileştirilen engelli kişiler, refah içinde yaşama standartlarını oluşturamamaktadırlar. Çevresel faktörlerin elverişsiz oluşu, eğitim ve rehabilitasyon imkanlarının kısıtlılığı, ekonomik koşulların yetersizliği engelli kişilerin birey kimliğini zedelemektedir. Zayıflayan birey kimliği nedeniyle engelli kişiler yardıma muhtaçlığa, dışlanmışlığa maruz kalmaktadırlar. Günümüzde engelli kişilerin birey kimlikleri daha fazla gözetiliyor olsa da, hak ve imkânların iyileştirilmesi gerektiği gerçeği yadsınamaz. Bu gerçeğin varlığı, araştırma konusunun temelini oluşturmaktadır.

Çalışmak, üretime katkı sağlamakla birlikte, öte taraftan hayat refahının sağlanması için önkoşullardan biridir. Hayat içinde aktif rol oynayan, çalışan bir birey, bir başkasına muhtaç olmama, kendisine yetebilme imkânına erişmiş demektir. Engelli kişilerin çalışma hayatında aktif olmaları, koşulların kendilerini desteklemesiyle mümkündür. Engelli bireylere yönelik eğitim sistemlerinin, ortamlarının geliştirilmesi, çevre koşullarının engellilere adapte edilmesi ve en önemlisi insan faktörünün duyarlılık ve empati eşiğinin yüksek olması gerekir. İnsani hassasiyetlerin gelişkin olmadığı noktalarda engelli kişi birey kimliğiyle tutunmakta zorlukta çekmektedir. Türkiye’de çalışma sahalarında engelli bireylere yer verilse de, engelli kişilerin hassasiyetleri, diğer bireyler tarafından yeterince gözetilmemektedir. Bu çalışma, engelli bireylerin hassasiyetlerine yönelik geliştirilen tavır ve tutumları içermektedir.

Araştırma iki boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyutta anket çalışması gerçekleştirilmiş, engelli bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları sorunların ve kendilerine olan etkilerinin genel bir fotoğrafının çekilmesi hedeflenmiştir. Yapılan araştırmaya göre, her 100 kişinin hemen hemen yarısından fazlası iş hayatında belli sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. Bu sorunlar engelli bireylerin üzerinde ciddi etkilere yol açmaktadır. Araştırma verileri ışığında yaşanan bu sorunların ve etkilerinin tespitini sağlamıştır. Bununla birlikte araştırma sayesinde engelli bireylerin eğitim düzeylerinin oldukça düşük olduğu, bu sebepten genellikle ara eleman pozisyonunda çalıştıkları gözlenmiştir. Bir diğer tespit ise, engelli çalışanların genellikle erkek olması üzerinedir. Kadın engelli bireyler çalışma hayatında aktif olarak, erkek bireylere nazaran çok daha az bir popülasyona sahiptir.

Araştırmanın bir diğer boyutu ise Kalitatif metod uygulanarak yapılan, engelli bireylerle derinlemesine görüşmelerdir. Kalitatif metod yardımıyla, engelli bireylerin çalışma ortamlarında gözlemlenmesi sağlanmış ve kendilerine sorunlarını ifade etme imkânı tanınmıştır. Böylece araştırma noktasında, genel fotoğrafın detaylarını görme şansına erişilmiştir.

Sorunların tespitinin yapılmış olması, çözüme giden yolda bir adım atılması anlamı taşımaktadır. Araştırmalar ve çalışmalar çoğaldıkça, farkındalık ve empati yeteneği artacak, farklı olanın ayrıştırılmamasının ve haklarının korunmasının önü açılacaktır.

Ayrıca Türkiye özeline bakıldığında, engelli bireyler için devlet yapılanmalarının güçlenmesi gerekmektedir. Çocukluk çağlarından itibaren başlayan eğitimin engellilere uygun hale gelmesi, engellilerin yetişkinlik çağında birey kimliğini kazanmalarına katkı sağlayacaktır. İyi bir eğitimden geçmiş engelli birey, mesleki olarak yetkinlik ve itibar kazanacaktır. Böylece mesleki statüye saldırı eylemiyle karşılaşma olasılığı düşecektir.

Devlet yapılanmalarıyla alakalı önemli diğer hususta, çevresel koşulların elverişli olmasından geçmektedir. Engelli bireylerin hayatın içine entegrasyonu için şehir planlamalarının, engellilere uygun hale gelmesi gerekmektedir. Hayatın içinde izolasyon yaşamayan bireyler, diğer bireylerle daha fazla sosyalleşme imkanı bulacak, böylelikle farklılıklar olsa da aslında tüm insanların eşit olduğu bilinci gelişecektir.

Bir insanın sağlık ilgilil sorunlar yaşaması kendisi için bir problem olabilir ama engel kişinin önüne çekilen setler neticesinde gerçekleşir.



## KAYNAKÇA

- GÖKMEN, H. (2007). AVRUPA SOSYAL DEVLET ANLAYIŞINDA İSTİHDAM VE TÜRKİYEDE GENÇ İŞSİZLİK SORUNU . 23-24. ANKARA.
- aktaran PRYOR, J., STUTTERHEİM, S., & REEDER, G. (2013). Stigma: Advances in Theory and Research. *BASIC AND APPLIED SOCIAL PSYCHOLOGY*, 2.
- ALBERT, B., & HURST, R. (2004). *Disability and a human rights approach*. Disabilitykar: www.disabilitykar.net adresinden alındı
- ALLPORT, G. (1955). *THE NATURE OF PREJUDICE* (2 b.). Boston: ADDISON-WESLEY PUBLISHING COMPANY.
- APPLEBAUM, D., FOWLER, S., FIEDLER, N., & OSİNUBİ, O. (2010). The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *The Journal of Nursing Administration*, 323-328.
- Araştırma Geliştirme ve Proje Dairesi Başkanlığı. (2018, Nisan). Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Yaşlı Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler.
- ARIKAN, Ç. (Mayıs 2002). Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1).
- ATAÖV, T. (1996). *Çatışmaların Kaynağı Olarak Ayrımcılık*. Ankara: A.Ü.S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları.
- AYTEMİZ SEYMEN , O., & BOLAT, T. (2005). Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İş Gören Ayrımcılığı Uygulamalı Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*(23), 36.
- BARDAVİT, M. (2007). Kişilik Yapılarının - Stresi Değerlendirme, Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları, Algılanan Stres ve İş Doyumu Üzerinde Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. 12. İstanbul.
- Başbakanlık Aile Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü . (2007). Aile Eğitim Rehberi Süreç Hastalıklar. *Başbakanlık Aile Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları* , s. 9.
- BRİSENDEN, S. (1993-1986). Independent Living and the Medical Model of Disability. *Disability, Handicaps and Society*, 1-2, 173-8.
- BULUT, S., & KARAMAN, H. (2018). Engelli Bireylerin Cinsel, Fiziksel ve Duygusal İstismarı. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(2), 277-301.
- BURCU, E. (2006). Özürlülük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 23(2), 69.
- BURCU, E. (2015). TÜRKİYE'DE YENİ BİR ALAN: 'ENGELLİLİK SOSYOLOJİSİ' VE GELİŞİMİ. *Sosyoloji Konferansları*, 52, s. 319-341.
- BURCU, E. (2017). Türkiye'de Engelli Bireylerin Dezavantajlı Konumlarına Engellilik Sosyolojisinin Eleştirel Tavrıyla Bakmak. *Toplum ve Demokrasi*, 107-125.

- BÜYÜKÖZTÜRK , S. (2002). FAKTÖR ANALİZİ: TEMEL KAVRAMLAR VE ÖLÇEK GELİŞTİRMEDE KULLANIMI. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(32), 470-48.
- CESİM, Ö., SEMİN, B., & ŞANLI, Ö. (2018). Hacettepe Üniversitesindeki Engelli Çalışanların Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet. *H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 38-43.
- ÇELİK, E. (2016). ONUNCU YILINDA BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ENGELLİ KİŞİLERİN İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMESİ VE SÖZLEŞME RUHU. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 223-231.
- ÇUHADAR GÜRKAYNAK, E. (2011). Toplumsal Temas: Önyargı ve Ayrımcılığı Önlemek İçin Bir Sosyal Değişim Aracı Olarak Kullanılabilir mi? *İstanbul bilgi üniversitesi sosyoloji ve eğitim çalışmaları birimi*, 2-3. İstanbul.
- DOYLE, B. (1993). DISABILITY, DISCRIMINATION AND EQUAL OPPORTUNITIES: A COMPARATIVE STUDY OF LEGAL MODELS ADDRESSING THE EMPLOYMENT RIGHTS OF DISABLED PERSONS, WITH PARTICULAR REFERENCE TO BRITAIN AND THE UNITED STATES. 1-2, 129-164.
- Dünya Engelliler Vakfı*. (2019). devturkiye: <http://www.devturkiye.org/> adresinden alındı
- ERDOĞAN, M. (2013). Bireysel ve Toplumsal Bir Durum Olarak Türkiye'de Önyargı ve Ayrımcılık. 89. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- FEVRE, R., NICHOLS, T., PRIOR, G., & RUTHERFORD, I. (2008). *The Fair Treatment at Work Report Findings*.
- FURNHAM, A., & SIEGEL, E. M. (2011). Reactions to Organizational Injustice: Counter Work Behaviors and the Insider Threat. *Justice and Conflicts. Theoretical and Empirical Contributions* (s. 209). içinde
- GENÇ, Y., & ÇAT, G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi . *Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries)*, 8(1), 375-377.
- GLEESON, B. (1996). A geography for disabled people? *Transactions of the Institute of British Geographers*(21), 391.
- GOFFMAN, E. (1963). *Stigma*. London: Penguin.
- GOSS, D., GOSS, F., & SMITH, D. (Ağustos 2000). Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. *Int. J. of Human Resource Management*, 807-808.
- HVİNDEN, B., & HALVORSEN, R. (2009). Which way for european disability policy? *Scandinavian Journal of Disability Research*, 304-306.
- İLO - Internation Labour Organizations. (2010). Reporting on Disability Guidelines for the media.



- International Labour Office. (2015). *Disability inclusion strategy and action plan 2014-17*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) - Organization For Economic Co-operation and Development (OECD). (20-22 Şubat 2018). Labour market inclusion of people with disabilities. Buenos Aires,Argentina.
- JONES, D., TANIGAWA , T., & WEİS, S. (2003). Stress Management and Workplace Disability in the US, Europe and Japan. *Journal Occupational Health*(45), 2-3.
- KAHN, R., WOLFE, D., & QUINN J., R. (1964). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. *American Sociological Review*, 15.
- KALAYCI , Ş. (2014 ). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri . *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (s. 405). içinde Asil Yayınevi.
- KARATAŞ, Z. (2019). Sosyal Bilimlerde Nicel Araştırma Yöntemi. R. ALTUNIŞIK, R. ÇOŞKUN, & S. BAYRAKTAROĞLU içinde, *Karşılaştırmalı Araştırma Teknikleri* (s. 2). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- KISSAL, A., & BEŞER, A. (2009). Yaşlı İstismar ve İhmalinin Değerlendirilmesisyf358. *AF Preventive Medicine Bulletin*, 358.
- KUDİELKA, B. M., & SİMONE, K. (2004). Cortisol Day Profiles in Victims of Mobbing (Bullying at the Work Place): Preliminary Results of a First Psychobiological Field Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 149-150.
- LAZARUS, R. (1990). Theory-Based Stress Measurement. *Psychological Inquiry*, 1(1), 3-4.
- LEE, C.-C., HUANG, S., & ZHAO, C.-Y. (2012). A STUDY ON FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION OF HOTEL EMPOLYEES . *sian Economic and Financial Review*, 866-875.
- MCCRACKEN, G. (1988). Qualitive Research Method Series 13. G. MCCRACKEN içinde, *The Long İnterview* (s. 9). Canada: Sage Publications.
- MEŞE, İ. (Aralık 2014). Engelliği Açıklayan Sosyal Model Nedir? *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*(33), 83.
- MEYER, I. (2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence . *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697.
- Milletlerarası Sözleşme. (2009, Temmuz 14). (27288). Resmi Gazete.
- MURAT, S. (2009). GENEL OLARAK ÖZÜRLÜLERE YÖNELİK ÇALIŞMALAR VE İSMEK ÖRNEĞİ. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 25.
- NAZLI, A. (2012). “ÖTEKİ BEDEN”: BİR ÖTEKİLİK BİÇİMİ OLARAK ENGELLİ BEDEN VE ENGELLİLİK. *Sosyoloji Dergisi / Journal of Sociology*, 27, 17.

- NEUBERG, S., SMITH, D., HOFFMAN, J., & RUSSELL, F. (1994). When We Observe Stigmatized and “Normal” Individuals Interacting: Stigma by Association. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(2), 196–209.
- OKUR, N., & ERBİL ERDUGAN, F. (2010). SOSYAL HAKLAR VE ÖZÜRLÜLER: ÖZÜRLÜLÜK MODELLERİ BAĞLAMINDA TARİHSEL BİR DEĞERLENDİRME. *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu* (s. 247). Özürllüler İdaresi Başkanlığı.
- ÖLMEZOĞLU, N. İ. (2015, AĞUSTOS). ENGELLİ, ÇALIŞMA YAŞAMINDA ENGELLİLER: GÜMÜŞHANE İLİ İSTİHDAMINA İLİŞKİN EMEK ARZ YÖNLÜ BİR ARAŞTIRMA. GAZİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ.
- ÖZGÖKÇEKLER, S., & ALPER, Y. (2010). Özürllüler Kanun'un Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 38.
- ÖZGÖKÇELER, S., & ALPER, Y. (2010). Özürllüler Kanunu'nun Sosyal Model Açısından Değerlendirilmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1, 36-37.
- ÖZTÜRK, İ. (2015). İŞ YAŞAMINDA ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR: AYRIMCILIK VE ADALETSİZLİK ALGILARI İLE OLUMSUZ DUYGULARIN ETKİLERİ . Ankara: İŞLETME ANA BİLİM DALI TOBB EKONOMİ VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ .
- ÖZTÜRK, M. (2011). *TÜRKİYE'DE ENGELLİ*. İstanbul: MÜSİAD Cep Kitapları.
- POLAT, O. (2016). Şiddet (Violence). *Marmara Üni. Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(1).
- PUGH, T., HATZENBUEHLER , M., & LINK, B. (2015). Structural Stigma and Mental Illness Commissioned Paper for Committee on the Science of Changing Behavioral Health Social Norms.
- RAPLEY, T. (2007). C. SEALE, J. GUBRİUM, D. SILVERMAN, & G. GOBO içinde, *Qualitative Research Practice* (s. 16). Sage Publications.
- REEDER, G., YEADON, C., & PRYOR, J. (2004). A dual-process model of reactions to perceived stigma. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(4), 436-454.
- RİZZO, J., HOUSE, R., & LIRTZ, S. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 155.
- SCHAUFELİ, W., & BAKKER, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 293–315.
- SCHULLER, R., & SELL, M. (1981). Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research. *Human Relations*, , 44.
- SCHUR, L., KRUSE, D., BLASI, J., & BLANCK, P. (2009). Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture. *Industrial Relations a Journal of Economy and Society*, 402.

- SCOTCH, R. (Temmuz 2009). Nothing About Us Without Us”: Disability Rights in America syf 21. *OAH Magazine of History*, 23, 21.
- SELYE, H. (1907). *Stress in health and disease*. London: Butterworths Boston.
- SUMMERS, T., & HENDRIX, W. (1991). Modelling the role of pay equity perceptions: A field study. *Journal of Occupational Psychology*, 145-157.
- T.C Resmi Gazete. (2005, 7 7). ENGELLİLER HAKKINDA KANUN . *Kanun* 5378(25868).
- T.C. BAŞBAKANLIK ÖZÜRLÜLER İDARESİ BAŞKANLIĞI . (2008/2012 ). STRATEJİK PLAN . 15.
- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (1997). *Ankara Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor Temel Araştırması* .
- T.C. Türk Dil Kurumu. (2019). T.C. Türk Dil Kurumu:  
[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c9aa7872e9b70.34049822](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c9aa7872e9b70.34049822) adresinden alındı
- TINAZ, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: BETA.
- TİYEK, R. (2012). Yıldırma ve İş Ahlakı: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(9), 99-100.
- TNAY, E., OTHMAN, A., LIM, S., & SIONG, H. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 201–208.
- Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazetesi. (2006, Mayıs 30). Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik. (26183). Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazetesi.
- Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazetesi. (2009, Temmuz 14). Milletlerarası Sözleşme. (27288). Resmi Gazete.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2019). *Türkiye İstatistik Kurumu*. TÜİK:  
[http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia\\_2006/turkce/metaveri/tanim/index.html](http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2006/turkce/metaveri/tanim/index.html) adresinden alındı
- United Nations. (2019). *United Nations*. United Nations - Disability:  
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/> adresinden alındı
- WOODHAMS, C., & CORBYBRİTİSH, S. (Eylül 2007). Then and Now: Disability Legislation and Employers’ Practices in the UK. *Journal of Industrial Relations*, 557-561.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps*. Geneva.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health*.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. (2011). *Library Cataloguing-in-Publication Data World report on disability.*

WORLD HEALTH ORGANIZATION. (2019). Violence Prevention of Alliance:  
<https://www.who.int/violenceprevention/approach/definition/en/> adresinden alındı

YURDUGÜL, H. (2019). *Faktör Analizinde KMO and Bartlett's Test'i Neye Ölçer?*  
Hacettepe Üniversitesi: <http://yunus.hacettepe.edu.tr> adresinden alındı

*Zihinsel Özürlüler Federasyonu.* (2019). zihinselozurlulurfederasyonu:  
<http://www.zihinselozurlulurfederasyonu.com/> adresinden alındı

ZOR , D. (2018). KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ STRESİ VE TÜKENMİŞLİK  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA  
. 20-21. Ankara: GAZİ ÜNİVERSİTESİ YÜKSEK LİSANS TEZİ.



## EKLER

### EK -1 : Engelli Çalışanlar Anketi

<b>Engelli Bireylerin Çalışma Alanında Karşılaştıkları Sorunlar ve Etkileri</b>						
<b>Anket Çalışması</b>						
<b>Demografik Bilgiler</b>						
<b>Yaş:</b>						
<b>Cinsiyet:</b>						
<b>Eğitim:</b>						
<b>Meslek:</b>						
<b>Bireylerin işte izolasyonu</b>						
1. Bulduğunuz ortamda görmezden gelinerek, yokmuşsunuz gibi davranılması						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
2. Görüşme ve konuşma isteğinize yanıt alamama						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
3. Sorumluluğunuzda olan işlerin sizden alınarak, sizden daha düşük pozisyonda kişilere verilmesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
4. Kendiniz göstermenize fırsat verilmemesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
5. Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmeme						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
6. Verdiğiniz karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
7. Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
8. Konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
9. İşten ayrılmanız ya da yer değiştirmeniz için baskı yapılması						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
10. Gönderdiğiniz elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
11. İşiniz için gerekli olan bilgi, doküman ve materyallerin sizden saklanması						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	



<b>Kişiliğe saldırı</b>					
21. Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşma					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
22. Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
23. Sözlü tehdit edilme					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
24. Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onu kırıcı konuşulması					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
25. Başkalarının yanında size küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması)					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
26. Özel yaşantınızla ilgili asılsız söylentiler çıkarılması					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
27. Ruh sağlığınızın yerinde olmadığını ima edilmesi					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
28. Dürüstlüğünüzün ve güvenilirliğinizin sorgulanması					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum
29. Sizinle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması/rapor tutulması					
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum

<b>Doğrudan yapılan olumsuz davranışlar</b>						
30. Fiziksel şiddet uygulanması						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
31. Şahsi eşyalarınıza zarar verilmesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
32. Bir ortama girdiğinizde, bulunduğunuz ortamın bilerek terk edilmesi						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	
33. İş arkadaşlarınızın sizinle konuşmasının engellenmesi ya da yasaklanması						
0=hiç karşılaşmadım	1=bir kez karşılaştım	2=birkaç kez	3=bazen	4=sık sık	5=her zaman karşılaşıyorum	



İşte maruz kalınan psikolojik şiddet davranışlarının etkileri	
1. Bana yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum	
Evet	Hayır
2. Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/yaşıyorum	
Evet	Hayır
3. İşe gelirken korkuyor, iş yerinde bulunmak istemiyorum	
Evet	Hayır
4. Kendimi yalnız hissediyorum	
Evet	Hayır
5. İş yerimde kimseye güvenmiyorum	
Evet	Hayır
6. Kendime olan güvenim ve saygımın azaldığını hissediyorum	
Evet	Hayır
7. İş dışındaki hayatım (evliliğim ve ailem) bundan olumsuz olarak etkileniyor	
Evet	Hayır
8. Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum	
Evet	Hayır
9. İçimden ağlama isteği geliyor	
Evet	Hayır
10. Kendimi ihanete uğramış gibi hissediyorum	
Evet	Hayır
11. Görünür bir neden yokken kötü bir şey olacaktı korkusu yaşıyorum	
Evet	Hayır
12. Aşırı tedirginim ve kolayca ürküyorum	
Evet	Hayır
13. Uyku düzenim bozuldu	
Evet	Hayır
14. Kontrol dışı hareketlerim/tiklerim gelişti	
	Hayır
Evet	
15. Kan basıncımda değişiklikler yaşıyorum	
	Hayır
Evet	

16. Mide-bağırsak şikayetlerim oluyor				
	Evet	Hayır		
17. Aşırı yemek yeme isteği ya da iştahta azalma oluyor				
	Evet	Hayır		
18. Alkol, sigara ya da ilaç (madde) kullanımı				
	Evet	Hayır		
19. Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum				
	Evet	Hayır		
20. Baş ağrılarım oluyor				
	Evet	Hayır		
21. Depresyonda olduğumu düşünüyorum				
	Evet	Hayır		
22. Göğüs ağrısı, kalp çarpıntısı oluyor				
		Hayır		
	Evet			
23. Zamanımın büyük kısmını doğrudan işle ilgili olmayan konularla geçiriyorum				
	Evet	Hayır		
24. Hiçbir şey yapamadığım halde çok meşgul görüntüsü veriyorum				
	Evet	Hayır		
25. Bir şeyler yapılması gerektiğinde yavaş hareket ediyorum				
	Evet	Hayır		
26. İş ortamında çalışma arkadaşlarımla çatışma yaşıyorum				
	Evet	Hayır		
27. Bir işe konsantre olmada güçlük yaşıyorum				
	Evet	Hayır		
28. İş yerindeyken hiçbir iş yapamıyorum				
	Evet	Hayır		
29. İşime karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum				
	Evet	Hayır		
30. İşle ilgili hatalar yapıyorum				
	Evet	Hayır		