

**T.C.  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**GÖRME ENGELLİLER İÇİN  
İŞ ORYANTASYON YÖNTEMLERİNİN  
BELİRLENMESİ VE UYGULANMASI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eylem ÖZEN**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme Yönetimi  
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Asım SALDAMLI**

**HAZİRAN - 2019**

T.C.  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

GÖRME ENGELLİLER İÇİN  
İŞ ORYANTASYON YÖNTEMLERİNİN  
BELİRLENMESİ VE UYGULANMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eylem ÖZEN

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme Yönetimi  
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

"Bu tez .../.../2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Asım Salskınılı	Basarılı	ASIM S.
Prof. Dr. Serap İldır	Basarılı	SERAP İ.
Dr. İsp. Upr. Selim Aköz	Basarılı	SELİM A.

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Eylem ÖZEN**

**17.07.2019**



## ÖNSÖZ

Türkiye’de engellilerin istihdamı oldukça sıkıntılı bir alan bu çalışmada görme engelliler için iş oryantasyon yöntemlerinin belirlenmesi ve bu amaçla örnek bir oryantasyon programı hazırlanmıştır. Daha önce hiçbir görme engelli ile çalışmadığı için Görme engelli bir çalışanla nasıl iletişim kuracağını bilmeyen ancak empati yöntemini kullanarak (kendisine ait büyük monitör, masasında kullandığı büyük telefon vb benimle paylaşan) benim çalışma hayatımı kolaylaştırmaya çalışan ve bu doğrultuda bu alandaki eksiklikleri fark etmemi sağlayan dolayısıyla beni böyle bir çalışma yapmaya yönlendiren İBB Deprem ve Zemin İnceleme Müdürü Sn. Mahmut Baş’a teşekkür ederim. Çalışmamın her aşamasında sürekli bana destek olan ve bu çalışmanın önemine inanan değerli Hocam Sayın Prof DR. Asım Saldamlı’ya tüm destekleri için teşekkürü bir borç bilirim. Canım annem ben doğduğumda görme engelli bir çocuğa sahip olma gerçeğiyle karşı karşıya kalan, benim için sürekli çözümler üreten, kesinlikle eğitim almam gerektiğini düşünen ve bu konuda tüm çevresini ikna eden “değerlim” her zaman yanımda olduğun beni desteklediğin için sana ayrıca sonsuz teşekkürler iyi ki bu dünyaya senin çocuğun olarak gelmişim.

Varlığıyla her zaman bana güç veren canım kardeşime de verdiği tüm destekler için çok teşekkür ederim .Bu günlere gelmemde büyük katkısı olan şartları zorlayarak eğitim almamı sağlayan İlkokul Öğretmenin Sayın Hale Aksunay’a minnetlerimi sunarım.

Son olarak da bu çalışmada emeği geçen değerli kuzenlerim Alev Ateş ve Kıvılcım Solak’a hocalarıma ve arkadaşlarıma da teşekkürlerimi sunarım.

**Eylem ÖZEN**

**17.07.2019**

# İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>1. BÖLÜM: ENGELLİ KAVRAMI GÖRME ENGELLİLER</b>	
<b>İSTATİSTİKLER VE YASAL MEVZUAT</b> .....	<b>4</b>
1.1. Engelliliğin Tanımı.....	4
1.2. Engelliliğin Türleri.....	7
1.2.1. Ortopedik Engelli Bireyler.....	7
1.2.2. İşitme Engelli Bireyler.....	8
1.2.3. Zihinsel Engelli Bireyler.....	8
1.2.4. Süreçen Hastalığı Olan Bireyler.....	10
1.2.5. Dil ve Konuşma Engelli Bireyler.....	10
1.2.6. Görme Engelli Bireyler.....	11
1.3. Engellilik Nedenleri.....	12
1.4. Görme Engelliliğin Tanımı.....	12
1.5. Görme Engelliliğin Sebepleri.....	13
1.6. Görme Engellilerin Özellikleri.....	14
1.6.1. Bilişsel Özellikler.....	14
1.6.2. Motor ve Fiziksel Özellikler.....	15
1.6.3. Yön Bulma ve Hareket Yeteneği Özellikleri.....	15
1.6.4. Duyuşsal Özellikler.....	16
1.7. Türkiye’de Engellilerle İlgili İstatistikler.....	16
1.7.1. Engel Türüne Göre Bireylerin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımı.....	16
1.7.2. Görme Engelli Bireylerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı.....	20
1.8. Türkiye’de Engellilerin İstihdamı ile İlgili Yasal Mevzuat ve İstatistikler.....	21

## **2. BÖLÜM: ORYANTASYON İLE İLGİLİ TEMEL**

### **KAVRAMI ve UYGULAMALAR.....27**

2.1.	Oryantasyon Kavramı.....	27
2.1.1.	Oryantasyon Tanımı.....	29
2.1.2.	Oryantasyonun Önemi.....	29
2.1.3.	Oryantasyonun Amaçları.....	29
2.2.	Oryantasyon Eğitiminin Planlaması.....	32
2.3.	Oryantasyon Eğitiminin Faydaları.....	34
2.3.1.	İşletmeler Açısından Faydaları.....	34
2.3.2.	Bireyler Açısından Faydaları.....	35
2.4.	Oryantasyon Programlarında Kullanılan Yöntemler.....	36
2.5.	Oryantasyon Eğitiminde Verilmesi Gereken Bilgiler.....	36
2.6.	Oryantasyon Programının Değerlendirilmesinin Önemi.....	39
2.7.	Görme Engellilerin Çalışma Koşullarında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar.....	41
2.8.	Görme Engellilerin Çalışma Hususlarına Dair Dünya'daki Uygulamalar.....	41
2.8.1.	Engellilerle İlgili Düzenlemeler.....	41
2.8.2.	Engelli İstihdamı Konusunda Faaliyet Gösteren Kuruluşlar.....	42
2.8.3.	Engelli İstihdam Modelleri.....	43
2.9.	Görme Engellilerin Çalışma Hususlarına Dair Türkiye'deki Uygulamalar.....	44
2.9.1.	Engellilerle İlgili Verilerin Toplanması.....	44
2.9.2.	Engellilerle İlgili Düzenlemeler.....	45
2.10.	İşe Alıştırma Programı Kapsamında İyi Uygulama Örnekleri.....	47
2.10.1.	Orta Ölçekli İtalyan Şirketi Örneği.....	47
2.10.2.	Kamu Kuruluşu Örneği.....	48
2.10.3.	“Re-citizen” : Yeniden Vatandaşlık.....	49
2.10.4.	Assinform: Bilgilendirme Masası.....	50

## **3. BÖLÜM: GÖRME ENGELLİLER İÇİN İŞE ALIŞTIRMA (ORYANTASYON) YÖNTEMLERİ İLE İLGİLİ BİR SAHA ARAŞTIRMASI**

1.1.	Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....	51
------	------------------------------------	----

1.2. Araştırmanın Problemi.....	51
1.3. Araştırmanın Önemi.....	52
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	55
1.5. Veri Toplama Araçları.....	55
1.6. Veri Analiz Yöntemi.....	56
1.7. Bulgu ve Değerlendirmeler.....	57
1.7.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Bulgular.....	57
<b>SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....</b>	<b>75</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>79</b>



## KISALTMALAR

<b>Assinform</b>	: Bilgilendirme Masası
<b>BM</b>	: Birleşmiş Milletler
<b>DDA</b>	: Engellilik Ayrımcılığı Yasası (Disability Discrimination Act)
<b>GETEM</b>	: Görme Engelliler Teknoloji ve Eğitim Merkezi
<b>ICF</b>	: Hastalığın ve Engelliliğin Uluslararası Fonksiyon Sınıflandırması (International Classification of Functioning, Disability and Health)
<b>ICIDH</b>	: Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflaması (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps)
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İşçi Kurumu
<b>MEB</b>	: Millî Eğitim Bakanlığı
<b>ÖMSS</b>	: Özürlü Memur Seçme Sınavı
<b>ÖSYM</b>	: Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi
<b>RECITIZEN</b>	: Deneysel bir yönlendirme ve internet araçları aracılığıyla iş yeniden bütünleşmesi projesi
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UNESCO</b>	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu.
<b>UNICEF</b>	: Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Zihinsel Engelli Bireyler ve Özellikleri.....	9
<b>Tablo 2:</b> Engellilik Sebepleri.....	12
<b>Tablo 3:</b> Görme Sorunu Olan Bireylerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı.....	17
<b>Tablo 4:</b> İşitme Sorunu Olan Bireylerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı.....	17
<b>Tablo 5:</b> Herhangi Bir Yardım Almadan Yürüyemeyenlerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı .....	18
<b>Tablo 6:</b> Yardım Almadan Merdiven İnip Çıkamayanların Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı .....	19
<b>Tablo 7:</b> Yaşlılarına Göre Öğrenmede Güçlük Çekenlerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı .....	19
<b>Tablo 8:</b> Yaşlılarına Göre Hatırlamakta Zorluk Çekenlerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı .....	20
<b>Tablo 9:</b> Görme Sorunu Olan Bireylerin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımı .....	21
<b>Tablo 10:</b> Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı .....	22
<b>Tablo 11:</b> Engelli Çalıştırmak Zorunda Olan İşyerlerinde Çalışan Engelli Sayısı .....	23
<b>Tablo 12:</b> Engelli Birey Çalıştırmak Zorunda Olan İşyerlerinde Kota Fazlası/ Açığı... ..	24
<b>Tablo 13:</b> Engelli Kotasından İşe Yerleştirilen İşçilerin Yıllara ve Sektörlere Göre Dağılımı .....	25
<b>Tablo 14:</b> Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurların Yıllara Göre Dağılımı.....	26
<b>Tablo 15:</b> İşe Alıştırma Eğitimlerinin Tasarlanmasında Dikkat Edilmesi Gerekenler ..	33
<b>Tablo 16:</b> Bilgi Alma ve Kullanma Yöntemleri.....	36
<b>Tablo 17:</b> İşe Alıştırma Eğitim Programı Kapsamındaki Konular.....	37
<b>Tablo 18:</b> İşe Alıştırma Planı .....	38
<b>Tablo 19:</b> Dünya Sağlık Örgütünün Engelli Sınıflandırması .....	41
<b>Tablo 20:</b> Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	57
<b>Tablo 21:</b> Yaş Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	58
<b>Tablo 22:</b> Eğitim Durumuna Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları .....	58
<b>Tablo 23:</b> Medeni Hâl Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları .....	59
<b>Tablo 24:</b> Gelir Durumu Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	59
<b>Tablo 25:</b> Katılımcıların Çocuk Sahipliği Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları .....	60
<b>Tablo 26:</b> Meslek Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları .....	60
<b>Tablo 27:</b> Katılımcıların Ek Gelir Durumuna Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları .....	61
<b>Tablo 28:</b> Katılımcıların Ek Gelir Türüne Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları .....	61
<b>Tablo 29:</b> Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları .....	61
<b>Tablo 30:</b> Katılımcıların Çalıştığı Sektöre Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	62
<b>Tablo 31:</b> Katılımcıların Kurumda Çalışan Sayısına Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları .....	62

<b>Tablo 32:</b> İlk işyerine gittiğiniz zaman iş yerinde neler hissettiniz? Sorusunun Yüzde ve Frekans Dağılımları.....	63
<b>Tablo 33:</b> İşyerine başladığınız ilk günlerde işe uyum programı uygulandı mı?.....	63
<b>Tablo 34:</b> Program kapsamında neler yapıldı?.....	64
<b>Tablo 35:</b> Sizce Yapılan çalışmalar yeterli oldu mu? .....	64
<b>Tablo 36:</b> İlk günlerde kimlerle tanıştınız veya karşılaştınız? .....	65
<b>Tablo 37:</b> İşyerine aidiyet hissediyor musunuz? .....	65
<b>Tablo 38:</b> Şuan yaptığınız işin size uygun olduğunu düşünüyor musunuz? .....	65
<b>Tablo 39:</b> Bu işin yeteneklerinizi ortaya çıkardığını düşünüyor musunuz?.....	66
<b>Tablo 40:</b> Daha iyi bir iş bulsanız hemen ayrılır mısınız? .....	66
<b>Tablo 41:</b> Sosyal etkinliklere davet edildiniz mi?.....	67
<b>Tablo 42:</b> Davetlere katıldığınızda nasıl hissettiniz? .....	68



<b>Tezin Başlığı:</b> Görme Engelliler İçin İş Oryantasyon Yöntemlerinin Belirlenmesi ve Uygulanması	
<b>Tezin Yazarı:</b> Eylem ÖZEN	<b>Danışman:</b> Prof. Dr. Asım SALDAMLI
<b>Kabul Tarihi:</b> 17 Temmuz 2019	<b>Sayfa Sayısı:</b> Ön kısım (vii) + Metin (84)
<b>Anabilim Dalı:</b> İşletme Yönetimi	<b>Bilim Dalı:</b> İşletme Yönetimi
<p>İşe alıştırma programı çalışanın işletme ile ilk karşılaşması olarak düşünüldüğünde keyifli ve unutulmaz bir deneyim olması gerekmektedir. Bu programın öncelikli bir öge olması gerekir. Bu nedenle dikkatlice planlanmış ve teslim edilmiş bir program çalışanın geçişine yardımcı olur, kuruluş hakkında iyi hissetmesini sağlar ve heyecan ve coşkuyu artırır. Bu programların odak noktası, yeni çalışana kuruma entegre etmeye ve ilişkiler kurmaya başlamaya yardımcı olmalıdır. İşe alıştırma programları, çalışanın ve işletmenin verimliliği ve başarısı için oldukça önemli bir konudur. Bu konunun özellikle engellilerle ilgili işe alıştırma programlarında bir düzenlemenin yapılması ayrıca önem taşımaktadır. Araştırmanın amacı, dünyada ve Türkiye’de uygulanan yöntemlerden hareketle görme engelliler için işe alıştırma yöntemlerinin belirlenmesi ve bu doğrultuda görme engelliler için işe alıştırma kılavuzu hazırlanmasıdır. Bu amaçla Türkiye genelinde görme derecesi %40-%100 olan otuz sekiz kişi ile mülakat yoluyla veriler toplanmış ve içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda görme engelliler için bir işe alıştırma programı hazırlanmıştır.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> İşe Alıştırma Programı, Görme Engelliler, Engelliler, Oryantasyon	

**Title of the Thesis:** Determination and Application of Job Orientation Methods for the Visually Impaired

**Author:** Eylem ÖZEN

**Supervisor:** Prof. Dr. Asım SALDAMLI

**Date:** 17 June 2019

**Nu. of pages:** Pre text (vii) + Text (84)

**Department:** Business Administration

**Subfield:** Business Administration

When it is considered as the first meeting of the employee with the business, it should be an enjoyable and memorable experience. This program should be a priority item. Therefore, a carefully planned and delivered program helps the employee pass, makes them feel good about the organization, and increases enthusiasm and enthusiasm. The focus of these programs should help to integrate the new employee into the organization and start building relationships. Training programs are a very important issue for the productivity and success of the employee and the enterprise. It is also important to make an arrangement of this issue, especially in work-related programs for the disabled. The aim of the research is to see movement in the world and in Turkey from the methods applied to determine the method of recruitment exercise for people with disabilities and vision in this direction is to prepare onboarding guide for people with disabilities. For this purpose, the degree seen across Turkey gathered data through interviews with thirty-eight people with 40% to 100% and analyzed using content analysis method. As a result of the study, a work-out program was prepared for the visually impaired.

**Keywords:** Recruitment Program, Visually Impaired, Disabled, Orientation

## GİRİŞ

Çalışma hayatı kişiler için gelir elde etmenin ötesinde mutluluk, içsel doyum, sosyal ilişkilerin güçlenmesi gibi çok sayıda faktör üzerinde etkilidir. Engelli bireyler açısından istihdam hem zorlu hem de dezavantajlı bir süreçtir. İstihdam gerçekleşse bile engelli bireyler iş ortamında çok sayıda zorluk ile karşılaşmaktadırlar. Ayrımcılık ve çalışma ortamının fiziksel şartları, engelliler açısından ilk karşılaşılan zorluklar olarak düşünülmektedir. İşverenlerce atılması gereken ilk adım engellilere uygun eğitimlerin verilmesi ve yeteneklerini sergileyebilmeleri için çalışma şartlarının en uygun seviyeye getirilmesi olacaktır.

Kalıp yargılar ve işveren - çalışan davranışları engelli kişilerin verimlilik seviyelerini düşürecektir. Bu konuda toplumsal ve bireysel sorumlulukların farkına varmak önemlidir. Düzenlenecek politikalarla, gereken tedbirlerin alınarak tüm vatandaşların çalışma haklarından yararlanması konusunda devlete ciddi sorumluluklar düşmektedir (Kuzgun, 2001). Ruhsal, bedensel ve zihinsel olarak yetersizlikleri dolayısıyla istihdam ve terfi imkânları sınırlı olan engelliler için devlet müdahaleleri, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında öncelikli olarak bir hak, sonrasında ise bir yükümlülük olarak yerini almıştır (Keskin, 2001). Kendi emeği ile kazandığı paranın vereceği özgüven dolayısıyla, engelli istihdamının psikolojik ve sosyal açılardan rehabilite edici etkilerinin bulunduğu da göz ardı edilmemelidir (Bilgin, 1999).

Bu çalışmanın amacı Dünyada ve Türkiye’de uygulanan yöntemlerden hareketle görme engelliler için işe alıştırma yöntemlerinin belirlenmesi ve bu doğrultuda görme engelliler için işe alıştırma kılavuzu hazırlanması amaçlanmaktadır.

Bu araştırmada, “Engelli istihdamı yeterli mi, istihdam imkânı verilirken işe alıştırma eğitimleri sırasında engelliler için hangi yöntemler kullanılmakta, bu konuda dünyada uygulanan fakat Türkiye’de uygulanmayan işe alıştırma yöntemleri var mıdır?” Temel sorularının yanıtı aranmaktadır.

Çalışanlar bir kuruluşun en değerli kaynağıdır. Ancak çoğu kuruluşun “hoş geldiniz” şekli yeni bir çalışana tam tersi bir izlenim yaratmaktadır. İşletmelerde işe alıştırma

eğitim programları için bazen ciddi emek ve çaba harcanmaktadır. PowerPoint sunumlarına, birden fazla konuk konuşmacıya ve hacimli çalışan el kitaplarına ciddi harcamalar yapmakta ve çok fazla zaman ve çaba harcamaktadır. Bu faaliyetlerin tamamı, yeni çalışanı şaşkın, endişeli ve bunalmış halde bırakmaktadır. İşletmeler bunu neden yapıyorlar? Bu sorunun cevaplanması önem taşımaktadır.

Yeni başlayanlar için, tipik yeni çalışan işe alıştırma programı genelde sıkıcıdır. Diğer birçok geleneksel eğitim programları gibi, katılımcı merkezli etkileşim için çok az veya hiç fırsat olmadan, sunucu merkezli ve konferans şeklinde yapılmaktadır. Bu yaklaşım birkaç saat içinde paketlenmiş çok fazla gerçek, rakam ve yüz ile karakterizedir. Yeni alışan, nihayet asıl çalışacağı bölüme ulaştığında, kendisine yardımcı olacak kimseyi bulamamaktadır.

İşe alıştırma programı gerçekten çalışanın işletme ile ilk karşılaşması olarak düşünüldüğünde keyifli ve unutulmaz bir deneyim olması gerekmektedir. Bu programın öncelikli bir öğe olması gerekir. Dikkatlice planlanmış ve teslim edilmiş bir program çalışanın geçişine yardımcı olur, kuruluş hakkında iyi hissetmesini sağlar ve heyecan ve coşkuyu ateşler. Bu programların odak noktası, yeni çalışanı kuruma entegre etmeye ve ilişkiler kurmaya başlamaya yardımcı olmalıdır. İşe alıştırma programları, çalışanın ve işletmenin verimliliği ve başarısı için oldukça önemli bir konudur. Bu konunun özellikle engellilerle ilgili işe alıştırma programlarında bir düzenlemenin yapılması ayrıca önem taşımaktadır. Literatürde görme engellilere özel işe alıştırma programlarının eksikliği görülmüştür. Bu araştırmanın bu alandaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde, engelli kavramsal ereve oluşturulmuştur. Bu kapsamda engelli tanımı, türleri, nedenleri irdelenmiştir. Bu bölümde çalışma konusu kapsamında görme engelliliğin tanımı, özellikleri, sebepleri incelenmiştir. Bölümde, Türkiye’de engellilerle ilgili istatistikler TÜİK veri sayfasından alınarak analiz edilmiştir. Son olarak Türkiye’de engelli istihdamı ile ilgili yasal mevzuat ve istihdam istatistikleri değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, geniş kapsamda işe alıştırma kavramı özelde görme engellilerle ilgili işe alıştırma konusu incelenmiştir. Bu bağlamda işe alıştırma tanımı, önemi, amaçları ve süreçleri irdelenmiştir. Bu bölümde işe alıştırma eğitiminin

planlaması üzerinde durulmuş, tasarımı, sorumluların tespiti, eğitim süresinin belirlenmesi, faydaları işletmeler ve bireyler açısından değerlendirilmiştir. Eğitimde kullanılan yöntemler ve verilmesi gereken bilgiler açıklanmıştır. Son olarak görme engellilerin işe alıştırma, Dünyadaki ve Türkiye'deki uygulamalar irdelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, görme engellilerin işe alıştırma yöntemlerinin belirlenmesine yönelik yapılan alan araştırmasının analiz kısmı yer almaktadır. Araştırmanın amacı, kapsamı, sınırlılıkları, hipotezleri veri toplama araçları, çalışmanın yöntemi açıklanmıştır. Son olarak elde edilen bulgulara yer verilmiş gerekli değerlendirmeler yapılarak çalışma sonuç ve önerilerle tamamlanmıştır.



# 1. BÖLÜM: ENGELLİ KAVRAMI GÖRME ENGELLİLER İSTATİSTİKLER VE YASAL MEVZUAT

## 1.1. Engelliliğin Tanımı

Engellilik kavramı günlük konuşmalarda sıklıkla kullanılan bir kelimedir ve farklı insanlar için farklı anlamlar taşır. Bu farklı anlamların önemi var mı? Engelliliği daha kesin tanımlamaya çalışmak ve kelimeyi tutarlı bir şekilde kullanmaya çalışmakla ne kazanılabilir?

Ortak terimlerin ve tanımların kullanılması, bireylere ortak bir anlayış için bir temel sağlar. Bu şekilde, iletişim desteklenir, sosyal programlardaki şeffaflık geliştirilir ve insanların neye ihtiyaç duyduklarının doğru bir şekilde belirlenmesi ve anlaşılmasıyla ihtiyaçlar daha iyi karşılanır.

Engellilik grupları ve diğer kuruluşların kendi engellilik tanımları bulunmaktadır. Engellilik kavramı karmaşıktır ve yorumlanmasında tarihsel, sosyal, yasal ve felsefi etkiler vardır. Engellilik deneyimi her insana özgüdür, ancak ortak etkileyen faktörler vardır. İnsanların doğrudan ya da dolaylı olarak hükümetler tarafından sağlanan belirli sakatlık hizmetlerine erişme haklarında da ortak yönler vardır. Bazı engelli tanımlara duyulan ihtiyaç, büyük ölçüde, engellilik destek programlarının kimin yarar göreceğine ve nasıl adil olacağına dair güvence sağladığından emin olmak için, çok fazla tartışılmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization - WHO)' ya göre engellilik, bozuklukları, faaliyet kısıtlamalarını ve katılım kısıtlamalarını kapsayan bir şemsiye terimdir. Bozukluk, vücut fonksiyonunda veya yapısında bir problemdir; aktivite kısıtlaması, bir kişinin bir görevi veya eylemi yerine getirirken karşılaştığı bir zorluktur; katılım kısıtlaması ise; Bireyin yaşam koşullarına katılımıyla yaşadığı bir sorun Bu nedenle sakatlık, bir insanın vücudunun özellikleri ile içinde yaşadığı toplumun özellikleri arasındaki etkileşimi yansıtan karmaşık bir olgudur.

WHO 1980'de Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflaması (International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps - ICDH) isimli sınıflama



sistemini geliştirmiştir. ICIDH' e göre,  engellilik boyutu değer düşüklüğü, engellilik ve handikap olarak sıralanmaktadır. Bu  boyut aşağıda açıklanmaktadır;

- Değer düşüklüğü: Sağlık deneyimi bağlamında değer düşüklüğü, psikolojik, fizyolojik veya anatomik yapı veya fonksiyondaki herhangi bir kayıp veya anormalliktir. Değer düşüklüğünün organ veya sistem fonksiyonu düzeyinde olduğu düşünülmektedir. Özürlülük, tüm kişiyi etkileyen fonksiyonel performans veya etkinlik ile ilgilidir.
- Engellilik: Sağlık deneyimi bağlamında engellilik, bir insan için normal olarak kabul edilen bir şekilde veya aralıktaki bir aktivite gerçekleştirme yeterliliğinin herhangi bir kısıtlaması veya eksikliğidir.
- Handikap: Sağlık deneyimi bağlamında birey için bir handikap, normal bir rolün (yaşa, cinsiyete, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak) yerine getirilmesini sınırlayan veya önleyen bir bozulma ya da sakatlıktan kaynaklanan belirli bir dezavantajdır.

ICIDH'nin 1980'den bu yana alandaki gelişmeleri benimsemek ve ilk ICIDH'yi eleştirmek için yeni bir sürümü hazırlanmaktadır. Avustralya dahil, bir dizi lke Dünya Sağlık rgt ile birlikte engellileri temsil eden örgütlerle çalışmalara katılmaktadır. En büyük gelişmelerden biri, nc engellilik boyutunun sosyal yapısının daha belirgin olarak tanınmasıdır. Bu nc boyutun 'katılım' olarak adlandırılması ve tanımının çevresel veya bağlamsal faktörlerin tam katılımın kısıtlanmasında oynadığı kritik rolü tanınması önerilmektedir.

Yeni ICIDH taslağındaki tanımlar aşağıda yer almaktadır; Sağlık durumu bağlamında:

- Değer düşüklüğü; vücut yapısındaki veya fizyolojik veya psikolojik işlevdeki bir kayıp veya anormalliktir.
- Faaliyet; kişi düzeyinde işleyişin niteliği ve kapsamıdır. Faaliyetler doğada, süre ve kalitede sınırlı olabilir.
- Katılım; bir insanın, bozukluk, aktivite, sağlık koşulları ve bağlamsal faktörlerle ilişkili olarak yaşam koşullarına katılımının niteliği ve kapsamıdır. Katılım doğa, süre ve kalitede kısıtlanabilir. Katılım yedi geniş alanda ele alınmaktadır: kişisel

bakım; hareketlilik; bilgi değişimi; sosyal ilişkiler; eğitim, iş, eğlence ve maneviyat; Ekonomik hayat; sivil ve toplum hayatı.

- Bağlam; insanların yaşadığı ve yaşamlarını sürdürdüğü fiziksel, sosyal ve davranışsal ortamın özelliklerini, yönlerini, niteliklerini veya nesnelere, yapılarını, insan yapımı organizasyonları, hizmet sunumunu ve acenteleri içerir.

ICIDH özrürlük sınıflandırmasının oluşturduğu sakatlık ve damgalanmanın sosyal algısını değiştirebilmek için WHO 2001'de Hastalığın ve Engelliliğin Uluslararası Fonksiyon Sınıflandırması (ICF) sistemini geliştirmiştir. Birleşmiş Milletler (BM), 2001'den beri ICF sınıflandırmasını, ICIDH yerine kullanmaktadır.

Engellilik Ayrımcılığı Yasası (Disability Discrimination Act, DDA) 1995'te yürürlüğe girmiş ve Kuzey İrlanda'da yapılan düzenlemelerden bu güne kadar birkaç kez değiştirilmiştir. 2010 yılında DDA, İngiltere, İskoçya ve Galler'deki Eşitlik Yasası ile değiştirilmiştir. Engelli herkes DDA tarafından korunmaktadır. DDA, kamusal yaşam alanında bir kişiye karşı ayrımcılık yapılmasını yasa dışı kabul etmektedir. Bu durumlar aşağıda yer almaktadır (DDA, 1995: 5);

- İstihdam (kör insanlar çalıştırmama vb.),
- Eğitim (Kurumun derslere erişim sağlamak için makul bir ayarlama yapmaması),
- Hizmet alma ya da kullanma,
- Engellilikle ilgili ayrımcılık (örneğin, rehber bir köpeği olduğu için kör bir yolcu almayı reddeden bir taksi şoförü),
- Ev ya da birim kiralama ya da satın alma
- Halka açık alanlara erişim hakları konusunda ayrımcılığı suç olarak kabul etmektedir.

DDA, engelli bir kişiyi normal günlük faaliyetler yürütme kabiliyeti üzerinde önemli ve uzun süreli olumsuz bir etkiye sahip fiziksel veya zihinsel bir bozukluğu olan biri olarak tanımlar. DDA, bir kişinin 'engelli olduğu' koşulları belirler. Bir kişinin aşağıdaki durumlarda engellendiği kabul edilir (DDA, 1995: 5 - 46);

- Zihinsel veya fiziksel bir bozukluğu varsa,
- Değer düşüklüğünün normal günlük aktiviteleri gerçekleştirme yeteneklerini olumsuz yönde etkilemesi

- Olumsuz etki önemli ve uzun vadelidir (yani 12 aydır sürdüğü ya da 12 aydan fazla sürdüğü ya da kişinin hayatının geri kalanı boyunca sürmesi muhtemeldir).

Engellilik bilişsel, gelişimsel, zihinsel, fiziksel, duyuşsal veya bunların bir kombinasyonu olabilen bir bozukluk olarak tanımlanmaktadır. Bir insanın yaşam aktivitelerini büyük ölçüde etkiler ve doğumdan itibaren mevcut olabilir veya bir insanın yaşamı boyunca ortaya çıkabilir.

ADA'ya göre, engelli bir birey;

- Bir veya daha fazla ana yaşam aktivitesini büyük ölçüde sınırlayan fiziksel veya zihinsel bir bozukluğu vardır.
- Böyle bir bozulma kaydına sahiptir.
- Böyle bir bozulma değeri düşüklüğü olarak kabul edilir.

## **1.2. Engelliliğin Türleri**

Dünyanın birçok ülkesinde yaşanan savaşlar, iş kazaları, terör olayları, trafik kazaları, açlık, yaşam koşullarının zorluğu, gibi sebeplerle engellilik ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda doğal afetler (deprem, sel vb.) ve insanların bu felakete hazırlıksız yakalanması gibi durumlar da engelliliği ortaya çıkaran sebepler arasında yer almaktadır. Farklı nedenlerle engelli olan bireyler toplum içinde sosyal ve fiziksel yetersizliklerden dolayı sınırlılıklarla karşılaşmaktadır (Tezcan, 2007: 137-186).

Engellilik türleri arasında, bir kişinin günlük faaliyetlerini gerçekleştirme yeteneğini engelleyebilecek veya azaltabilecek çeşitli fiziksel ve/veya zihinsel bozukluklar bulunmaktadır. Bu bozukluklar, kişinin günlük aktivitelerini yapamaması olarak da adlandırılabilir.

### **1.2.1. Ortopedik Engelli Bireyler**

Dünya genelinde bir milyardan fazla engelli olduğu ve bunların arasında 200 milyon fiziksel engelli bulunduğu görülmektedir. Ortopedik engellilik doğuştan gelebileceği gibi sonradan da ortaya çıkabilmektedir. Ortopedik engelli kişiler, kas, iskelet ve sinir sisteminde meydana gelen bir arıza sonucunda, günlük yaşam aktivitelerini yerine getiremeyecek düzeyde fiziksel yetersizliği olan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu kişiler tekerlekli sandalye, koltuk değneği, protez vb. yardımlarla hareket

edebilmektedir. Ortopedik engelli bireyler, kısmen veya tamamen başka insanların yardımına ihtiyaç duyabilmektedir (Hasırcıoğlu, 2006: 11-12).

### **1.2.2. İşitme Engelli Bireyler**

İşitme engelliler, sesleri algılama veya fark etme yeteneğinin kısmen ya da tamamen kaybolması sebebiyle işitme cihazı kullanma durumunda kalan kişilerdir (Karaağaç, 2017: 8).

İşitme engelli kişiler, doğum öncesinde, doğum anında veya doğumdan sonra, işitme duyusunu kaybedebilirler. Sağır kavramı, işitme engellilerle ilgili bir kavramdır ve işitme kaybı 70 desibelden fazla olan kişileri tanımlamaktadır. Bu kişiler, eğitim öğretim faaliyetlerinde işitme gücünden yararlanamazlar. İşitme kaybı 25-70 desibel arasında olanlar, ağır işiten kişiler olarak tanımlanmaktadır. Ağır işitenler eğitim-öğretim çalışmalarında yardımcı cihazlar kullanırlar (Bektaş, 2006: 15).

### **1.2.3. Zihinsel Engelli Bireyler**

Engelliler arasında fırsat eşitsizliklerine en fazla maruz kalan grup, zihinsel engelliler olarak kabul edilmektedir. Zihinsel engelliler aşağıda görölmekte olan Tablo 1'deki gibi gruplandırılmaktadır (Yerel Hizmet Rehberi, 2011: 173-174).

**Tablo 1**  
**Zihinsel Engelli Bireyler ve Özellikleri**

Zihinsel Yetersizlik Düzeyi	Özel Eğitim ve Bakım İhtiyacı	Özellikleri
Zihinsel Yetersizliği Olan Birey	-	*Zihinsel işlevler bakımından normal kabul edilen insanların ortalamasının iki standart sapma altında farklılık göstermektedir. *Sosyal, pratik ve kavramsal uyum becerilerinde eksiklikleri veya sınırlılıkları vardır. *18 yaşından önceki gelişim dönemlerinde ortaya çıkmaktadır.
Hafif	Özel eğitim ve destek eğitim hizmetlerine az da olsa ihtiyaç duymaktadır.	*Zihinsel işlevlerde yetersizlik ve *Sosyal, pratik ve kavramsal uyum becerilerinde yetersizlik bulunmaktadır.
Orta	Özel eğitim ile destek eğitim hizmetlerine yoğun bir şekilde ihtiyaç duymaktadır.	*Zihinsel işlevlerde yetersizlik *Sosyal, pratik ve kavramsal uyum becerilerinde yetersizlik bulunmaktadır. *Temel akademik, günlük, yaşamsal ve mesleki becerilerinin kazanılmasında yardıma ihtiyaç duymaktadır.
Ağır	Özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı bulunmaktadır.	*Zihinsel işlevlerde yetersizlik *Sosyal, pratik ve kavramsal uyum becerilerinde yetersizlik bulunmaktadır. *Temel akademik, günlük, yaşamsal ve mesleki becerilerinin kazanılmasında yardıma ihtiyaç duymaktadır. *Öz bakım becerileri de dâhil olmak üzere yoğun bir şekilde bakıma ihtiyaçları vardır.
Çok ağır	Yaşam boyu bakım ve gözetime ihtiyacı bulunmaktadır.	*Zihinsel yetersizliğe ek başka yetersizlikleri de vardır. *Öz bakım becerileri, günlük yaşam becerileri ve temel akademik becerileri kazanamaz

Zihinsel engelli bireyler aşağıdaki şekilde de gruplandırılmaktadır (Karaağaç, 2017: 8);

- Zekâ geriliği (mental retardasyon) olanlar,
- Zihinsel yetersizliği olanlar,
- Fenilketonuri (insanların ileri derecede zekâ özürlü olmasına sebep olan kalıtsal metabolik bir hastalık),

- Otizm (iletişim ve sosyal etkileşim sorunları ve tekrarlayan davranışlarla ortaya çıkan ve ömür boyu devam eden bir hastalık),
- Down Sendromu (insanda genetik düzensizlik sonucu, fazladan bir 21. kromozomun bulunması, hayat boyu süren bir farklılık).

Zihinsel engelliliğin özellikleri (Karaağaç, 2017: 8) tarafından şu şekilde açıklanmaktadır;

- Genel zekâ fonksiyonlarının ortalamasının altında olması,
- Kendi yaş grubu ile karşılaştırıldığında, toplumsal ve günlük beceriler konusunda; kendi kendine yetebilme, iletişim kurma, sorumluluk alma gibi alanlarda yetersizlik,
- Zihinsel engellilik durumunun 16 yaşından önce başlaması şeklinde sıralanmaktadır.

#### **1.2.4. Süreğen Hastalığı Olan Bireyler**

Doğumla gelen ya da sonradan oluşan, bireyin sürekli tedavi olmasını gerekli kılan; eğitim, meslek ve sosyal hayatı olumsuz etkileyen durumlar olarak tanımlanmaktadır (Yerel Hizmet Rehberi, 2011: 506). Bireylerin hayatını olumsuz etkileyen, kan, kalp-damar, solunum sistemi, sindirim sistemi, Aids, kanser, osteoporoz, Fibroz, cilt ve deri, endokrin, idrar üreme yolları, metabolik ve sinir sistemi hastalıkları bulunan kişiler süreğen hastalıklı engelli olarak kabul edilmektedir (Karaağaç, 2017: 8).

#### **1.2.5. Dil ve Konuşma Engelli Bireyler**

Konuşma, sözlü iletişim kurma, dildeki seslerin üretilmesi ve algılanmasına bağlı olan bir süreçtir. Dil ve konuşma engelli birey, çeşitli sebeplerle konuşamayan ya da konuşmasının hızında, akıcılığında, ifadesinde bozukluk olan kişi olarak tanımlanmaktadır (Karaağaç, 2017: 8). Konuşma engelli bireyler aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır (Yerel Hizmet Rehberi, 2011: 505):

- İşittiği halde konuşamayanlar,
- Gırtlığı alınanlar,
- Konuşmak için bir materyal kullananlar,
- Kekemeler,

- Dil, dudak, damak ve çene yapısında bozukluk olanlar.

### 1.2.6. Görme Engelli Bireyler

Duyu organlarındaki yetersizliklerin başında görme engeli gelmektedir. Görme engelliler az görenler ve tam görme problemi olanlar olarak iki şekilde değerlendirilmektedir. Yapılan tüm müdahale ve önlemlere rağmen en iyi gören gözünde görme derecesi 1/20 olan ve görüş açısı 20° den az olanlar kör (tam görme problemi olanlar) olarak adlandırılmaktadır. Görme keskinliği 20/70 ile 20/200 arasında olan kişilere ise "az gören" denilmektedir (Tezcan, 2006: 6). "Az görme" ciddi boyutta uzağı görememe olarak da ifade edilmektedir. Bu terim, kısıtlı görme yetisi olan ve aynı zamanda öğrenmek için yazı boyutunda adaptasyona ve ışıklandırmaya, bazı durumlarda da braille alfabesine ihtiyaç duyanlar için de kullanılmaktadır (<https://www.dogus.edu.tr>).

Bu engelli grubu görme kaybından dolayı göz protezi kullananlar, renk körlüğü ve gece körlüğü olanlardan oluşmaktadır (Karaağaç, 2017: 8). Bireyler, görme engellerinden dolayı birçok fırsattan mahrum kalabilmektedir (Keskin, 2013: 23).

Körlüğün birçok nedeni, sosyoekonomik duruma göre farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde körlüğün önde gelen nedenleri arasında diyabet, glokom ve travmatik yaralanmalar gösterilmektedir. Görme engelli nüfusun% 90'ının yaşadığı üçüncü dünya ülkelerinde başlıca nedenler arasında enfeksiyonlar, katarakt, glokom, yaralanma yer almaktadır. Bunların yanı sıra görme engellilik nedenleri arasında, bulaşıcı hastalıklar, A vitamini eksikliği, inme, retina veya optik siniri içeren kan damarı hastalıkları, korneanın veya retinanın bulaşıcı hastalıkları, gözün kalıtsal hastalıkları ve metanol gibi toksik maddelerden kimyasal zehirlenme yer almaktadır (<https://www.medicinenet.com>). Bu bölümde öncelikle engellilik nedenleri incelenmekte sonra görme engellilik özelinde konu araştırılmaktadır.

### 1.3. Engellilik Nedenleri

Yerel Hizmet Rehberi'nde, engelliliğin nedenleri doğum öncesinde, doğum sırasında, doğum sonrasında veya diğer nedenlerle (kazalar, savaşlar, doğal afetler, duygusal ve/veya sosyal etkiler vb.) olacak şekilde dört ana grupta incelenmiştir (Yerel Hizmet Rehberi, 2011: 500). Engellilik nedenleri aşağıdaki tabloda (Tablo 2'de) yer almaktadır.

**Tablo 2**  
**Engellilik Sebepleri**

Doğum öncesi	Doğum sırasında	Doğum sonrasında	Diğer
Hamileliğinde yetersiz beslenme	Geliş pozisyonundaki anormallikler	İlk üç yaşta geçirilen hastalıklar	Kazalar
Travmalar	Forseps ve vakumla doğum	Bebeğin aşılarının düzenli olarak yaptırılmaması	Savaşlar
Çocuk düşürme çabaları	Geç-erken doğum	Ağır doğum sancısı	Doğal afetler
Hormonsal bozukluklar	Bebeğin düşük doğum ağırlığı		
Kalp hastalıkları			
Kan uyuşmazlığı			
Riskli gebelik			
Radyoaktif ışınlar			

**Kaynak:** Yerel Hizmet Rehberi, 2011: 500

Sonradan ortaya çıkan engellilik nedenlerine göre sık rastlanılan engellilik durumları ise şöyle sıralanabilir (Keskin, 2013: 26);

- İlaç kullanımına ve kazalara bağlı olarak ortopedik,
- Görme hastalıklarında tüm engel grupları,
- Zehirlenmelere bağlı olarak zihinsel,
- Beslenme bozukluklarına bağlı olarak ortopedik ve zihinsel,
- Madde bağımlılığına bağlı olarak görme engelliliği.

### 1.4. Görme Engelliliğin Tanımı

Görme yetisinin kısmen (kısmi kör) veya tamamen (kör) kaybedilmesi (Arslan vd., 2014: 1-14) veya nesnelere karaltı halinde, olması gerekenden düşük düzeyde görülmesi (Keener, 2004: 6) anlamına gelmektedir (Özyürek, 1998: 129). Görme



engelliliği doğuştan olabilmektedir. Bununla birlikte sonradan da olabilmektedir. Görme kaybı bozukluğu yaşayan, uzağı/yakını zor ayırabilen (Özbey, 2007: 6) renk ya da gece körlüğü olan, göz protezi kullanan, konu ile ilgili özel ve destek eğitimine ihtiyaç duyan kişiler görme engelli olarak kabul edilmektedir (Demir ve Şen, 2009: 154-161).

### **1.5. Görme Engelliliğin Sebepleri**

Tüm engelli gruplarındaki sebepler görme engelliliği için de geçerli görülmektedir. Görme engelliliği, gebelikte, doğum sırasında ve doğum sonrasında oluşabilir (Akkök, 2003, 158-159). Araştırmalarda, görme engelliliğinin en büyük nedeni hastalıklar olarak belirtilirken; genetik ve kalıtsal bozukluklar, kazalar, gebelik veya doğum sırasında yaşanan problemler en önemli nedenler arasında yer almaktadır (Akçalı, 2015: 16).

Literatürde görme engellilik sebepleri konusunda araştırmacıların benzer görüşte oldukları anlaşılmaktadır. Bu nedenler (Göksu ve Çevik, 2004: 10; Özyürek, 1995: 9; Tükel, 2015: 4; Kural, 2018: 10; Başerer, 2008: 38; Değirmenci, 2016: 11; İzgi, 2006: 11; Karataş, 2011: 11; Tırtıl, 2008: 11) aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

#### **Doğum Öncesi ve Sırası Nedenler:**

- Kalıtsal sebepler,
- Frengi Hastalığı,
- Doğum esnasında stres,
- Doğumun geç olması ve zor olması,
- Normal doğumun olmaması,
- Bebeğin doğum esnasında oksijensiz kalması,

#### **Doğum Sonrası Nedenler:**

- Hastalıklar,
- Psikolojik,
- İşyerindeki olumsuzluklar,
- Kasıt ve yanlış tedavi,

## 1.6. Görme Engellilerin Özellikleri

Görme engellilerin özellikleri, bilişsel özellikler, motor ve fiziksel özellikler, hareket yeteneği özellikleri, yön bulma ve duyuşsal özellikler olmak üzere çeşitlilik göstermektedir. Bu özelliklerle ilgili açıklamalar aşağıda verilmiştir.

### 1.6.1. Bilişsel Özellikler

Bilişsel özellikleri bakımından görenlerle aralarında fark yoktur. Farklılık bilgilerin kodlanmasında ortaya çıkmaktadır. Görme problemi olmayanlar fırsatları birleştirerek görselle tamamlarken, görme engelliler bilgilerin kodlanmasında sınırlılığa sahiptir. Öncelikle dokunma, işitme daha sonra ise koku alma duyuları ile kodlamayı gerçekleştirirler (Demir ve Şen, 2009: 154-161).

Görme engelli çocuklar, renk, mekânsal mesafe, mekânsal ilişki vb. karmaşık, soyut kavramları anlamada zorluk çekerler. Sınırlamalardan biri çocuğun çevreye temas etmemesidir. Bu durum duyuşsal bilgilerin azami girişine ulaşma yeteneğini etkiler. Temel nesne kavramının oluşumu etkilendiği için diğer kavramların (nesne kalıcılığı, sebep-sonuç ilişkisi, mekânsal ilişki ve nesne sınıflandırması vb.) oluşumu da etkilenebilmektedir. Görme kavramı motor becerilerinin geliştirilmesinde önemli olduğundan, doğuştan görme engeli olan birey diğer duyularını harekete geçirerek öğrenme sürecini uyarmadığında algılamada ve bilişsel gelişimde problemlerle karşılaşabilir (Özer, 2013: 12).

Görme engelliler çevreyi kapsamlı bir şekilde anlamakta zorlanırlar; ancak diğer duyular bir dereceye kadar yardımcı olsalar da, görme kaybı aşağıdaki nedenlerden dolayı işitsel ve dokunsal duyularla tam olarak telafi edilemez (Enç, 2005: 12; Dursin, 2013: 12);

- İşitme ve dokunma, görüntü ile aynı tür bilgiyi sağlayamaz. Bazı kavramlar hiçbir zaman tam olarak anlaşılabilir ve kavranamaz. Örneğin bulutlar, binaların yüksekliği vb.
- İşitme ve dokunmadan toplanan bilgiler esas olarak birbiri ardına alınırken; görselden elde edilen bilgiler aynı anda sunulur.

- Görme, çocuğa tüm nesneyi ve parçalarını, ayrıca parçalar ve parça-bütün arasındaki ilişkiyi anlamada yardımcı olur; oysa dokunma ve duyma çocuğun her parçayı araştırmasını ve görüntüleri zihnine entegre etmesini gerektirir.

Görme engeli olan çocuklar yaratıcılığı geliştiremezse yeni oyunlar ve hareketler geliştiremez. Bu nedenle çevrelerinde gerçekleşen olayları ve kavramları anlamlandırma problemler yaşayabilirler. Kavram geliştirmede görme yeterliliği dışındaki duyulara bağımlı olduklarından dezavantajlıdır (Cavkaytar ve Diken, 2005: 13). Dünyayı göz dışında diğer duyularla algılamaya çalıştıklarından ruhsal gelişimlerinde olumsuz etkiler görülmektedir (Dursin, 2013: 13).

### **1.6.2. Motor ve Fiziksel Özellikler**

Görme engellilerin görenlerle karşılaştırıldığında farklı motor ve fiziksel gelişim gösterdikleri gözlenmektedir (Kartal, 2018: 18). Görme engelliler, hareketi ortaya çıkarmak için yeterli görsel girdiden yoksundurlar ve vücutlarında yeterli motor hareketi yoktur. Bu nedenle oturma ve duruş bozuklukları olabilir. Motor koordinasyonunda zorluklar olduğu için, yavaş yürürler (Özida, 1999: 14). Gerekli durumlarda sadece başlarını değil tüm vücutlarını çevirirler. Her iki elin koordinasyonunda problem, ince motor beceri gelişiminde gecikme, parmaklarının eklemlerinde bükülme gibi zorluklar olabilmektedir (Özer, 2001: 13).

Yürüme konusunda kendilerine güven duymazlar ve bu nedenle harekete başlamada zorluk çekerler. Gelişimsel aşamalarda yavaşlamalar olduğu görülmektedir (Çolak vd., 2004: 14).

### **1.6.3. Yön Bulma ve Hareket Yeteneği Özellikleri**

Görme bozukluğu, çocuğun bilişsel, dil, motor ve sosyal gelişim gibi çeşitli alanlarda gelişimini engelleyecektir. Bu nedenle görme engelliler kolayca yön duygusunu kaybetmektedir. Nerede olduğuna ve vücudunun çevreye göre konumuna dair farkındalığı daha düşüktür. Hareketleri daha yavaş olduğundan bir aktiviteyi tamamlamaları daha fazla zaman almaktadır (Özer, 2001: 14).

#### **1.6.4. Duyuşsal Özellikler**

Görme engelliler, genellikle sözlü talimatlardan başka talimatlara cevap veremezler (Özer, 2001: 13). Ebeveynler, görme engelli oldukları için çocuklarına daha korumacı davranmaktadır. Bazen evdeki hareketlerini ve etkinliklerini, olası ve gizli tehlikelerden korktukları için kısıtlamaktadırlar. Bu, görme engellilerin korkak ve bağımlı davranışlar sergilemesine, kendilerine güvensiz ve sosyal becerilerden yoksun kalmasına neden olmaktadır Çevreye ilgi duymayacak ve cevap vermeyeceklerdir. Onları motive edecek görsel teşvikten yoksun oldukları için çevreyi keşfetme motivasyonundan yoksundurlar (Özer, 2001: 13).

#### **1.7. Türkiye’de Engellilerle İlgili İstatistikler**

Bu bölümde Türkiye’de engel türüne göre bireylerin cinsiyet ve yaş dağılımları TÜİK verileri ile ele alınmaktadır. İstatistiklerin irdelenmesi konunun ne kadar önemli ve üzerinde durulması gereken bir konu olduğunun tespiti açısından oldukça değerli görülmektedir. Türkiye’deki engelli birey sayıları ile ilgili en güncel veriler Türkiye Sağlık araştırması ile elde edilmiştir. Aşağıda bu veriler ele alınacak ve analiz edilecektir.

##### **1.7.1. Engel Türüne Göre Bireylerin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımı**

Tablo 3’te 2012, 2014 ve 2016 yıllarına ait görme engelli bireylerin oransal değerleri yer almaktadır. Veriler Türkiye nüfusuna göre oran olarak engelli bireylerin cinsiyet ve yaşa göre dağılımını göstermektedir. Tablo 3 incelendiğinde, her dönemde ve her yaş grubunda görme engelli kadın sayısının erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir. 2012 yılında Türkiye nüfusunun %5,5’inin görme sorunu yaşadığı görülmektedir. TÜİK Türkiye’nin 2016 yılı nüfusunun 79 milyon 814 bin 871 olduğunu açıklamıştır. Bu durumda Türkiye’de 5 milyon 507 bin 226 kişi (nüfusun %6,9’u) görme sorunu yaşamaktadır. Bunların %5,3’ü erkek, %8,6’sı kadındır. Görme sorunu yaşayanların oranında da 2012 yılına kıyasla 2016 yılında %1,4 oranında artış olduğu görülmektedir. Görme sorunu yaşayanlar her üç yılda da en fazla 75 yaş üstündeki bireylerden oluşmaktadır. En az sorun yaşayanlar ise tüm yıllarda 15-44 yaş arasındaki bireylerdir.

**Tablo 3**  
**Görme Sorunu Olan Bireylerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş grubu	2012			2014			2016		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	5,5	4,0	6,9	6,9	5,1	8,6	6,9	5,3	8,6
15-44	1,7	1,3	2,1	2,3	1,6	3,0	2,1	1,7	2,5
45-54	6,9	5,0	8,8	10,3	7,7	13,0	9,4	7,8	11,1
55-64	9,5	6,8	12,0	13,2	10,6	15,6	13,3	9,4	17,0
65-74	18,3	13,8	22,0	17,6	15,1	19,8	18,5	16,4	20,2
75+	33,1	28,3	36,3	28,8	23,1	32,5	31,9	23,8	37,2

**Kaynak:** Türkiye Sağlık Araştırması (2017), <http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 4’te 2012, 2014 ve 2016 yıllarına ait işitme engelli bireylerin oransal değerleri yer almaktadır. Tablo 4 incelendiğinde en fazla işitme sorunu olan bireylerin 75 yaş üstündekiler olduğu görülmektedir. En az işitme sorunu yaşayanlar ise, tüm yıllarda 15-44 yaş arasındaki yaş grubundakilerdir. Tüm yıllarda Türkiye’de kadınların erkeklere kıyasla daha fazla işitme sorunu yaşadığı görülmektedir. Türkiye’de 2016 yılı itibariyle 3 milyon 591 bin 669 işitme sorunu yaşayan birey bulunmaktadır. Bunların %5’i kadın, %3,9’u erkektir. Tablo 4’ten de anlaşılacağı üzere yaş ilerledikçe işitme sorunları daha fazla ortaya çıkmaktadır. 45-54 yaş grubunda 2012 yılında nüfusun %1,4’ü işitme problemi yaşarken, bu oranın 2014 yılında %5,3’e yükseldiği görülmektedir.

**Tablo 4**  
**İşitme Sorunu Olan Bireylerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş grubu	2012			2014			2016		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	2,2	1,9	2,5	5,3	4,8	5,8	4,5	3,9	5,0
15-44	0,6	0,7	0,5	1,8	1,8	1,9	1,1	1,1	1,1
45-54	1,4	1,2	1,6	5,4	4,4	6,4	4,1	3,4	4,9
55-64	2,9	1,8	4,0	7,7	7,0	8,3	5,4	4,6	6,2
65-74	7,8	7,4	8,1	14,7	15,4	14,1	15,0	15,5	14,5
75+	22,0	22,4	21,7	35,8	37,7	34,6	34,7	33,0	35,8

**Kaynak:** Türkiye Sağlık Araştırması (2017), <http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 5’te 2012, 2014 ve 2016 yıllarına ait yardım almadan yürüyemeyenlerin cinsiyet ve yaşa göre dağılımı görülmektedir. Tablo 5 incelendiğinde en fazla yürüme sorunu olan bireylerin 75 yaş üstündekiler olduğu görülmektedir. 2016 yılı itibariyle Türkiye nüfusunun %6,5’i kendi başına yürüyememektedir. Bu sorunu yaşayanların %48’i ise (neredeyse yarısı) 75 yaş üstündekilerdir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte yürüme sorununun da arttığı görülmektedir. Tüm yıllarda kadınların erkeklere oranla kendi başına yürüyememe konusunda daha fazla zorlandığı ve bu konuda yardım almak zorunda olduğu görülmektedir.

**Tablo 5**  
**Herhangi Bir Yardım Almadan Yürüyemeyenlerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş grubu	2012			2014			2016		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	4,5	2,7	6,3	7,3	4,1	10,4	6,5	4,0	8,9
15-44	2,3	2,0	2,5	1,7	1,3	2,1	1,3	1,4	1,1
45-54	3,2	2,2	4,3	6,8	3,4	10,4	5,1	2,7	7,6
55-64	8,1	3,9	12,1	12,9	5,2	20,5	10,8	4,3	17,1
65-74	20,3	11,7	27,5	24,3	15,3	31,9	23,4	15,4	30,2
75+	39,9	29,9	46,8	51,2	38,3	59,7	48,0	36,0	55,8

**Kaynak:** Türkiye Sağlık Araştırması (2017), <http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 6’da 2012, 2014 ve 2016 yıllarına ait yardım almadan merdiven inip çıkamayanların cinsiyete ve yaşa göre dağılımı yer almaktadır. Tablo 6 incelendiğinde merdiven inip çıkma konusunda en çok zorlananların 75 yaş üstündekiler olduğu görülmektedir. 2016 yılı itibariyle Türkiye nüfusunun %8,7’si bu sorunu yaşamaktadır. Yardım almadan merdiven inip çıkamayanların %55,4’ü ise 75 yaş üstündekilerdir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte sorunun da arttığı görülmektedir. Tüm yıllarda kadınların erkeklere göre daha fazla bu sorunla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.

**Tablo 6**  
**Yardım Almadan Merdiven İnip Çıkamayanların Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş grubu	2012			2014			2016		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	5,3	3,1	7,4	9,0	5,1	12,8	8,7	5,0	12,4
15-44	2,8	2,2	3,5	2,4	1,7	3,2	1,9	1,7	2,2
45-54	3,5	2,1	4,9	9,0	3,9	14,2	8,8	4,2	13,4
55-64	10,8	5,2	16,1	16,3	7,1	25,2	15,4	6,5	24,1
65-74	22,8	13,2	30,6	30,7	19,6	40,1	29,3	18,6	38,5
75+	44,5	34,7	51,2	53,6	42,1	61,3	55,4	39,8	65,7

**Kaynak:** Türkiye Sağlık Araştırması, (2017) <http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 7’de 2012, 2014 ve 2016 yıllarına ait öğrenmede güçlük çekenlerin cinsiyete ve yaşa göre dağılımı yer almaktadır. Tablo 7 incelendiğinde en fazla öğrenme güçlüğü çekenlerin 75 yaş üstündekiler olduğu görülmektedir. 2016 yılı itibariyle Türkiye nüfusunun %5,1’i öğrenme güçlüğü yaşamaktadır. Yaşın ilerlemesiyle birlikte sorunun da arttığı görülmektedir. Tüm yıllarda kadınların erkeklere göre daha fazla bu sorunla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Diğer bir dikkat çekici husus ise yıllar itibariyle öğrenme güçlüğü çekenlerin artış göstermesidir. 2012 yılında nüfusun %1,9’u bu sorunu yaşarken 2016 yılında %5,1’i öğrenme güçlüğü ile karşılaşmaktadır. Türkiye’de 2016 yılı itibariyle 4 milyon 070 bin 558 kişi öğrenmede güçlük çekmektedir. Bunu 97 bin 693’ü erkek, 317 bin 503’ü kadındır.

**Tablo 7**  
**Yaşlılarına Göre Öğrenmede Güçlük Çekenlerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş grubu	2012			2014			2016		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	1,9	1,1	2,7	5,0	2,5	7,5	5,1	2,4	7,8
15-44	0,9	0,8	1,0	1,4	0,8	2,0	1,8	1,0	2,6
45-54	1,5	0,8	2,2	5,2	2,6	7,8	4,6	1,7	7,5
55-64	2,6	0,8	4,2	8,0	3,0	12,8	7,2	1,9	12,3
65-74	6,1	3,2	8,5	16,1	8,5	22,5	15,1	8,9	20,4
75+	12,2	6,6	16,1	34,2	22,0	42,2	33,1	20,2	41,5

**Kaynak:** Türkiye Sağlık Araştırması, (2017) <http://www.tuik.gov.tr>

Tablo 8’de 2012, 2014 ve 2016 yıllarına ait yaşlılarına göre hatırlamakta zorluk çekenlerin cinsiyet ve yaşa göre dağılımı yer almaktadır. Tablo 8 incelendiğinde en fazla hatırlamakta zorluk çekenlerin 75 yaş üstündekiler olduğu görülmektedir. 2016 yılı itibariyle Türkiye nüfusunun %3,5’i bu sorunu yaşamaktadır. Yaşın ilerlemesiyle birlikte sorunun da arttığı görülmektedir. Tüm yıllarda kadınların erkeklere göre daha fazla bu sorunla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Diğer bir dikkat çekici husus ise, her geçen yıl hatırlamakta zorluk çeken kişi sayısının artış göstermesidir. 2012 yılında nüfusun %2,5’i bu sorunu yaşarken 2016 yılında %3,5’i hatırlamakta zorlanmaktadır.

**Tablo 8**  
**Yaşlılarına Göre Hatırlamakta Zorluk Çekenlerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş grubu	2012			2014			2016		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	2,5	1,7	3,2	3,7	2,3	5,1	3,5	2,2	4,8
15-44	1,1	0,9	1,4	1,6	1,2	1,9	1,5	1,2	1,9
45-54	2,4	1,5	3,3	4,1	2,1	6,2	3,1	1,5	4,7
55-64	3,8	1,8	5,7	5,0	2,9	7,0	4,1	2,2	5,9
65-74	7,2	5,5	8,7	9,4	6,3	12,0	9,5	5,7	12,7
75+	14,3	11,3	16,4	22,6	15,6	27,3	22,5	17,8	25,6

**Kaynak:** Türkiye Sağlık Araştırması, (2017) <http://www.tuik.gov.tr>

### 1.7.2. Görme Engelli Bireylerin Cinsiyete ve Yaşa Göre Dağılımı

Tablo 9’da 2008, 2010, 2012, 2014 ve 2016 yıllarına ait görme sorunu olan bireylerin cinsiyet ve yaşa göre dağılımı yer almaktadır. Tablo 9 incelendiğinde en fazla görme sorunu olan bireylerin, tüm yıllar ve yaş grupları dikkate alındığında, 75 yaş üstündekiler olduğu görülmektedir. 2010 ve 2012 yıllarında görme sorununda 2008 yılına göre artış olurken; 2014 ve 2016 yıllarında yeniden artış görülmeye başlanmıştır.



**Tablo 9**  
**Görme Sorunu Olan Bireylerin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş grubu	2008			2010			2012			2014			2016		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	8,1	5,7	10,4	6,7	4,8	8,4	5,5	4,0	6,9	6,9	5,1	8,6	6,9	5,3	8,6
15-24	1,6	1,6	1,6	1,3	1,0	1,5	1,2	1,3	1,0	1,7	1,5	1,9	1,6	1,6	1,6
25-34	2,1	1,1	3,2	2,2	1,5	2,9	1,6	0,9	2,4	1,7	1,3	2,0	1,4	1,3	1,4
35-44	3,7	2,2	5,3	3,0	1,3	4,7	2,2	1,6	2,8	3,7	2,1	5,4	3,3	2,1	4,4
45-54	12,7	9,1	16,4	8,9	6,7	11,2	6,9	5,0	8,8	10,3	7,7	13,0	9,4	7,8	11,1
55-64	19,4	13,5	24,8	13,7	12,2	15,0	9,5	6,8	12,0	13,2	10,6	15,6	13,3	9,4	17,0
65-74	23,7	17,5	29,0	21,6	14,8	26,7	18,3	13,8	22,0	17,6	15,1	19,8	18,5	16,4	20,2
75+	36,0	32,9	38,1	34,2	28,1	39,3	33,1	28,3	36,3	28,8	23,1	32,5	31,9	23,8	37,2

**Kaynak:** Türkiye Sağlık Araştırması, (2017) <http://www.tuik.gov.tr>

### 1.8. Türkiye’de Engellilerin İstihdamı ile İlgili Yasal Mevzuat ve İstatistikler

Özel sektörde işverenler 50 ya da daha fazla işçi çalıştırdıkları takdirde %3 engelli çalıştırmak zorundadırlar. Kamu kurumlarında ise bu oran %4 olarak İş Kanunu’nda yer almaktadır. Engelli bireylerin meslek, beden ve ruhi durumları dikkate alınarak uygun işlere yerleştirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde:30).

Tablo 10 incelendiğinde, 2002 yılında engelli bireyleri çalıştırmak zorunda olan işyeri sayısının kamuda 1.609 olduğu ve 2018 yılı kasım ayı itibariyle bu sayının 1.365’e gerilediği görülmektedir. Buna karşın, özel sektörde engelli bireyleri çalıştırmak zorunda olan işyerlerinde bu sayı 2002 yılında 8.121 iken, 2018 Kasım ayı itibariyle 18.097’ye ulaşmıştır. Özel sektörde meydana gelen bu artış, engelli bireylere yönelik istihdam olanaklarının ciddi oranda arttığını göstermektedir.

**Tablo 10**  
**Engelli Çalıştırmakla Yükümlü 50+ İşyeri Sayısı**

Yıllar	Kamu	Özel
2018 (Kasım)	1.365	18.097
2017	782	19.957
2016	806	18.332
2015	844	17.144
2014	809	17.773
2013	890	17.596
2012	979	16.980
2011	1.004	15.118
2010	1.084	14.511
2009	1.096	12.847
2008	1.126	13.268
2007	1.613	17.864
2006	1.507	13.593
2005	1.567	11.517
2004	1.674	10.145
2003	1.593	8.427
2002	1.609	8.121

**Kaynak:** <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler>

Tablo 11 incelendiğinde, engelli çalıştırmak zorunda bulunan işyerlerinde çalıştırılması zorunlu engelli sayısı 2011’de kamuda 10.496, özel sektörde 86.607 iken; çalışan engelli sayısı, kamuda 12.347, özel sektörde ise 71.088 olarak kaydedilmiştir. Burada dikkat çeken husus, çalıştırılması zorunlu olan engelli bireyden fazla kamuda istihdam sağlanırken, özel sektörde çalıştırılması gereken engelli bireyden daha azına istihdam sağlanmış olmasıdır. 2018 yılı rakamları incelendiğinde Kasım sonu itibariyle kamuda 17.401 engelli çalıştırma zorunluluğu varken, çalışan sayısı 14.795 olarak gerçekleşmiştir. Özel sektörde ise çalıştırılması zorunlu engelli birey sayısı 108.484 iken, çalışan kişi sayısı 98.893’te kalmıştır.

**Tablo 11**  
**Engelli Çalıştırmak Zorunda Olan İşyerlerinde Çalışan Engelli Sayısı**

Yıllar	Çalıştırmakla Yükümlü Olunan Engelli Birey Sayısı		Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2018 (Kasım)	17.401	108.484	50+ işyerinde çalışan: 14.795 50- işyerinde çalışan: 951	50+ işyerinde çalışan: 98.893 50- işyerinde çalışan: 8.070
2017	7.801	117.687	10.323	102.751
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	-	-	12.603	66.359
2009	-	-	12.653	58.876
2008	-	-	11.286	55.077
2007	-	-	12.924	49.784
2006	-	-	15.342	53.832
2005	-	-	15.243	47.850
2004	-	-	15.193	39.022
2003	-	-	14.685	31.829
2002	-	-	16.668	28.953

**Kaynak:** <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler>

Tablo 12 incelendiğinde engelli birey çalıştırmakla yükümlü olan kurumlarda kota açığı/fazlası görülmektedir. 2005 yılı verilerine göre kamuda 2.990, özelde 21.824 kişilik engelli kotası açığının olduğu görülmektedir. Bu sayı 2018 Kasım ayı itibariyle kamuda 5.570, özel sektörde 18.242 olarak gerçekleşmiştir. Kamu sektöründe 2002 yılına göre açık büyürken özel sektörde azalma görülmektedir. Bununla birlikte özel sektörde istihdam açığının çok olduğu anlaşılmaktadır. Engelli kotasının üzerinde çalışan işçi sayılarına bakıldığında 2002 yılında kamuda 2.351, özelde 964 olan fazlalığın; 2018 yılında kamuda 2.964 özelde ise 8.651 olduğu görülmektedir. Bu

durum engelli çalıştırmak zorunda olan şirketlerin zorunlu kotasından fazla engelli çalıştırdığını göstermektedir.

**Tablo 12**  
**Engelli Birey Çalıştırmak Zorunda Olan İşyerlerinde Kota Fazlası/ Açığı**

Yıllar	Engelli Birey Çalıştırmakla Yükümlü Olan Kurumlarda Kota Açığı		Engelli Kotasının Üzerinde Çalışan Engelli Birey Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2018 (Kasım)	5.570	18.242	2.964	8.651
2017	466	23.232	2.988	8.296
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
2007	3.417	22.175	2.208	4.032
2006	2.331	19.427	1.442	3.276
2005	2.990	21.824	1.211	1.680
2004	-	-	1.104	1.164
2003	-	-	2.033	990
2002	-	-	2.351	964

**Kaynak:** <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler>

Tablo 13'te engelli kotasından kamu ve özel sektörde yerleştirilen işçilerin yıllara ve sektöre göre dağılımı görülmektedir. Tablo incelendiğinde 2002 yılında kamuda 657, özelde 10.226 kişinin işe yerleştirilmiştir. 2018 yılında ise kamuda 722, özel sektörde 14.208 engelli birey işe yerleştirilmiştir. Tablo incelendiğinde en fazla işe yerleştirmenin 2010-2013 yılları arasında yapıldığı görülmektedir. Kamuda işe yerleştirmenin en fazla yapıldığı yılların 2004, 2005 ve 2006 yılları olduğu görülmektedir. Tüm yıllar itibariyle özel sektörde istihdam imkânının daha fazla olduğu görülmektedir. Kamuda en az işe yerleştirmenin 2017 yılında 192 kişi olarak

gerçekleştirildiği görülmektedir. En fazla işe yerleştirmenin yapıldığı yıl ise 2005 yılı ve 1728 kişidir.

**Tablo 13**  
**Engelli Kotasından İşe Yerleştirilen İşçilerin Yıllara ve Sektörlere Göre Dağılımı**

Yıllar	İşe Yerleştirme		
	Kamu	Özel	Toplam
2018	722	14.208	14.930
2017	192	11.959	12.151
2016	236	14.795	15.031
2015	258	20.197	20.455
2014	232	26.118	26.350
2013	287	34.189	34.476
2012	398	35.133	35.531
2011	455	37.894	38.349
2010	295	31.962	32.257
2009	545	25.860	26.405
2008	427	21.540	21.967
2007	573	17.291	17.864
2006	1202	22.579	23.781
2005	1728	21.589	23.317
2004	1320	15.855	17.175
2003	464	12.017	12.481
2002	657	10.226	10.883

**Kaynak:** <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler>

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda kamu kurumlarında çalıştırılması gereken engelli oranları hükme başlamıştır. İlgili kanuna göre, kamu kurum ve kuruluşları çalıştırdıkları personel kadrolarında %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Madde: 53).

Türkiye'de bu kanun çerçevesinde çalışan engelli memurların yıllara göre dağılımı İŞKUR'dan alınmıştır. Aşağıdaki tabloda kamu kurumlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların yıllara göre dağılımı görülmektedir. 2002 yılında 5.777 olan

engelli memur sayısı, 2018 yılına gelindiğinde 53.017'ye ulaşmıştır. Bu artış oranı 2002 yılına göre yaklaşık 10 katına çıkmıştır.

**Tablo 14**  
**Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurların Yıllara Göre Dağılımı**

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2018	53.017
2017	49.873
2016	48.134
2015	40.655
2014	34.078
2013	32.787
2012	27.314
2011	20.829
2010	18.787
2009	10.357
2008	9.966
2007	9.193
2006	8.915
2005	8.717
2004	8.717
2003	6.727
2002	5.777

**Kaynak:** <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/istatistikler>

## **2. BÖLÜM: ORYANTASYON İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMI ve UYGULAMALAR**

### **2.1. Oryantasyon Kavramı**

İşletmelerin işe alıştırma programlarına birkaç hafta hatta ay harcadıkları bilinmektedir. Buradaki fikir yeni çalışanların kendilerini evlerinde hissetmelerini sağlamaktır. Çalışanların bir kuruma girme konusunda endişeli oldukları bilinen bir gerçektir. Yeni işlerde ne kadar iyi performans göstereceklerinden endişe ediyorlar. Kendini daha deneyimli çalışanlarla karşılaştırdıklarında kendilerini yetersiz hissederler ve meslektaşlarıyla ne kadar iyi geçinecekleri konusunda endişelenirler. Etkili işe alıştırma programları, yeni çalışanların iş ortamı hakkında bilgi vererek endişelerini azaltmaya yardımcı olmaktadır. İşe alıştırma programları sayesinde yeni başlayan çalışan, çalışma arkadaşlarına tanıtılır ve yeni işine kolay uyum sağlamasına imkân tanınmış olur.

Çalışanların yeni bir işe ve çalışma ortamına uyum sağlama kolaylığı, genellikle işe getirdikleri beklentilerin bir işlevidir. Beklentiler gerçekçi ise, ayarlamalar nispeten basit olacaktır. Bununla birlikte, beklentiler gerçekçi değilse ya da mantıksızsa, ayarlama daha zor olacaktır. İkinci durumda, işe alıştırma programları çalışanların beklentilerini değiştirmede etkili olabilir.

#### **2.1.1. Oryantasyon Tanımı**

İşe alıştırma (oryantasyon), programı çalışmaya yeni başlayan bireyin kurumda rahat ve verimli çalışması amacıyla ihtiyaç duyduğu bilgileri sağlamak için düzenlenmektedir. Yeni çalışanın işe, işyerine, iş arkadaşlarına planlı bir tanıtımı olarak ifade edilmektedir (Bingöl, 2003, s.178).

İşe alıştırma, bir organizasyonda çalışmaya yeni başlayan bireylere, yeni çalışma ortamlarına kolay uyum sağlamaları ve yeni iş ortamlarına kolay geçiş yapmalarına imkân sağlayan faaliyetlerin tamamı olarak adlandırılabilir (Sevim ve Yalçın, 2006: 222).

İşe alıştırma, işletmelerde işe yeni alınan personele yönelik faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Bu faaliyetler işletmeyi tanıtıcı eğitim programlarını kapsamaktadır.

İşe alıştırma kavramı, işe alıştırma, kurumu tanıtma, uyarlama, olarak da adlandırılmaktadır (Topaloğlu, 2003: 126-151).

İşe alıştırma, çalışanların görevlerine, sorumluluklarına, kurum politikalarına, işyerindeki rollerine ve pozisyonlarına kolay ve verimli geçmelerine fayda sağlayan bir süreç olarak ifade edilebilir. İşe alıştırma programları, şirket büyüklüğüne ve pozisyonun önemine göre uzmanlık öğrenme programlarını da kapsayabilmektedir (Aliyeva, 2008: 133).

İşe alıştırma eğitimleri pek çok işletmede düzenlenmektedir. İşe alıştırma eğitimleri, işletmeye, iş pozisyonuna, işin yapısına bağlı olarak değişik biçimlerde tasarlanabilir (Özçelik vd., 2009: 195). Eğitimler, çalışmaya yeni başlayan tüm bireylere aynı içerikle ve sürede uygulanabileceği gibi çalışılacak bölüme ve pozisyona göre değişiklik gösterebilmektedir (Özçelik, 2010: 195).

İşe alıştırma eğitimleri çalışanların sosyalleşmesine fayda sağlamaktadır. Yeni çalışanın yetki, sorumluluk ve görevlerini anlamaları, öğrenmeleri mümkün olmaktadır. Bu programlar sayesinde işletmenin vizyonu, misyonu, performans değerlendirme kriterleri, iş süreçleri, prosedürleri, işletmenin genel yapısı yeni çalışanlara öğretilmektedir (Sabuncuoğlu, 2005: 149; Demirtaş, 2010: 44).

Kavramsal olarak işe alıştırma programlarının alanını belirlemek için aşağıdaki dört soruyu cevaplamak önemli kabul edilmektedir (Wanous ve Reichers, 2000: 436);

- Kim?
- Ne?
- Ne zaman?
- Nasıl?

İlk soru “Kim” sorusudur ve cevaplama kolaydır. Yeni çalışanları kapsamaktadır. İkinci soru olan “ne” sorusu, eğitimin içeriği ile ilgilidir. Üçüncü soru “Ne zaman” sorusudur ve işe alıştırma eğitimlerinin zamanı ile ilgilidir. Araştırmacıların birçoğu çalışan işe başladığında ilk zamanlarda yapılmasının önemli olduğunu ifade etmektedir. Fakat süresi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Programların işe başlanılan ilk gün, ilk hafta planlanması gerektiğini belirtenler olduğu gibi dört haftaya kadar



yapılabileceğini savunan görüşler de yer almaktadır. Son soru “nasıl” sorusudur ve işe alıştırma programlarının nasıl yapıldığı ile ilgilidir. İşe alıştırma programlarının birçoğunda aşağıda açıklanan üç alan ele alınmaktadır (Wanous ve Reichers, 2000: 437);

- Güvenlik ve sağlık sorunları,
- İstihdam koşulları,
- İş arkadaşlarıyla tanışma, işletmenin tarihi ve mekân tanıtımı vb.

Birçok işletmenin işe alıştırma programlarında dar kapsamlı olarak planlamanın yapıldığı görülmektedir. Bu programlarda sadece bilgi vermeye odaklanıldığı ifade edilebilir. Çalışan işe yeni başladığında işyerine kolay uyum sağlamak adına istihdam şartlarını öğrenmek istediği ayrıca iş arkadaşları tanışmanın önemli bir ihtiyaç olduğu görülmektedir. Çalışanların ilk işe başladıklarında duydukları endişe ve tedirginliğin yol açtığı stresle başa çıkmada işe alıştırma programları önemli görülmektedir. (Wanous ve Reichers, 2000: 437).

### **2.1.2. Oryantasyonun Önemi**

İşe alıştırma programlarından mahrum kalan kuruluşlar sadece çalışanı değiştirmez, ayrıca çalışanın kuruluşun, vizyon ve misyonunun, kurum kültürünün ve felsefesinin, değerlerinin, kurallarının benimsemesi ve içselleştirmesi amacıyla iletişim kurma ve yardımcı olma fırsatını da kaçırmaktadır. İşletmelerde yönelimin önemi çoğu zaman anlaşılmamaktadır. Oryantasyon ve işe alım süreçleri, yeni çalışanın şirket süreçlerini ve iş rollerini kavraması için kritik öneme sahiptir. Oryantasyon, İnsan Kaynakları departmanları aracılığıyla yasal amaçlara hizmet eder ve aynı zamanda daha düzenli ve verimli bir işgücü yaratır. Diğer faydalar arasında belirsizliği azaltarak çalışanların güveninde bir artış sağlamaktadır. (Lawson, 2006: 1-2).

### **2.1.3. Oryantasyonun Amaçları**

İşe alma veya görüşme süreci ne olursa olsun, yeni bir çalışana sunulan herhangi bir yeni iş, son işinden farklı olacaktır. Bu nedenle işe alıştırma eğitiminin amacı, yeni başlayan çalışanın işe ve kurum kültürüne uyum sağlaması ve çalışma ortamında sorun yaşamasının önlenmesidir. İşletmede çalışma ortamının bilinmesi öğrenilmesi yeni çalışanları rahatlatacak bir eğitim planlamasıdır. Yemek saati, öğle arası, işletme

kuralları, personel kartı çıkarma kuralları, prosedürü, işletmenin değerleri, amaçları, hedefleri, vizyonu ve misyonu, çalışanlardan beklenen davranışların öğrenilmesi işe alıştırma faaliyetlerinin amacını gerçekleştirecektir (Fındıkçı, 2001: 246; Boylu, 2007: 261-262).

İşe alıştırma eğitimleri ile çalışanın iş arkadaşları ile uyumu, kurum hakkında bilgi sahibi olması ve yapacağı işlerle ilgili donatılması amaçlanmaktadır (Salman, 2012: 134).

İşe alıştırma eğitimi ile çalışanın işi daha çabuk kavraması sağlanırken aynı zamanda işyerine güven duygusunun da geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu durumun personel devir oranı üzerinde olumlu etkisi olduğu, işe alıştırma eğitimleri sayesinde işyerine bağlılığın sağlandığı, güvenin oluştuğu görülmektedir (Güneş, 2012: 134).

İşverenler, işe alıştırmanın sadece organizasyon tarafından uygulanan hoş bir jest olmadığını anlamalıdır. İşe alıştırma eğitimleri, işe alım ve sonrasında işte çalışmaya devamın sağlanması sürecinin önemli bir unsuru olarak hizmet etmektedir. Bazı önemli amaçlar aşağıda yer almaktadır (Brown, 2007: 1-2);

- Başlangıç Maliyetlerini Düşürmek: Doğru yönlendirme, çalışanın çok daha hızlı bir şekilde "hızlanmasına" yardımcı olabilir, böylece işi öğrenmekle ilgili maliyetleri düşürür.
- Kaygıyı Azaltmak: Herhangi bir çalışan, yeni, garip bir duruma getirildiğinde, işi yapmayı öğrenme yeteneğini engelleyebilecek kaygıyı yaşayacaktır. Doğru yönlendirme, bilinmeyen bir duruma girmekten kaynaklanan endişeyi azaltmaya yardımcı olur ve bu nedenle çalışan tahmin etme stresini yaşamak zorunda kalmaz.
- Çalışan Devir Hızını Azaltmak; Çalışanların değerinin değişmediğini ya da işlerini yapamayacakları pozisyonlara yerleştirilmeleri nedeniyle çalışan devirleri artmaktadır. İşe alıştırma eğitimleri, kurumun çalışana değer verdiğini ve işte başarılı olmak için gerekli araçları sağlamaya yardımcı olduğunu gösterir.
- Yöneticiye Zaman Kazandırmak: İlk yönelim ne kadar iyi olursa, yöneticilerin ve iş arkadaşlarının, çalışanlarına öğretmek için zaman harcayacaktır.
- Gerçekçi İş Beklentileri, Olumlu Tutumlar ve İş Memnuniyeti Geliştirmek: Çalışanların, kuruluşun değerleri ve tutumları hakkında bilgi edinmenin yanı sıra,

kendilerinden ne beklendiğini ve diğerlerinden ne beklediklerini en kısa sürede öğrenmeleri önemlidir. İnsanlar deneyimlerden ders alırken, gereksiz ve potansiyel olarak zarar verebilecek birçok hata yapacaktır.

İşe alıştırma eğitiminin amaçları aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Uslu, 2005: 8; Bingöl, 2010: 284-285; Yenilmez vd., 2016: 135; Balbay, 2007: 34):

- Çalışanların yeni çalışma grubuna girişlerini kolaylaştırmak.
- Çalışanların yeni iş çevrelerini öğrenmelerine yardımcı olmak,
- İşe yeni başlayan kişide olumlu bir izlenim yaratmak,
- Kişiler arası kabulü sağlamak,
- Bireysel ve kurum performansını artırmak,
- Personelin motivasyonuna ve verimliliğine katkıda bulunmak,
- Yeni personelin işe ve işletmeye bağlılık duygusunu artırmak,
- İşletmenin gelecek planları, üretilen ürün ya da hizmet, uygulanan politikalar, kurallar, prosedürlerle ilgili personeli bilgilendirmek,
- Yeni personele yapacağı işi, koşullarını ve sorumluluklarını ayrıntılı olarak iletmek,
- Çalışana yetenekleri ve işi arasında ayarlama yapma veya yeteneklerini ortaya çıkaracağı işi seçme imkanı vermek,
- Çalışanın işe ve işletmeye yabancı kalmasını engelleyerek sosyalleşmeye yardımcı olmak.

İşe alıştırma programlarda ana amaç, işe yeni başlayan çalışanın yeni işine kolay uyum sağlamasına yardımcı olmaktır. Bu amacın yerine getirilmesi için aşağıda açıklanan yöntemler kullanılmalıdır (Bingöl, 2013: 201- 202).

- İşe başlanılan ilk zamanlarda pozitif izlenim yaratma: İşe başlanılan ilk günler çalışanlar için oldukça önemlidir. Bu günlerin pozitif veya negatif olması işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir. Bir çalışanı işe almak işletmelerin çok fazla

zaman ve maliyete katlanmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle işletmeler aldıkları çalışana kısa zamanda kaybetmek istemezler ve işe alıştırma programlarına ciddi zaman ayırdıkları görülmektedir.

- Tüm çalışanlar arasında kabulü artırma: Yeni işe başlayan çalışanın iş arkadaşlarına alışması ve eski çalışanların arasında kolaylıkla girmesi her zaman mümkün olamamaktadır. Eski çalışanların yeni çalışanları aralarına almaları ve kabul etmeleri zaman alan bir süreçtir. İşe alıştırma programları sayesinde yeni çalışanların diğerleri tarafından kolay kabullenilmesi sağlanmaktadır. Bu sağlandığında yeni çalışan becerisizlik ve yalnızlık hislerine kolaylıkla kapılmamaktadır. Aidiyet duygusunun kazanılmasında işe alıştırma programının etkili olduğu araştırmalarda görülmektedir. .
- Bireysel ve kurumsal verimliliği, performansı artırma: İşe alıştırma programlarının etkin ve verimli olarak planlanması aidiyet ve güven duygularının oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bunun neticesinde uyum sorunu ile yeni çalışanın karşılaşmaması sağlanmış olmaktadır. Çalışanların kurum kültürüne, amaçlarına ve işletme değerlerine bağlılık duyması kolaylaşacaktır.

İşe alıştırma eğitiminin hem bireye hem de işletmeye faydalı olduğu görülmektedir. Bir çalışana işe alma sürecinde katlanılan emek ve zaman maliyetleri dikkate alındığında işten ayrılmalarda yaşanan kayıpların farkındalığı artmaktadır. Büyük bir istekle işe başlayan çalışanın yaşayacağı hayal kırıklıklarını ilk günlerde azaltmak, ihtiyacı olan bilgi ve dokümanları zamanında vermek, uyum sürecine destek olmak ve hızlandırmak önem kazanmaktadır (Sofu, 2017: 15).

## **2.2. Oryantasyon Eğitiminin Planlaması**

İşletmelerin başarılı olması ancak doğru insanları işe almak ve onlara uygun eğitimi vermekle mümkün olabilir. Bu ilk eğitimin en önemli kısımlarından biri çalışana işe alıştırma sürecidir. İşe alıştırma tipik olarak yeni işe alımların başlatılması veya mevcut çalışanların işyerinde yeni teknolojilere, prosedürlere ve politikalara tanıtılması sürecini ifade etmektedir. Çalışana işe alıştırma süreci kapsamlı olmalı ve beklenen performansı, çalışma saatlerini, sosyal haklarını, düzenlemeleri ve diğer önemli hususları içeren bilgileri sağlamalıdır.

İşe alıştırma programlarının başarılı bir şekilde yürütülmesi için belirli bir plan çerçevesinde hazırlıklı olunması gerekmektedir (Lawson, 2006: 29). Aynı zamanda iyi bir eğitim programının hazırlanması yeni çalışanın işine daha kolay uyum sağlamasını ve verimli çalışmasına katkıda bulunmaktadır. Programın iyi tasarlanmaması ise boşa harcanan zaman ve emek anlamına gelmektedir (Yenilmez vd., 2016: 132).

İşe alıştırma eğitim programının özenli bir planla yapılması ve istenilen seviyede başarının sağlanabilmesi amacıyla, Tablo 15’de yer alan hususların dikkate alınması gerekmektedir (Balbay, 2007: 39).

**Tablo 15**  
**İşe Alıştırma Eğitimlerinin Tasarlanmasında Dikkat Edilmesi Gerekenler**

Oryantasyon programı ile elde edilmek istenen hedefler tespit edilmelidir.
Mevcut programlar ve materyaller incelenmeli, önceden hazırlanmış programlarda, yeni oluşturulacak programa temel teşkil edebilecek konular tespit edilmelidir.
Başarıya ulaşmış çeşitli programlar araştırılarak bunların işe alıştırma eğitim programına uygulanabilirliği incelenmelidir.
Yeni çalışanla ve üst düzey yöneticilerle görüşmeler yapılmalıdır. Bu şekilde yeni çalışanın iyi bir başlangıç yapması için neler yapması gerektiği konusunda bilgiler yöneticilerden alınmalıdır. Aynı zamanda işletme değerlerinin, felsefesinin, programda ne şekilde yer alacağı ve geliştirilebileceği konusunda yöneticilerle görüşülmelidir.
Değişikliklere uygun olarak işe alıştırma eğitim programı da sürekli güncellenmelidir. İşletme politikalarının değişmesi, yeni teknolojilerin ve ürünlerin söz konusu olması halinde, programda da değişikliklerin yapılması zorunludur.
Yöneticiler ve işe alıştırma eğitiminden sorumlu olanlar, programın uygulanmasından önce eğitilmelidirler. Bu şekilde yöneticiler ve işe alıştırma programı sorumluları, programda kendi rollerinin ve sorumluluklarının neler olduğunu öğrendiğinde eğitimler daha etkin yürütülecektir.
Yapılan her işe alıştırma eğitim programında çalışmalar izlenmeli ve program değerlendirilerek etkinliği ölçülmelidir.
İşletmede çalışan tüm çalışanları ilgilendiren konularda standartlaşma sağlanmalıdır. Böylece yeni çalışan, herkesi ilgilendiren konularda eşit bilgi elde etmiş olacaktır.

**Kaynak:** Balbay, 2007: 39

### 2.3. Oryantasyon Eğitiminin Faydaları

İşe alıştırma eğitimlerinin pek çok faydası yer almaktadır. Bu açıdan eğitimler oldukça önemlidir. Çünkü yeni çalışanın bölümdeki tüm kariyeri için bir temel oluşturmaktadır. Çalışanların güvenini teşvik eder ve yeni çalışanın işe daha hızlı uyum sağlamasına yardımcı olur. Daha etkili, üretken bir işgücüne katkıda bulunur. Yeni çalışan işe alıştırma programları hem işverene hem de çalışanlara pozisyonun uygun olup olmadığını görme şansı vermektedir. Aşağıda hem işlemler açısından hem de çalışanlar açısından işe alıştırma eğitimlerinin faydaları ele alınacaktır.

#### 2.3.1. İşletmeler Açısından Faydaları

Çalışanları iş yerlerine ve işlerine alıştırmak, birçok kurumda en çok ihmal edilen faaliyetlerden biridir. Günümüzde bir çalışan el kitabı ve evrak yığınları artık yeni bir çalışan işletmeye geldiğinde yeterli değildir. Yeni çalışan işe alıştırma eğitimleri ile ilgili en fazla şikâyet, ezici, sıkıcı veya yeni çalışana kendi başına bırakan programlar olduğu yönündedir. Sonuçta, üretken olmayan ve kuruluştan bir yıl içinde ayrılma olasılığı daha yüksek olan karışık yeni bir çalışan ortaya çıkmaktadır.

Devam eden işgücü kriziyle, etkili bir çalışan işe alıştırma deneyimi geliştirmek çok önemlidir ve önemi giderek artmaktadır. Yeni işe alım programlarının, çalışana kurumdaki değerler, tarih ve kim olduğu hakkında eğitmek için dikkatlice planlanması çok önemlidir. İyi düşünülmüş bir işe alıştırma programı, işletmenin üretkenliğine de yardımcı olacaktır. İşe alıştırma programları iyi olan işletmeler yeni insanları daha da hızlandırır, çalışanlar arasında daha iyi bir uyum sağlar. İşletme açısından işe alıştırma eğitimlerinin yararları aşağıdaki gibi özetlenebilir (Okakin ve Şakar, 2011: 108-109).

- Her işletmede ortak bir dil geliştirilmesi yanlış anlamaları engelleyecek ve maliyetlerin artmasını önleyecektir. Ulusal işletmelerde ortak dil önemlidir fakat uluslararası işletmelerde ortak bir dilin olması zorunluluk olarak görülmelidir.
- İşletmede çalışmaya başlayan yeni çalışanların işe alıştırma eğitimi ile işe daha çabuk uyum sağlaması mümkün olmaktadır. Bu eğitimler sayesinde çalışanların daha kısa sürede verimli çalışma sonuçları elde etmesi sağlanmış olur.
- İşe alıştırma eğitimleri ile hem çalışanların hem de yöneticilerin birbirlerinden beklentilerinin neler olduğu belirlenmektedir. İşletmede çalışmaya yeni başlayan

personelin yönetim tarafından tanınması mümkün olacağından daha verimli bir çalışma imkânı sağlanmaktadır.

- İşe alıştırma eğitimleri sayesinde maliyeler azalmakta emek ve zaman tasarrufu sağlanmaktadır. İşe alıştırma eğitimlerini alan yeni çalışanların hata yapmaları ve diğer çalışanların zamanının boşa harcanmasının önüne geçilmiş olur.

Şahin ve Güçlü (2010) yaptıkları çalışmada işe alıştırma programları etkin bir şekilde dizayn edildiğinde işletmelere sağlayacağı faydaları aşağıdaki şekilde özetlemişlerdir (Şahin ve Güçlü, 2010: 229);

- İşe yeni başlayan çalışan sıcak ve samimi bir ortamla karşılaşmaktadır.
- Olumlu bir izlenim işletme hakkında oluşmaktadır.
- İşe başlayan çalışanın verdiği kararın doğruluğunu göstermektedir.
- Tüm çalışanların işletmelerin kurallarının öğrenilmesi sağlanmaktadır.
- İşletmede gelecekte yapılacak eğitimlerin temelini oluşturmaktadır.
- Yeni işe başlayanlar ister ilk işleri olsun isterse profesyonel olsun yeni işyeri tecrübelerinin olmadığı yerdir. Bu açıdan bakıldığında tüm yeni çalışanların ilk zamanlarda kaygılanması doğaldır. Bu tarz olumsuz duyguların olmasını önleyen ise işe alıştırma programlarıdır.

### **2.3.2. Bireyler Açısından Faydaları**

Çalışan işe alıştırma eğitimleri önemlidir ve birçok fayda sağlamaktadır. İşverenlerin eğitim programlarının daha iyi hale getirilmesi için geri bildirimden yararlanmaları gerekmektedir. Tüm yeni çalışanların kolay bir şekilde işyerlerine uyum sağlamaları ve motivasyonu yakalamaları için planlanmış işe alıştırma programını tamamlamalıdır. İnsanların işlerini değiştirmesinin bir nedeni, kendilerini asla hoş karşılamadıklarını veya katıldıkları örgütün bir parçası olmadıklarıdır. Oryantasyon sırasında iletilmesi gereken en önemli prensip sizin sürekli gelişim ve sürekli öğrenmeye bağlılık. Bu sayede yeni çalışanlar işle ilgili öğrenmek istedikleri konularda sorularını daha rahat sorabilmektedirler (Brown, 2007: 1-2).

#### 2.4. Oryantasyon Programlarında Kullanılan Yöntemler

Genellikle bireylerin bir konuyu öğrenmeleri yaparak daha kolay olmaktadır. Örnek olarak araba kullanma gösterilebilir. Bir birey araba kullananları izleyerek değil arabayı sürerek öğrenmektedir. Yeni tecrübeler edinme sayısı ne kadar çok olursa öğrenme o kadar kolaylaşmaktadır. Birine nasıl yapacağını söylemek onun yapma yeteneğini elde ettiğini göstermemektedir.

Etkili ve verimli eğitimlerin çeşitli algısal modları kullanması önem taşımaktadır. Eğitim programlarında bireylerin bilgi alma ve kullanma yollarını anlamalı ve işe alıştırma işe alıştırma programında kullanmak gerekmektedir. Söz edilen modlar 6 gruba ayrılmaktadır. Tablo 16 da bu modlar yer almaktadır (Lawson, 2006: 10).

**Tablo 16**  
**Bilgi Alma ve Kullanma Yöntemleri**

Görsel	Katılımcıya gözle öğrenmeyi <u>denevimleme</u> fırsatı yaratan videolar / DVD'ler, <u>slaytlar</u> , grafikler, fotoğraflar, tanıtım yöntemleri ve medya vb. araçlar
Baskı	Metinler, kâğıt-kurşun kalem alıştırmaları gibi katılımcının yazılı sözcüğü algılama becerisi geliştirecek uygulamalar
İşitsel	Dersler, ses bantları gibi sadece kulaklarından dinlemek ve bilgi almak için katılımcıya izin veren yöntemler
<u>İnteraktif</u>	Grup tartışmaları, soru-cevap oturumları gibi diğer katılımcılarla konuşma ve fikir alışverişinde bulunma fırsatlarını sunan yöntemler
Dokunsal	Uygulamalı faaliyetler, model oluşturma gibi katılımcının nesnelere ele almasını veya bir şeyleri bir araya getirmesini sağlayan yöntemler
<u>Kinestetik</u>	Rol oyunları, fiziksel oyunlar ve benzerlerini içeren, <u>psikomotor</u> becerilerin kullanımını ve bir yerden diğerine hareketi geliştiren faaliyetler

**Kaynak:** Lawson, 2006: 10'dan faydalanılarak oluşturulmuştur.

#### 2.5. Oryantasyon Eğitiminde Verilmesi Gereken Bilgiler

Genellikle işe alıştırma eğitim programında çalışanlar memnun kalmazlar. Çoğu zaman eğitim programından çıkanların "Harika bir eğitim programıydı ama ...?" dedikleri görülmektedir. Aslında işe alıştırma eğitim programları, zaman ve emek



harcanması gereken aynı zamanda maliyeti olan faaliyetlerdir. Yöneticiler, çalışanın zamanının, çalışanın el kitabını okuyarak veya işletmenin intranetine erişerek elde edilebilecek bir günlük veya iki günlük bir oturum dışında öğrenim bilgisine değil, şantiyesinde iş öğrenmeye harcadığına inanabilir. İşe alıştırma programlarından en yüksek faydanın sağlanabilmesi ve harcanan maliyetlerin boşa gitmemesi için programın değerini ölçmek gerekmektedir. Bunun için çeşitli yöntemler belirlemek ve kullanmak yöneticilere yardımcı olacaktır. Ayrıca işe alıştırma eğitim programlarının ciddi bir şekilde ele alınması ve yararlı olması için gerekli hususlara dikkat edilmesi önemlidir (Lawson, 2006: 47).

İşe alıştırma eğitiminin kapsamına giren konular Tablo 17’de sıralanmıştır. Tablo 17 incelendiğinde program içeriğindeki konuların dört gruba ayrıldığı anlaşılmaktadır. Bu konular, işletme ile ilgili, personelle ilgili konular, tanıştırmalar ve iş sorumlulukları olarak adlandırılmaktadır (Werther, 1994, s.279);

**Tablo 17**  
**İşe Alıştırma Eğitim Programı Kapsamındaki Konular**

<b>İşletme ile İlgili Konular:</b>	<b>Personelle ilgili Konular:</b>	<b>Tanıştırmalar:</b>
İşletmenin tarihi	Ödeme çizelgeleri ve günleri	Müdürlere
İşletmenin organizasyon yapısı	İzin ve tatil günleri	Eğitimcilere
Üst kademedeki çalışanların isimleri ve unvanları	Dinlenme süreleri	İş arkadaşlarma
Yeni personelin unvanı ve çalışacağı departman	Eğitim olanakları	Personel danışmanma
Fiziki imkânlar	Danışmanlık	<b>İş Sorumlulukları</b>
Deneme süresi	Sigorta imkânları	Çalışma yeri
Ürünler ve hizmetler	Emeklilik programları	İş görevleri
Üretim sürecinin genel görünümü	İşverenin personele sağladığı yararlar	İş güvenliği gerekleri
İşletme politikaları ve kuralları	Rehabilitasyon programları	İşin genel görüntüsü
Disiplin kuralları		İş amaçları
Personel el kitabı		Diğer işlerle ilişki
Güvenlik prosedürlerinin uygulaması		

**Kaynak:** Werther, 1994, s.279’dan faydalanılarak oluşturulmuştur.

İşe alıştırma programlarının, “stresle baş etme becerilerinin öğretilmesine” odaklanması gerektiği ifade edilmektedir. İşe alıştırma programlarında gerçekçi bilgiler verilmelidir. Bu şekilde yeni çalışanların giriş şokuyla ilişkili sorunların yanı sıra artan deneyimlerle ortaya çıkacak problemleri konusunda uyarılmasını açıklamaktadır. İşe alıştırma programının duygulara, faaliyetlere, niyetlere vurgu yapması önemli kabul edilmektedir. Yeni gelenler hatalar olduğunda nasıl hissedebileceklerini (reddedilmiş, endişeli vb.) ve planlar/hedefler koyarak durumla nasıl başa çıkacaklarını bilmeye ihtiyaç duymaktadır (Wanous ve Reichers, 2000: 442).

İşe alıştırma eğitim programının bir plan dâhilinde yerine getirilmesi gerekmektedir. Aşağıda yer alan Tablo 18’de işe alıştırma programı örnek planı yer almaktadır.

**Tablo 18**  
**İşe Alıştırma Planı**

1. Yeni Personeli Karşılama Hazırlanmak	a) Personelin yaş, cinsiyet, deneyim ve eğitim bilgilerini gözden geçiriniz. b) İş tanımlarını hazır bulundurunuz. c) İş yerini düzenleyiniz, araç-gereçleri hazır bulundurunuz.
2. Yeni Personeli Karşılama	a) Ona güler yüzle “hoş geldiniz” deyiniz. b) Ona olan ihtiyacınızdan bahsediniz.
3. Yeni Personele Karşı Gerçek İlgisi Göstermek	a) Ona ev ve ulaşım durumunu sorunuz. b) Avansa ihtiyacı olup olmadığını sorunuz.
4. İşletme İle İlgili Bilgiler Vermek	a) İşletmenin ana hedeflerini ve felsefesini anlatınız b) Politikalarını açıklayınız. c) İşletmenin ürettiği mal ve hizmetler ile ilgili bilgi veriniz.
5. Yeni Personelin Çalışacağı Birimin İşlevlerini Anlatmak	a) Birimde yapılan görevleri anlatınız. b) Personelin pozisyonunu belirtiniz. c) Kimden emir alacağını ve kime emir vereceğini açıklayınız.
6. Çalışma Kurallarını Bildirmek	a) İşe geliş ve işten ayrılış saatlerini bildiriniz b) Dinlenme ve yemek saatlerini belirtiniz. c) İş güvenliği kurallarını ve ilgili araçları nasıl kullanacağını açıklayınız. d) İzin alma usulünü anlatınız. e) Telefonda yararlanma kurallarını söyleyiniz f) Yararlanabileceği sosyal yardım ve hizmetleri belirtiniz. g) Onunla ücret ödeme usullerini gözden geçiriniz.
7. Yeni Personeli İş Arkadaşları İle Tanıştırmak	a) Öncelikle yeni personelin ismini çalışma arkadaşlarına söyleyiniz. b) Birlikte çalışacağı arkadaşlarının ismini ve görevlerini yeni personele söyleyiniz. c) Kıdemli personelden birine onunla yemeğe gitmesini söyleyiniz.
8. Yeni Personele Şu Şekilde İşini Öğretiniz	a) Yeni personeli işe hazırlayınız. b) İşin adımlarını gösteriniz. c) İş performansını deneyiniz. d) Personelin çalışmasını izleyiniz ve hatalarını düzeltiniz..
9. İzlemek	a) Yeni personelin gelişip gelişmediğini denetleyiniz. b) Onu soru sormaya cesaretlendiriniz. c) Geliştikçe ve hataları azaldıkça gözetimi seyrekleştiriniz.

**Kaynak:** Bingöl, 2013; aktaran, Yenilmez vd., 2016: 136

## 2.6. Oryantasyon Programının Değerlendirilmesinin Önemi

Yeni çalışan işe alıştırma programını değerlendirmek için üç neden aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Lawson, 2006: 47-48).

- Eğitimin hedeflerine ulaşip ulaşmadığını belirlemek önemlidir. Bunun için işletmedeki kilit kişilerle görüşmeler yapılarak, programın amaçları ve hedefleri belirlenir. Değerlendirme, bu amaç ve hedeflere ulaşılıp ulaşılamadığının belirlenmesinin tek yoludur.
- İşe alıştırma programının değerlendirilmesi gerekmektedir. Yöneticiler, yürütülen programın, çalışanın kuruluştan memnuniyeti ve kuruluşa ait adaptasyon süreci üzerindeki etkilerini bilmek isteyeceklerdir.
- Geliştirilmesi gereken program alanlarını belirlemek gerekmektedir. Değerlendirme, neyin işe yaradığını ve neyin işe yaramadığını belirlemeye yardımcı olur. Böylece işe alıştırma eğitim tasarımları, bu sonuçlara göre uyarlanabilir.

## 2.7. Görme Engellilerin Çalışma Koşullarında Dikkat Edilmesi Gereken

### Hususlar

Türkiye Körler Federasyonu, Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, TİSK ve EDUSER Danışmalık tarafından yapılan (2012) “Görme Engellilerin Çalışabilecekleri İş ve Mesleklerin Tespiti Projesi, Sağlık Sektörü Alan Araştırması Sonuç Raporu”na göre, görme engellilerin çalışma koşullarına ilişkin dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıda özetlenmektedir.

- Yapılan iş doğrudan ve yalnızca görmeye dayalı bir değerlendirme gerektirmiyor olmalıdır.
- İşin yapıldığı mekânda nesnelere yerleri sık sık değiştirilmemelidir.
- Yapılan iş sistematik birbirini izleyen bir dizi işlemde meydana gelmemelidir.
- Yapılan işte el becerisi ön planda olmalıdır.
- Yapılan iş ağırlıklı olarak sözlü iletişimi gerektirmelidir.

- Işıklandırma az gören çalışanın duyarlılıklarına uygun olmalıdır. Bazı az görenler için ışığın parlak olması olumlu sonuçlanırken bazı az görenler için de bulanık ışık daha iyi sonuçlar vermektedir. Işıklandırmanın az görenin duyarlılığına göre ayarlanması, diğer çalışanların verimliliğini doğrudan etkilemiyorsa bu düzenleme tüm işyerinde yapılabilir. Diğer hallerde yalnızca az görenin çalıştığı ortamda bu düzenlemenin yapılıp yapılmayacağına bakılabilir.
- Görme engellinin kendi görme gereksinimine göre azaltıp çoğaltabileceği ışıklandırma sisteminin oluşturulması önemlidir. Görme engelli çalışana ışıklandırma ayarlamasını nasıl kullanabileceği öğretilmelidir.
- Çalışılan ortamda merdiven eşikleri, oda kapısı, koridor girişleri, bölüm geçişleri gibi yerler renk zıtlıkları oluşturularak birbirinden daha kolay ayırt edilebilir olmalıdır.
- Çevrede bulunan masa sandalye ve benzer nesnelerin dış yüzeylere istemsiz bir çarpma durumunda yara almayacak şekilde yuvarlak hatlı olması gerekmektedir. Fakat farkları belli edecek kadar da belirgin hatları bulunmalıdır.
- Çalışılan ortamda, yürüyen bir görme engellinin başı hizasında, sarkan sallanan nesnelere olmamalıdır.
- Zeminde bulunan nesnelere rahat erişimi engelleyecek şekilde dizilmemelidir.
- Zorunlu olarak zeminde bulunması gereken nesnelerin yerleri sık sık değiştirilmemelidir.
- Görme engellinin bulunduğu mekânı iyice öğrenip tanıdık hale getirebilmesi için işin başlangıcında mekânın ayrıntılı ve yeterli bir şekilde uygulamalı tanıtımı yapılmalıdır.
- Gerek mekânda gerekse kullanılan aletler de görme engellilerin erişimini ve çalışmasını kolaylaştıracak makul uyumlaştırmalar yapılmalıdır. Örneğin görme engellinin kullanacağı bilgisayarda sesli programlar yüklenmiş olmalı ve görme engelliler temel bilgisayar eğitimini almış olmalıdır.
- Asansörlerde sesli uyarılar bulunmalıdır.
- Mekânda hareketliliği kolaylaştıran sensörlü kendiliğinden açılıp kapanan kapılar olmalıdır.

- Görme engellilerin gerek günlük yaşamda gerekse çalışma yaşamında etkinliklerini yürütmesinde destekleyici nitelikte araç gereçler olmalı ve bunları ustalıkla kullanabilmelidir.
- Kaza riskine karşı yeterli eğitim verilmelidir.
- İstihdam edilecek Görme engellilerin ilgili meslek okulu mezunu olmaları veya ek eğitim almalarının sağlanması gerekmektedir.
- Risklerin bertaraf edilebilmesi için yapılacak masrafların devlet tarafından karşılanması gerekmektedir.

## 2.8. Görme Engellilerin Çalışma Hususlarına Dair Dünya'daki Uygulamalar

Dünya Sağlık Örgütü istatistiklerine göre dünya genelinde 39 milyonu görme engelli, toplamda 285 milyon insan görme kusurlu olarak hayatını sürdürmektedir (Hebecci, 2017: 52). Bu kadar büyük bir kitlenin kendi başına ayakta durmaya çalıştığı düşünüldüğünde gereken çalışmaların yapılması ve hem özel yaşamlarında hem de iş yaşamlarını kolaylaştırmak için gerekenlerin yapılması önem taşımaktadır. Bu bölümde dünyada bu konuda yapılan çalışmalar, düzenlemeler ve bu konuda faaliyet gösteren kurumlar incelenmektedir.

### 2.8.1. Engellilerle İlgili Düzenlemeler

Dünyada bu konuda yapılan çalışmaların başında Dünya Sağlık Örgütü'nün 1980 yılında "Bozukluklar, Yeti Yitimi ve Engellilerin Uluslararası Sınıflandırması" konu ile ilgili terimlerin standart hale getirilmesi ve verilerin karşılaştırılabilmesi adına önemli bir çalışma olmuştur. Bu sınıflandırma aşağıdaki tabloda yer almaktadır (Burcu, 2007: 7);

**Tablo 19:** Dünya Sağlık Örgütü'nün Engelli Sınıflandırması

Bozukluk	Sağlık bakımından fizyolojik, psikolojik, anatomik (fiziksel) yapı ve fonksiyonlardaki eksiklik ve anormallik
Özürlülük	Yetersizlik neticesinde normal tarzda ya da normal kabul edilen sınırlar içinde bir faaliyeti gerçekleştirme yeteneğinde kısıtlılık veya yetersizlik
Engellilik	Bozukluk veya engellilik nedeniyle, kişinin yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak kişiden beklenen rollerin kısıtlanması ya da yerine getirilememesi

**Kaynak:** Burcu, 2007: 7.

1986'da Avrupa Birliği, engellilerin toplumla bütünlüşmesine ve istihdamına ilişkin ilk önemli karar olarak "Engellilerin İstihdamına İlişkin Konsey Tavsiye Kararı" alınmıştır. Bu karar, mesleki rehabilitasyon ve çalışan engellilerin önündeki engellerin kaldırılması konusunda üye olan tüm devletler için izlemeleri gereken politika çerçevesi olarak kabul edilmektedir (Burcu, 2007: 51).

1993'de Birleşmiş Milletler (BM) "Fırsat Eşitliği Konusunda Engelliler için Standart Kurallar İlke Kararı"nı kabul etmiştir. Bu kararda engelli bireylerin istihdam ve sosyal yaşama katılımlarında toplumun engelli bireye karşı kabullenici tutumunun önemli rol oynadığı açıklanmaktadır (Aysoy, 2004: 53).

1999'da imzalanan Avrupa Topluluğu Amsterdam Antlaşması'na ilk kez, özürlü ayrımcılığıyla mücadele edilmesini amaçlayan bir hüküm konulmuştur. Bu hüküm üye ülkeleri bir takım tedbirler almakla sorumlu kılmaktadır. Aynı zamanda bu hüküm sadece üye ülkeleri değil adaylık sürecinde olan ülkeleri de bağlamaktadır (Saraoğlu, 2008: 3).

AB üye ülkelerden hazırlayacakları "İstihdama Yönelik Ulusal Eylem Planları"na engellileri de kapsayacak şekilde iş olanaklarını artırmaları istenmektedir. Aynı zamanda iş becerilerini geliştirmeye ve iyileştirmeye yönelik çaba göstermeleri beklenmektedir (Aysoy, 2004: 53).

2000'de Avrupa Komisyonu "İstihdamda ve İşte Eşit Muamele" direktifi ile farklı bir bakış açısını ortaya koymuştur. Bu bakış açısı, engellilere ilişkin özel düzenlemeler yapılmasından ziyade, işyerlerinde karşılaştıkları engellerin ortadan kaldırılması ve yararlanmaları gereken haklardan diğer bireylerle eşit olarak faydalanmalarını sağlamayı amaçlamıştır (Burcu, 2007: 52).

2003 yılı, Avrupa Konseyi tarafından "Avrupa Özürlüler Yılı" olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda, üye ülkelerde özürlüler konusunda bilinç düzeyinin artırılması amacıyla çeşitli faaliyetler düzenlenmiştir (Saraoğlu, 2008: 3).

### **2.8.2. Engelli İstihdamı Konusunda Faaliyet Gösteren Kuruluşlar**

Dünya'da engelli istihdamı konusunda faaliyet gösteren en önemli kuruluşlar aşağıda yer almaktadır (Meşhur, 2011: 77).

- Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu (UNESCO): Özel eğitimle ilgili yapılan ya da yapılacak faaliyetleri sürdürmektedir.

- Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu (UNICEF): Çocuklarla ilgili hazırlanan programları desteklemektedir.
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO): Sağlık ve özürüllüğün önlenmesi konusunda teknik destek vermektedir.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO): İş piyasasına engellilerin erişimini sağlamaktadır. Aynı zamanda, uluslararası çalışma standartları vasıtasıyla ekonomik bütünleşmenin sağlanması amacıyla teknik işbirliği yapmaktadır. 159 sayılı "Sakatların Meslekî Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme" tam katılım ve eşitlik koşullarında engelliler için uygun bir istihdam ve sosyal bütünleşme ortamının sağlanmasını amaçlamıştır. Sözleşmeye göre, tüm engelliler için uygun mesleki rehabilitasyon tedbirleri sağlamak ve açık işgücü piyasasında engelliler için istihdam olanaklarını artırmak hedeflenmiştir. Bu bağlamda, engelli ve engelli olmayan çalışanlar arasında fırsat ve muamele eşitliği dikkate alınmaktadır.

### 2.8.3. Engelli İstihdam Modelleri

2011'de Dünya Bankası ile Dünya Sağlık Örgütü ortaklaşa yayımladığı Dünya Özürüllüler Raporunda, iş ve istihdam konusunu ayrı olarak ele almıştır. Bu rapor ile engelli istihdamı açısından işgücü piyasasının durumu ortaya konulmuştur (Demirci vd, 2014: 236)

Engellilerin istihdamı ile ilgili AB üyesi ülkelerde uygulanan istihdam modelleri aşağıda açıklanmaktadır (Uşan, 2003: 218-256; Orhan, 2013: 90).

- Ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatın (anti discrimination legislation) düzenlenmesi modelidir. Burada amaç engellilere yapılan ayrımcı davranışları ortadan kaldırmaktır.
- Engeli nedeniyle haksızlıklarla karşılaşan bireylerin korunması amacıyla majör tipi mevzuat düzenlemeleridir. Bu modelin temelinde insan hakları yer almaktadır.
- Engellilere seçilmiş belirli işlerde istihdamın sağlanması bir diğer modeldir. Bunu örneği İtalya'da uygulanmaktadır. Bu kapsamda, görme engeli olan bireyler için belirlenen meslekler arasında telefon santral memurluğu, masörlük, masör fizyoterapistliği yer almaktadır. Buna benzer uygulamalar Yunanistan'da ve

Danimarka’da da uygulanmaktadır Telefon santral memurluğu meslekleri görme özürlüler için tahsis edilmiştir.

- Avrupa’da uygulanan bir diğer model korumalı işyerleri uygulamasıdır. Bu modelde istihdam, kişisel eksiklikleri ya da engelleri sebebiyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayanlar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerinde istihdam imkânı sağlanmaktadır. Almanya da korumalı işyerleri konusunda gelişmiş bir uzmanlık yer almaktadır.

ABD, Kanada ve İngiltere’de, kota sistemi uygulamasından vazgeçilmiştir. Bu ülkelerde gelişmişlik düzeyine bağlı olarak 1990’lı yıllarda yasalar düzenleyerek ve bu yasalarda temel yaklaşımlarını ‘ayrımcılık’ esasına oturtmuşlardır. Engellilik durumunu da ayrımcılık ölçütü kapsamında ele almışlardır. Böylece, istihdamın başlama noktasından, iş ilişkilerine ve iş sözleşmesinin sona ermesine kadar geçen süreçte, engellilik sebebiyle ayrımcılık yapılmasına engel olmaya çalışmışlardır. Ayrımcılık yapılması halinde ağır yaptırımlar getirmişlerdir (Keskin, [http://www.shudernegi.org/dogankeskin\\_onurlu.htm](http://www.shudernegi.org/dogankeskin_onurlu.htm)).

## **2.9. Görme Engellilerin Çalışma Hususlarına Dair Türkiye’deki Uygulamalar**

Türkiye’de engellilerle ilgili çalışmaların yetersiz olduğu yapılan araştırmalarda görülmektedir. Araştırmanın bu bölümünde Türkiye’de engellilerle ilgili yapılan çalışmalar ve yasal düzenlemeler ele alınmıştır.

### **2.9.1. Engellilerle İlgili Verilerin Toplanması**

Türkiye’de engellilere dair istatistikî bilgiler genelde Dünya Sağlık Örgütü’nün tahminlerine dayanmaktadır. Engellilerin yaşadıkları sorunlar, sayısal büyüklükleri, toplumdan beklentileri ve sosyo-ekonomik özellikleri konusunda kapsamlı çalışmalar sınırlıdır. Yapılan araştırmalarda birbirinden farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Bunun en önemli nedeni bu konuya gereken önemin verilmemesi olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmalar aşağıda yer almaktadır (Hebebcı, 2017: 55);

- Türkiye’de 1985 ve 2000 tarihleri arasında yapılan Genel Nüfus Sayımlarında engellilerin sayısal büyüklüklerine ilişkin veriler toplanmıştır. Fakat bu bilgiler yeterli görülmemektedir (Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002) Yapılan bu



araştırmaya göre Türkiye’de toplam 412.313 bireyin görme engelli olduğu verisine ulaşılmıştır. Bunların 238.304 kadın, 174.009 erkek olarak tespit edilmiştir.

- GETEM (Boğaziçi Üniversitesi Görme Engelliler Teknoloji ve Eğitim Laboratuvarı) tarafından yapılan araştırmada Türkiye’de 400.000 görme engellinin yaşadığı tahmin edilmiştir.
- Special Olympics Türkiye Araştırma Sponsoru olan Konsensus Araştırma ve Danışmanlık 2002 yılında yaptığı araştırma ile 77.000 görme engelli bireyin olduğunu ortaya çıkarmıştır.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) Özel Okullar Yönetmeliği’nde yer alan araştırmada elde edilen sonuçlara göre, yaklaşık 250.000 görme engelli bireyin olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre;
  - ✓ Ülke nüfusunun %0.6’sı görme engelli,
  - ✓ %28’inin bir gözü hiç görmemekte,
  - ✓ %21’inin her iki gözü de az görmekte,
  - ✓ %18’i ise bir gözü az, diğer gözü hiç görmemektedir.

### **2.9.2. Engellilerle İlgili Düzenlemeler**

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi başta olmak üzere pek çok belgede, engelliliğe temelde insan hakları sorunu olarak bakılmaktadır. Türkiye Anayasasında ve çıkarılan diğer yasalarda evrensel ilkeler kapsamında, devlet engellilerin problemleri ile ilgili sorumlu kabul edilmektedir (Köksal, 2010: 25).

Engellilere yönelik yapılan bazı çalışmalar aşağıda yer almaktadır (Gökmen 2007: 7-8; Stratejik Plan 2007: 30; Köksal, 2010: 26);

- 1961 tarihinde “Özel Eğitim Yönetmeliği” çıkarılmıştır. 1961 Anayasasında engellilerin üretime katılması için ve özel eğitimleri ile ilgili maddelere yer verilmiştir.
- 1980 tarihinden sonra engellilerle ilgili yapılan çalışmaların arttığı görülmektedir. Bu kapsamda özel eğitim ve engellilerin istihdamını sağlamaya yönelik, kota yöntemi ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.
- Birleşmiş Milletler (BM)’in 1981 yılını “Uluslararası Engelliler Yılı” ilan etmesi ve 1983’den itibaren gelecek yılı “Dünya Özürlüler 10 Yılı” kabul etmesi, Türkiye’de de bazı çalışmaların yapılmasını sağlamıştır.

- Bu kapsamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı içerisinde Engellilere Yönelik Hizmetlerin Koordinasyonu ve izlenmesini sağlamak amacıyla Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur.
- 3 Aralık 1996 tarihli ve 4216 sayılı Yetki Kanununa dayanarak, 25 Mart 1997 tarihli ve 571 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu kapatılarak Başbakanlığa bağlı Özürlüler idaresi Başkanlığı kurulmuştur
- 1982 Anayasası'nın 10 maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir” hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda engellilerin hakları güvence altına alınmıştır.
- Türkiye’de Başbakanlığın 24 sayılı genelgesi ile 2005 yılı, “Engellilerin İstihdam Yılı” ilan edilmiştir. Beş yıllık bir eylem planı hazırlanmış ve kamu sektöründe yer alan yaklaşık 40-50 bin kişilik engelli kontenjanının doldurulması hedeflenmiştir. Fakat ilk yıl sadece 400 engelliye, memur olarak istihdam imkânı sağlanmıştır.
- Devlet Personel Başkanlığına, işyerlerinin, çalıştırdıkları ve işten ayrılan engellileri üç ayda bir bildirme yükümlüğü getirilmiştir (Özürlüler Kanunu ve ilgili Mevzuat 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 2006: 30-31).
- Engellilerin istihdamının devlet güvencesi ile sağlanmasını sağlamak amacıyla sadece engellilerin girdikleri bir sınav ile devlet memurluğuna atanmaları 3 Ekim 2011’de çıkarılan yönetmelik ile sağlanmıştır. Bu yönetmeliğe dayalı olarak ilk sınav 29.04.2012’de Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) yapılmıştır. Bu sınav sonucuna göre 09.08.2012’de 2491 kişi, 14.03.2013’de 591 kişi kamu kurumlarında istihdam edilmiştir (OSYM, 2013).
- 16.08.2006’da “26261 sayılı Büyükşehir Belediyesi Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği” çıkarılmıştır. Böylece yerel yönetimlere engellilerin mesleki rehabilitasyonu ve istihdamı konusunda birtakım sorumluluklar yüklenmiştir (Tiyek, 2014:103). Bu kapsamda bölgenin işgücü piyasasına uygun mesleklerde, meslek ve beceri kazandırma kursları, iş eğitimleri ve yaşam evleri açmak hükme bağlanmıştır (Sarıca ve Yüksel, 2012: 53).
- T.C. Anayasası'nın 50/1-2 maddesinde istihdam ile ilgili belirtilen “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*” ifadesi, engelli olanları, kadın ve küçükleri koruma altına almaktadır.

Aynı zamanda, Anayasa'nın "Özel olarak korunması gerekenler" başlıklı 61/2 maddesinde, "Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır." hükmü ile özürhümlerinin istihdamına ilişkin temel sorumluluğu devlet üzerine almaktadır (Yılmaz, 2014: 166).

5378 sayılı "Özürhümler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", engellilerin çalışma yaşamlarına ilişkin aşığıda yer alan ilke ve kurallar getirmektedir. Bunlar aşığıda yer almaktadır (Yılmaz, 2014: 166);

- İşe alımda; başvuru formlarının hazırlanmasından, işin seçilmesinden, seçim sürecine, teknik değerlendirmeden, önerilen çalışma kuralları ve sürelerine kadar olan aşamalarda engellilerin aleyhine ayırım yapılamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç ortaya çıkaracak, engeliyle ilgili diğer bireylerden ayrı davranılamaz (5378 Sayılı Kanunun "İstihdam" başlıklı 14 üncü maddesi)
- Çalışan ya da iş başvurusunda bulunan özürhümlerinin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltma, ortadan kaldırma ve istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınmasından kurumlar sorumludur. Aynı zamanda işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda yetki, görev ve sorumluluğu olan kurum ve kuruluşlar ile işyerlerince yapılması zorunludur (5378 Sayılı Kanunun 14. maddesinin üçüncü fıkrası).

## **2.10. İşe Alıştırma Programı Kapsamında İyi Uygulama Örnekleri**

Bu bölümde, Avrupa'da başarılı kabul edilen işe alıştırma programı örnekleri ele alınacak ve yaptıkları çalışmalar incelenecektir. Bu kapsamda orta ölçekli bir şirket, bir kamu kurumu, Re-citizen (yeniden vatandaşlık) ve Assinform (bilgilendirme masası) örnekleri irdelenecektir.

### **2.10.1. Orta Ölçekli İtalyan Şirketi Örneği**

İlk örnek bir İtalyan şirketinin engelli çalışanların işe alıştırma uygulaması ile ilgili yaptığı çalışmaları içermektedir. Orta ölçekli bir şirkette, engelli çalışanların işe alıştırma programı kapsamında uyguladığı yöntem aşığıda açıklanmaktadır ([http://www.crmconsulting.net/UserFiles/file/PC3Elektronik\\_Isverenler\\_Rehberi\\_TR3.pdf](http://www.crmconsulting.net/UserFiles/file/PC3Elektronik_Isverenler_Rehberi_TR3.pdf));

- İK yöneticileri ile işe alıştırma programının paylaşılması konusunda hazırlık toplantısının yapılması
- Farkındalığı artırmak amacıyla çalışmalar yapmak (genel koordinatörler, bölge lideri, personel ve organizasyon sorumlusu, vs.)
- Kapsayıcılığın planlanması amacıyla bir yönetici grubunun kurulması ve ortak planlamanın yapılması
- Departman Başkanları, Kurumsal Sorumluluk yöneticileri ile İK yöneticilerini kapsayan bir kapsayıcılık programından sorumlu “çalışma grubunun” aşağıda yer alan amaçları gerçekleştirmek için oluşturulması;
  - ✓ Şirkette engellilik haritasının hazırlanması amaçlanmıştır. Bu çalışma, faaliyetler, beceriler, devam etmekte olan projeler ve deneyimlerle ilgili olarak yapılması
  - ✓ Çalışanların engellilik hakkında farkındalık uygulamasının değerlendirilmesi
  - ✓ Eğitimsel ve diğer inisiyatiflerin uygulanmasının değerlendirilmesi

### 2.10.2. Kamu Kuruluşu Örneği

İtalya Posta Hizmetleri engelli bireylerin çeşitli alanlarda işe alıştırma ve uyumu için bir proje başlatmıştır. Bu kapsamda yapılan çalışmalar aşağıda yer almaktadır.

([http://www.crmconsulting.net/UserFiles/file/PC3Elektronik\\_Isverenler\\_Rehberi\\_TR3.pdf](http://www.crmconsulting.net/UserFiles/file/PC3Elektronik_Isverenler_Rehberi_TR3.pdf));

- İtalya’da eğitim, yönetim, organizasyon, yapı ve iş geliştirme konusunda memnuniyet seviyesini belirlemek amacıyla anket çalışması yapılmıştır.
- Proje kapsamında operasyonel önlemler ve ilgili personelin kendi yöneticileri dâhil katılımı sağlanarak geri bildirim almıştır.
- Kurumun müşterilerine ve paydaşlarına artan ilgi, en yaygın engellerin bazılarını aşmaya odaklanmış etkili kuruluşlarla ortaklıklar sağlanmıştır.
- Bu kapsamda “Birlikte daha iyi hissedelim” projesi geliştirilmiştir. Bu proje ile işitme sorunu olanlara erişilebilir olmayan kamu alanları ve şubelerde ses kalitesini iyileştirmek amaçlanmıştır. Manyetik endüksiyon ile bir amplifikasyon sistemi geliştirilmiştir. Bu sistem, diğer kişilerle konuşurken yardımcı olabilecek özel bir kulaklıktır.

- Engelli kullanıcıları desteklemek amacıyla özel bir İtranet sayfası geliştirilmiştir.
- Engellilik meselesini temele alan, sorumlulukları ve hedefleri belirlenmiş bir iç organizasyon tanımlanmıştır.
- Kurumdaki yöneticiler ve engelliler için eğitim kursları düzenlenmiştir.
- Özel bir bütçe, (araçları ve eğitimi geliştirmeye yönelik) belirlenmiştir.
- Aylık toplantılar düzenlenerek bu toplantılarda öncelikler ve elde edilen sonuçlar uzmanların katılımıyla görüşülmektedir.

### 2.10.3. “Re-citizen” : Yeniden Vatandaşlık

Özellikle psikolojik sorunları olan kişiler için tasarlanmış “ReCitizen” (işe alıştırma ve işe yerleştirme) olarak adlandırılan bir proje örnek olarak incelenmektedir. RECITIZEN, deneysel bir yönlendirme ve internet araçları aracılığıyla iş yeniden bütünleşmesi projesi olarak adlandırılmaktadır. İstihdam Ajansı ile birlikte ASPHI tarafından tasarlanmış ve tanıtılmıştır. Bologna AUSL Ruh Sağlığı Dairesi Başkanlığı RECITIZEN, Bologna ve Ravenna'nın Fondazione del Monte'sinin katkısı ile AICA ve Emilia-Romagna Bölgesi (özellikle Personel, Bilgi Sistemleri ve Telematik Genel Müdürlüğü) tarafından desteklenmiştir. Proje, en yeni Avrupa E-Vatandaş BT Sertifikaları'ndan başlamaktadır. Akıl sağlığı sorunları olan birçok kişi yetişkinlikte "sakatlık" ile karşı karşıya kalmış ve bu nedenle ya işgücü piyasasının dışında tutulmuş ya da istihdamlarını sürdürememişlerdir. Bu nedenle proje, sosyo-ilişkisel, iletişimsel ve kültürel yetkinliklerin bilinçli bir şekilde kullanılmasına yönelik kişisel bir adaptasyon olmuş, ayrıca çalışma dünyasıyla yakınlaşma sürecini desteklemeyi ve teşvik etmeyi amaçlamıştır. Özellikle projenin hedefleri aşağıda yer almaktadır (<http://didamatica2010.di.uniroma1.it/lavori/58-339-2-DR.pdf>);

- İşe başlama veya yeniden yerleştirme deneyimlerini daha iyi karşılayacak yeni özerklik araçlarını tanıtmak
- Sosyal medya ve sosyal ağların sunduğu yeni olanaklar aracılığıyla engelli bireylerin tüm sosyal bağlamlara aktif katılımını teşvik etmek
- Çevrimiçi çalışmalar için ve / veya belirli bir mesafede belirli ürünlerin kullanımını denemek

Kullanılan yöntem karma tiptedir, yani sınıf artı çevrimiçi kullanım, bir e-öğrenme platformunda uzaktan yönlendirilir ve izlenir. Projenin ilk aşamasına 10 kullanıcı katılmış, bunlardan 8 tanesi gerekli sertifikayı almayı başarmıştır.

#### **2.10.4. Assinform: Bilgilendirme Masası**

Assinform, bilgi teknolojisi (BT) sektöründe hâlihazırda çalışan veya çalışacak olan engelli kişileri sektöre dâhil etmek amacıyla, şirketlere yönelik bir Bilgi Masası olarak kurulmuştur. İtalya'daki 68/99 sayılı “Engelli Kişilerin Çalışma Hakkı ile İlgili Standartlar” kanunu ile ilgili konularda şirketlere tavsiyelerde bulunmak, bilgi vermek ve rehberlik yapmak amacıyla oluşturulan Bilgi Danışma Masası olarak faaliyet göstermektedir. Assinform, ASPHI tarafından İtalyan piyasasında bilişim teknolojisi konusunda çalışan 1,500 büyük şirketi bir araya getiren ulusal birlik olarak faaliyet göstermektedir. Engelli bireylerin işe alıştırılması, uyumu ve elde tutulması hususunda, özellikle Teknoloji ve İletişim Teknolojilerinin rolü ve katkısına dair bilgiyi artırmak için tasarlanmıştır. Teknoloji kullanımının zorunlu olduğu şirketlerde engelli bireyleri teşvik etmek ve uyumunu kolaylaştırmak amaçlanmaktadır ([http://www.assinform.it/sala\\_stampa/](http://www.assinform.it/sala_stampa/); [http://www.crmconsulting.net/UserFiles/file/PC3Elektronik\\_Isverenler\\_Rehberi\\_TR3.pdf](http://www.crmconsulting.net/UserFiles/file/PC3Elektronik_Isverenler_Rehberi_TR3.pdf)).

### **3. BÖLÜM: GÖRME ENGELLİLER İÇİN İŞE ALIŞTIRMA (ORYANTASYON) YÖNTEMLERİ İLE İLGİLİ BİR SAHA ARAŞTIRMASI**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı**

Bu çalışmanın amacı Dünyada ve Türkiye’de uygulanan yöntemlerden hareketle görme engelliler için işe alıştırma yöntemlerinin belirlenmesi ve bu doğrultuda görme engelliler için işe alıştırma kılavuzu hazırlanmasıdır.

#### **3.2. Araştırmanın Problemi**

Bireyin engelinin bulunması, onun çalışma hayatında yer alamayacağı ya da başarılı olamayacağı anlamına gelmemektedir. Yetenekleri doğrultusunda çalışabileceği işlerin bulunması mümkündür. Burada en önemli nokta, kişiye yetenek ve becerilerini gösterebilmesi için fırsat verilmesidir. Toplumun tüm üyeleri bu konuda bilinçlendirilmeli, ayrımcılık, zorbalık gibi istenmeyen davranışların önüne geçilmeli, engelli vatandaşların da diğer tüm insanlar kadar yaşama, çalışma, sosyalleşme vb. haklarının bulunduğu kabul görmelidir. Çalışmak maddi kazanç sağlamanın ötesinde, engelli bireye bir sosyalleşme, özgüven kazanma, yeteneklerini kullanma ve hatta ülke ekonomisine katkıda bulunma şansı vermektedir. Çalışan, üreten, sosyalleşen ve özgüven sahibi bireyler, aynı zamanda mutlu bireylerdir.

İmkân verildiği zaman engelli bireyler toplum adına ciddi faydalar sağlayabilmektedir. Yapılması gereken, diğer insanlarda farkındalık yaratılması ve olası olumsuz düşünce ve tutumların en başından yok edilmesidir (Çağlar, 2009). Engelli çalışanların özel durumları dikkate alınarak, onların verimli ve özgüvenli çalışmasını sağlayacak önemli noktaların geliştirilmesi önem kazanmaktadır.

Bu kapsamda çalışmada, “Engelli istihdamı yeterli mi, istihdam imkânı verilirken işe alıştırma eğitimleri sırasında engelliler için hangi yöntemler kullanılmakta, Bu konuda dünyada uygulanan fakat Türkiye’de uygulanmayan işe alıştırma yöntemleri var mı?” temel sorularının yanıtı aranmaktadır.

### 3.3. Araştırmanın Önemi

Barrett ve Thomasan (1964) yaptıkları çalışmada, engelli bireylerin iş ortamlarında sergiledikleri davranışları incelemiş ve çalışan engelli bireylerle ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşmışlardır;

- Çok çalışırlar.
- İşlerini aksatmazlar.
- Sağlıklı kişilere göre daha güvenilir çalışanlardır.
- İşlerine çok daha hâkimlerdir.
- İşlerine ve işverenlerine daha sadıklardır.
- İşlerine gecikmezler.
- İşten ayrılma oranları oldukça düşüktür.

İşverenlerce istihdam edilecek belirli engelli gruplarının tercih edilmesi, işin nitelikleri bakımından değişiklik göstermektedir. İşini yapmasına engel olacak işlevsel kısıtlılıkları ve buna bağlı gelişecek performans düşüklüğü sebebiyle işverenler engelli personel seçimlerinde titiz davranmaktadır. Engelli çalışanları istihdam eden işyeri, aynı zamanda topluma pozitif mesajlar vererek memnuniyet ve takdir kazanacaktır. Engelli bireyler, kendilerine acınılmasını, özel kontenjanların ayrılmasını ya da çıkarlarına uygun ayrımcılık yapılmasını değil, ortak bir yaşam sürüldüğünü ve bu yaşam içerisinde kendilerinin de var olduğunun kabulünü istemektedirler (Öz, 2013).

Engellilerin istihdamını artırmak ve iş oryantasyon eğitimleri çok önemlidir. İstihdam süreci iş ilanlarıyla başlar ve çalışanın işe uyumuyla devam eder. Bu sürecin her aşaması çok önemli olduğu için ilanların verilmesinden, işe alım sürecindeki mülakatlara ve oryantasyona kadar her bir aşamada engellilerinde düşünülmesi ve sürece dahil edilmesi gereklidir.

İş ilanlarında, engelli bireylerin başvuru kararı almasında tereddüt yaşamasına sebep olmayacak net ifadeler kullanılmalı. Örneğin “Engelli adayların başvurularını memnuniyetle kabul etmekteyiz” tarzı açık ifadeler, oluşabilecek tereddütleri gidermesi bakımından etkili olacaktır. Anlama güçlüğü çeken engelliler için uygun şekilde



hazırlanmış olan iş başvuru formları da adaletli seçim yapılabilmesi adına uygun olacaktır.

Engelli çalışan adayları için yapılacak mülakatlarda; açık bir anlatım kullanılması, günlük hayatta sık kullanılan kelimelerin tercih edilmesi, kısa cümleler kurulması, karmaşık sorular ve mecaz anlatımlardan kaçınılarak gereken zaman diliminin verilmesi büyük önem taşır (<http://zeynepaycan.net/doc/yoneticiler-egitim.pdf>).

İşverenler, engellilerin işe alıŖma süreçlerinde onları takip ederek, uygun görevler vererek ve eğitimleri küçük parçalara bölerek basit ve anlaşılır bir şekilde vermelidir. Profesyonel danışmanlar, konu ile ilgili tecrübeleri ve donanımları sayesinde engelli çalışanları işlerine alıştırma ve verimlilik sağlama süreçlerinde işverene önemli ölçüde destek olmaktadır. Eğitimler, yapılacak iş konusunda bilgilendirme sağlarken, işyerine alıŖma ve kendini daha rahat hissetme gibi diğerk önemli konularda da faydalı olacaktır.

Danışman eğitimlerinin başarıyla tamamlanmasından sonra özgüvenleri artmış engelli çalışanlara, çalışacakları yer ve iş arkadaşları tanıtılır. Uyması gereken kurallar açık ve anlaşılır şekilde anlatılır. Kimi zaman işyerinde bulunan araç ve donanımlar ya da eksiklikler engellileri zor durumda bırakabilmektedir. Örneğın ortopedik engeli olan çalışanın ihtiyaç duyacağı rampa, wc gibi donanımların eksiksiz temin edilmesi, işitme engelli çalışanlar için işaret dili konuşabilen kişilerin bulundurulması, görme engelli çalışanlar için engelli yolunun olması gerekir.

Gizlilik ilkesi gereğinde engelli çalışanların özel gereksinimleri işverence gizli tutularak saygı gösterilmelidir. Ayrıca personel bilgilerinin başkalarınca görülmesi istenmeyen durumlara ve kötü niyetli kullanımlara da sebep olabilmektedir.

Yapılacak işlerle ilgili talimatları içeren yazılı liste, özellikle anlama güçlüğü çeken çalışanlar için ulaşmaları kolay olan bir yerde bulundurulabilir ya da asılabilir. Unutulmamalıdır ki imkân verildiğı zaman bu bireyler toplum adına ciddi faydalar sağlayabilmektedir. Yapılması gereken, diğerk insanlarda farkındalık yaratılması ve olası olumsuz düşünce ve tutumların en başından yok edilmesidir (Çağlar, 2009). Engelli çalışanların özel durumları dikkate alınarak, onların verimli ve özgüvenli çalışmasını sağlayacak önemli noktalar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (<http://zeynepaycan.net/doc/yoneticiler-egitim.pdf>):

- İŖe ulaşım kolaylığı,
- İşyeri donanımı ve yardımı,
- İletişimin kolay, bilginin ulaşılabilir olması,
- İşveren ve çalışma arkadaşlarının desteği,
- İstihdam destek hizmetleri,
- Engelliye uygun iş,
- Gerekli durumlarda çalışma yöntemi değişikliği,
- Gerekli durumlarda mesai saatlerinin güncellenmesi,
- Engelli bireylere özel park yerleri tahsis edilmesi,
- Kişinin kendisi yardım talep etmediği müddetçe müdahale edip devreye girilmemesi.

Engelli alışanlar çoğunlukla diğer çalışma arkadaşlarıyla aynı performans değerlemesi ölçütlerine sahip olmaktadır. Bu konuda yapılacak yeni düzenlemeler engelli çalışanları teşvik etme ve amaçlarına ulaşabilmeleri açısından faydalı olabilir. Diğer yandan eğer bu çalışan işini standartların çok altında gerçekleştiriyorsa bunu kendisine söyleyerek, ona kendini geliştirmesi için imkân sağlamak gerekir (<http://zeynepaycan.net/doc/yoneticiler-egitim.pdf> ).

Engelli bireylerin veriminin artırılması kapsamında işverenler; işlerini tam anlamıyla yerine getirebilmeleri için yapılacak düzenlemelerde çalışanına danışmalı, iletişim kanallarının açık olmasına zen göstermeli, çalışma arkadaşlarının desteği devam ettirilmeli, prosedürlerin engelli çalışanlar açısından uygulanabilirliğinin mümkün olduğuna emin olunmalıdır. Kimi zaman engelli çalışanların çalışma tarzının diğer çalışma arkadaşlarına örnek teşkil edebileceği unutulmamalıdır. Anlama güçlüğü çeken çalışanlar için birden fazla defa bilgilendirme yapılabilceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışma arkadaşlarının, engelli çalışanın kısıtlamalarından haberdar

edilmesi, doğal destek mekanizmasının devreye girmesini kolaylaştıracak, böylelikle engelli çalışan için işyerine ve arkadaşlarına uyum süreci hızlanacaktır.

Yukarıda açıklanan hususlar dikkate alındığında engellilerin işe alıştırma eğitimlerinin çok önemli olduğu, ihmal edilmeden ciddiyle planlanması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu çalışmanın amacı görme engelliler için bir işe alıştırma kılavuzu hazırlanmasıdır. Bu amaç gerçekleştirildiğinde, hazırlanan kılavuzun işverenlere, işe alıştırma eğitimi planlayıcılarına ve görme engelli çalışanlara faydalı olacağı düşünülmektedir.

### **3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Engelli bireylerin tümüne ulaşmanın zor olması ve deneklerle çalıştıkları işletmelerde görüşme imkânlarının kısıtlı olması ve araştırmacının kendisinin de %80 görme engelli olması nedeni ile sınırların uçlarında bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Türkiye genelinde görme derecesi %40-%100 olan otuz sekiz kişi ile veri toplama aracı olarak mülakat yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Bu çalışma için denek bulmak oldukça zor olmuştur. Hem deneklerin çalıştıkları için zaman ayırmakta zorlanmaları hem de engelli olmalarından kaynaklanan zorluklar çalışmanın sınırlılıklarıdır.

Araştırmanın en önemli sınırlılıkları arasında yer alan katılımcıların engellilik durumlarıdır. Katılımcıların on ikisi %100, üçü %95, on dördü %90 ve bir tanesi %50 diğerleri ise %80 ve üzeri görme engelli bireylerdir. Katılımcılar kamu veya özel sektörde çalışan kişilerdir. Mülakat formlarını doldurmaları onlar açısından zor olacağından ve zaman ayırmaları da sıkıntılı olacağından yapılan görüşmeler katılımcıların izni alınarak ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Araştırmacının kendisinin de görme engelli olması nedeniyle aile bireylerinden (kuzen) destek alınarak bu ses kayıtları bilgisayara kaydedilmiş ve kodlanmıştır.

### **3.5. Veri Toplama Araçları**

Nitel araştırma yöntemlerinden görüşme, mülakat yöntemi en çok kullanılan yöntemlerden biridir. Bu yöntemde önceden hazırlanmış soruların belli bir sistematik dâhilinde görüşülen kişiye sorulması ve cevaplarının alınması söz konusudur. Sosyal bir etkileşim olarak tarif edilen görüşme yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Yapılandırılmış görüşme, survey

olarak da adlandırılmaktadır. Görüşmeciler, görüşülenler ile yüz yüze, elektronik ortamda telefonla ya da bunların bir veya birkaçının bir arada olduğu yöntemle uygulayabilirler. Görüşmeciler görüşülenlerden verilen sorulara cevap vermesini beklerler ve alınan cevaplar sayısal verilere dönüştürülebilir. Tanımlayıcı veriler ve frekans elde etmekte en çok kullanılan yöntemler arasındadır (Böke vd., 2014: 291). Mülakat iki ya da daha çok insan arasında bir amaçla yapılan tartışmalar olarak açıklanmaktadır. Araştırmacı araştırmanın özelliğine göre anket yerine mülakat yöntemi ile veri toplama uygun görebilir. Çünkü mülakatlar uyarlanabilir. Mülakatçı soru sorarak fikirleri takip edebilir, açabilir, duyguları ortaya çıkarabilir. Mülakatlar bir olgu hakkında, anketlerle edilemeyecek derinlikte veriye ulaşılmasını sağlar. Mülakat edilen kişinin görüşleri açıklamalar doğrultusunda yeni fikirlere ulaşılabilir. İyi bir iletişim kurulduğunda anketlere kıyasla daha doğru cevapların alınması mümkündür. Aynı zamanda yanlış anlaşılardan kaynaklanan ve verilerin güvenilirliğine ve geçerliliğine zarar verecek hatalar azalmaktadır. Ek sorular yöneltilerek açıklanmayan konuların açıklanması sağlanmaktadır. Mülakat ile zengin materyaller elde edilebilir (Altunışık vd., 2005: 82-85).

Tüm bu üstün özellikleri nedeniyle bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme, mülakat yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır.

### **3.6. Veri Analiz Yöntemi**

Araştırmada kuramsal literatür taraması ve içerik analizi olmak üzere iki yöntem kullanılmıştır. Literatür taraması sürecinde, ulusal ve uluslararası süreli yayınlardan, bilimsel kitaplardan, ulusal ve uluslararası kongrelerde sunulan bildirilerden, internet sayfalarından yararlanılmıştır. Sosyal bilimlerde sıkça kullanılan içerik analizi, sistematik ve yinelenebilir bir teknik olarak kabul edilmektedir (Sert vd., 2012:2). Araştırmada, sözel ve yazılı verilerin sınıflandırılması, özetlenmesi, kavramların ölçülmesi, belirli anlamlar çıkarılması için kategorilere ayrılmasına imkan veren bir yöntem (Kaya, vd., 2013:127) olduğu için bu çalışmada tercih edilmiştir. Mülakat yöntemi ile toplanan veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler Excel paket programında düzenlenmiş, kodlanmış ve frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmış ve yorumlanmıştır.

### 3.7. Bulgu ve Değerlendirmeler

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi yapılarak, bulgular raporlanmış ve yorumlanmıştır. İlk olarak katılımcıların demografik özelliklerine göre betimsel analizler yapılmış, daha sonra katılımcıların görüşleri arasında demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar incelenmiş frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Sonunda ise bulgular yorumlanmıştır.

#### 3.7.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın verileri farklı sektörlerde çalışan görme engelli bireylerden toplanmıştır. Araştırmaya 38 katılımcı olmuştur. Katılımcıların demografik bilgileri yüzde ve frekans bilgileriyle aşağıda tabloleştirilmiştir.

Tablo 20 de katılımcıların cinsiyete göre frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır. Tabloya göre katılımcıların %42,1'i kadın, %57,9'u erkektir. Frekans dağılımına bakıldığında 16 kadın, 22 erkek olmak üzere toplamda 38 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcıların cinsiyete göre dengeli bir dağılıma sahip olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 20**  
**Cinsiyet Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	16	42,1
Erkek	22	57,9
Genel Toplam	38	100

Tablo 21 de katılımcıların yaş değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları yer almaktadır. Tablo 21 incelendiğinde en fazla katılımcıların %42,1 oranıyla 36-49 yaş aralığında oldukları görülmektedir. 26-35 yaş aralığında %36,8'i, 50 yaş üstündekiler %15,8'i, 18-25 yaş aralığında ise %5,3'ü oluşturmaktadır.

**Tablo 21**  
**Yaş Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
18-25	2	5,3
26-35	14	36,8
36-49	16	42,1
50 ve üstü	6	15,8
Genel Toplam	38	100,0

Katılımcıların eğitim durumuna göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 22’de görülmektedir. Tablo 22’ye göre katılımcıların büyük çoğunluğunun (%44,7) lisansüstü eğitim aldığı, %26,3’ünün ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Lisansüstü eğitimin zorunlu değildir ve isteğe bağlıdır. Bu durum dikkate alındığında görme engellilerin eğitime önem verdikleri anlaşılmaktadır. Lise mezunlarının %26,3 oranında olduğu görülmektedir.

**Tablo 22**  
**Eğitim Durumuna Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Eğitim	Frekans	Yüzde (%)
Lisansüstü	17	44,7
Lisans	10	26,3
Lise	10	26,3
İlköğretim	1	2,6
Genel Toplam	38	100,0

Tablo 23 de katılımcıların medeni haline göre yüzde ve frekans dağılımları görülmektedir. Tablo 23 incelendiğinde katılımcıların % 65,8’inin evli, %34,2’sinin bekâr olduğu görülmektedir. Frekans dağılımı incelendiğinde katılımcıların 25’i evli, 13’ü bekârdır.

**Tablo 23**  
**Medeni Hâl Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Bekâr	13	34,2
Evli	25	65,8
Genel Toplam	38	100

Katılımcıların gelir durumuna göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 24’de görülmektedir. Tablo 24 incelendiğinde katılımcıların %47,4’ünün 3501-4500 TL aralığında gelir elde ettiği görülmektedir. %23,7’si 2501-3500 TL arasında gelir elde ederken, %15,8’i 2001-2500 TL arasında gelir elde etmektedir. 2000 TL dan daha az gelir elde edenlerin oranı %7,9 olurken gelirini açıklamayan 2 katılımcı olduğu görülmektedir.

**Tablo 24**  
**Gelir Durumu Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Gelir Durumu	Frekans	Yüzde (%)
2000 TL ve altı	3	7,9
2001-2500	6	15,8
2501-3500	9	23,7
3501-4500	18	47,4
Açıklamayan	2	5,3
Genel Toplam	38	100

Katılımcıların çocuk sahipliği durumuna göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 25’de verilmiştir. Tablo 25 incelendiğinde katılımcıların %55,3’ünün çocuğu olduğu, %44,7’sinin çocuğunun olmadığı görülmektedir.

**Tablo 25**  
**Katılımcıların Çocuk Sahipliği Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Çocuk Sahipliği	Frekans	Yüzde (%)
Var	21	55,3
Yok	17	44,7
Genel Toplam	38	100

Katılımcıların meslek değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 26’da verilmiştir. Tablo 26 incelendiğinde katılımcıların farklı meslek gruplarında oldukları görülmektedir. Katılımcıların %23,7’sinin öğretmen, %23,7’sinin İşçi olduğu, %21,1’inin memur olduğu, %10,5’inin avukat mesleğinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcılar arasında muhasebeci, öğretim görevlisi, psikolog, sosyolog, uzman ve yöneticilerin olduğu görülmektedir.

**Tablo 26**  
**Meslek Değişkenine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Meslek	Frekans	Yüzde (%)
Avukat	4	10,5
İşçi	9	23,7
Memur	8	21,1
Muhasebeci	1	2,6
Öğretim Görevlisi	1	2,6
Öğretmen	9	23,7
Psikolog	1	2,6
Sosyolog	1	2,6
Uzman	2	5,3
Yönetici	2	5,3
Genel Toplam	38	100,0

Katılımcıların ek gelir durumuna göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 27’de verilmiştir. Tablo 27 incelendiğinde katılımcıların %71,1’i ek gelir elde etmediğini ifade ederken %28,9’u ise ek gelir elde ettiğini ifade etmiştir.



**Tablo 27**  
**Katılımcıların Ek Gelir Durumuna Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Ek Gelir Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Var	11	28,9
Yok	27	71,1
Genel Toplam	38	100

Katılımcıların ek gelir türüne göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 28’de verilmiştir. Tablo 28 incelendiğinde katılımcıların %18,2’si ek gelir türü olarak kira geliri elde ettiğini ifade ederken %81,8’i ise diğer ek gelir türlerinden ek gelir elde ettiğini ifade etmiştir.

**Tablo 28**  
**Katılımcıların Ek Gelir Türüne Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Ek Gelir Türü	Frekans	Yüzde (%)
Kira	2	18,2
Yardım	0	0,0
Diğer	9	81,8
Genel Toplam	11	100,0

Katılımcıların çalıştığı kuruma göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 29’da verilmiştir. Tablo 29 incelendiğinde katılımcıların %39,5’i kamu kurumunda, %28,9’u özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların %31,6’sı ise STK’larda çalışmaktadır.

**Tablo 29**  
**Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Çalıştığı Kurum	Frekans	Yüzde (%)
Kamu	15	39,5
Özel	11	28,9
STK	12	31,6
Genel Toplam	38	100,0

Katılımcıların çalıştığı sektöre göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 30’da verilmiştir. Tablo 30 incelendiğinde katılımcıların %42,1’i hizmet sektöründe, %21,1’i imalat-sınai sektöründe, %10,5’i bankacılık – finans sektöründe, %26,3’ü diğer sektörlerde çalışmaktadır.

**Tablo 30**  
**Katılımcıların Çalıştığı Sektöre Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Çalıştığı Sektör	Frekans	Yüzde (%)
İmalat-Sınai	8	21,1
Bankacılık-Finans	4	10,5
Hizmet	16	42,1
Diğer	10	26,3
Genel Toplam	38	100,0

Katılımcıların çalıştığı kurumda çalışan sayısına göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 31’de verilmiştir. Tablo 31 incelendiğinde katılımcıların %47,4’ü 50 ve daha fazla çalışanın olduğu kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların %15,8’i 50-100 çalışanı olan kurumda çalışmakta, %13,2 si 1000 ve daha fazla çalışanı olan kurumlarda, %10,5’i 251-500 çalışanı olan kurumlarda, %7,9’u 501-1000 çalışanı olan kurumlarda, %5,3’ü 101-250 çalışanı olan kurumlarda çalışmaktadır.

**Tablo 31**  
**Katılımcıların Kurumda Çalışan Sayısına Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları**

Kurumda Çalışan Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
50 ve daha az	18	47,4
50-100	6	15,8
101-250	2	5,3
251-500	4	10,5
501-1000	3	7,9
1000 ve daha fazla	5	13,2
Genel Toplam	38	100,0

### 3.7.2. Katılımcıların İş ve İşyeri Uygulamalarına İlişkin Değerlendirmeleri İle İlgili Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde verilen cevaplar kodlanmış ve frekans ve yüzde analizi ile analiz edilmiştir. Katılımcılara sorulan “İlk işyerine gittiğiniz zaman iş yerinde neler hissettiniz?” sorusunun cevapları, 7 duygu etrafında kodlanmıştır. Bu soruya cevap veren katılımcıların cevapları analiz edildiğinde yarısına yakını (%47,4) ilk işyerine gittiğinde heyecanlı olduğunu ifade etmiştir. %15,8’i tedirgin olduğunu, %13,2’si endişe, %7,9’u yabancılık, %7,9’u mutluluk hissettiğini açıklamıştır. Şaşkınlık duyduğunu ifade edenler %5,3’ü oluşturmaktadır. Sadece bir katılımcının aidiyet

hissettiğini açıkladığı görülmektedir. İlk işyerine gittiğiniz zaman neler hissettiniz sorusunun yüzde ve frekans dağılımları Tablo 32 de görülmektedir.

**Tablo 32**  
**“İlk işyerine gittiğiniz zaman iş yerinde neler hissettiniz?” Sorusunun Yüzde ve Frekans Dağılımları**

İlk işyerine gittiğiniz zaman iş yerinde neler hissettiniz?	Frekans	Yüzde (%)
Heyecan	18	47,4
Mutluluk	3	7,9
Endişe	5	13,2
Yabancılık	3	7,9
Tedirgin	6	15,8
Aidiyet	1	2,6
Şaşkınlık	2	5,3
Genel Toplam	38	100,0

Katılımcılara yöneltilen “işyerine başladığınız ilk günlerde işe uyum programı uygulandı mı?” sorusu yöneltilmiş ve %81,6’sı herhangi bir program uygulanmadığını ifade etmiştir. Program uygulandığını ifade eden katılımcıların oranı %18,4 olmuştur. Frekans dağılımına baktığımızda katılımcılardan 31’i program uygulanmadığını ifade ederken 7’si program uygulandığını ifade etmiştir. Tablo 33 de işyerine başladığınız ilk günlerde işe uyum programı uygulandı mı sorusunun frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir.

**Tablo 33**  
**İşyerine başladığınız ilk günlerde işe uyum programı uygulandı mı?**

İşyerine başladığınız ilk günlerde işe uyum programı uygulandı mı?	Frekans	Yüzde (%)
Evet	7	18,4
Hayır	31	81,6
Genel Toplam	38	100,0

İşyerine başladıkları ilk günlerde işe uyum programı uygulandığını ifade eden katılımcılara program kapsamında neler yapıldığı sorulmuştur. Tablo 34 de program kapsamında yapılan çalışmalar yer almaktadır. Program kapsamında ortak yapılan çalışmalar kapsamında kurum tanıtımı, eğitim zamanlarının açıklanması, yemekhane,

tuvaletler, idari katlar dâhil kurum içinin tanıtımının yapıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca program kapsamında çalışan haklarının anlatıldığı ve yapılacak işlerin tanıtıldığı ve diğer çalışanlarla ve amirlerle tanıştırıldığı ifade edilmiştir.

**Tablo 34**  
**Program kapsamında neler yapıldı?**

Kurum tanıtıldı.
Kurum kültürü ve pozisyon için gerekli eğitimlerin ne zaman verileceği belirlendi.
Bina girişinden sınıf katlarına, bölüme, tuvaletlere yol gösterildi. Yemek salonları falan, ayrıca idari sistem anlatıldı.
Kurum içi hizmet eğitimi verildi, yapacağım işler anlatıldı
Şirketteki haklarım ve yan haklarım ile ilgili bilgi verildi.
İş arkadaşlarım ve amirlerimle tanıştım.
Eğitim verildi

Katılımcılara “*yapılan işe uyum çalışmalarının yeterli olup olmadığı*” sorulmuştur. Bu kapsamda %85,7’si yapılanların yeterli olduğunu ifade ederken %14,3’ü yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Yapılan çalışmaların yeterli olup olmadığı ile ilgili sorunun frekans ve yüzde dağılımı Tablo 35 de görülmektedir.

**Tablo 35**  
**Sizce Yapılan çalışmalar yeterli oldu mu?**

Sizce Yapılan çalışmalar yeterli oldu mu?	Frekans	Yüzde (%)
Evet	6	85,7
Hayır	1	14,3
Genel Toplam	7	100,0

\* Görme engellilikle ilgili bir içerik olmadığından çok yeterli değildi.

Katılımcılara yöneltilen “*ilk günlerde kimlerle tanıştınız veya karşılaştınız?*” sorusuna %84,2’si iş arkadaşlarımla cevabını vermiştir. %7,9’u patronla tanıştığını ifade ederken %7,9’u müdürle tanıştığını ifade etmiştir. Tablo 36’da frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir.

**Tablo 36**  
**İlk günlerde kimlerle tanıştınız veya karşılaştınız?**

İlk günlerde kimlerle tanıştınız veya karşılaştınız?	Frekans	Yüzde (%)
Patron	3	7,9
İş arkadaşları	32	84,2
Müdür	3	7,9
Genel Toplam	38	100,0

Katılımcılara sorulan “işyerine aidiyet hissediyor musunuz?” sorusuna %78,9’u aidiyet hissettiğini, %21,1 ise aidiyet hissetmediğini ifade etmiştir. Tablo 37 de aidiyet sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir. Frekanslar incelendiğinde 30 kişi işyerine aidiyet hissettiğini ifade ederken, 8 kişi aidiyet hissetmediğini açıklamıştır.

**Tablo 37**  
**İşyerine aidiyet hissediyor musunuz?**

İşyerine aidiyet hissediyor musunuz?	Frekans	Yüzde (%)
Evet	30	78,9
Hayır	8	21,1
Genel Toplam	38	100,0

Tablo 38 de katılımcılara yöneltilen “şu an yaptığımız işin size uygun olduğunu düşünüyor musunuz? sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır. %84,2’si işin kendisine uygun olduğunu, %15,8’i işin kendisine uygun olmadığını belirtmiştir. Frekans dağılımı olarak incelendiğinde katılımcılardan 32’si yaptığı işin kendisine uygun olduğunu, 6 kişi ise uygun olmadığını ifade etmektedir.

**Tablo 38**  
**Şuan yaptığımız işin size uygun olduğunu düşünüyor musunuz?**

Şuan yaptığımız işin size uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	Frekans	Yüzde (%)
Evet	32	84,2
Hayır	6	15,8
Genel Toplam	38	100,0

Tablo 39 da “*yapılan işin yeteneklerinizi ortaya çıkardığını düşünüyor musunuz*” sorusunun frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların 24’ünün (%63,2) yeteneklerini ortaya çıkardığını ifade ettiği görülmektedir. Katılımcıların 14’ünün (%36,8) ise yaptığı işin yeteneklerinin ortaya çıkarmadığını düşündüğü anlaşılmaktadır.

**Tablo 39**  
**Bu işin yeteneklerinizi ortaya çıkardığını düşünüyor musunuz?**

Bu işin yeteneklerinizi ortaya çıkardığımı düşünüyor musunuz?	Frekans	Yüzde (%)
Evet	24	63,2
Hayır	14	36,8
<b>Genel Toplam</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Tablo 40 da katılımcılara sorulan “*daha iyi bir iş bulsanız hemen ayrılır mısınız?*” sorusuna verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir. Tablo incelendiğinde %52,6 sı işten ayrılma niyetinde olduğunu, %47,4’ünün ise işten ayrılma niyetinde olmadığı görülmektedir.

**Tablo 40**  
**Daha iyi bir iş bulsanız hemen ayrılır mısınız?**

Daha iyi bir iş bulsanız hemen ayrılır mısınız?	Frekans	Yüzde (%)
Evet	18	47,4
Hayır	20	52,6
<b>Genel Toplam</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Tablo 41 de katılımcılara sorulan “*sosyal etkinliklere davet edildiniz mi?*” sorusunun frekans ve yüzde dağılımları görülmektedir. Tablo incelendiğinde %97,4’ünün sosyal etkinliklere davet edildiği görülmektedir. Sadece bir katılımcı davet edilmediğini ifade etmiştir. Sosyal etkinliklere davet edilenlerden birinin verdiği cevap “Kendime daha çok değer verildiğini hissettim. Davet aldığıma göre ben de önemli bir insanımdır diye düşündüm” bu duruma verilen değeri ve önemi göstermektedir.

**Tablo 41**  
**Sosyal etkinliklere davet edildiniz mi?**

Sosyal etkinliklere davet edildiniz mi?	Frekans	Yüzde (%)
Evet	37	97,4
Hayır	1	2,6
Genel Toplam	38	100,0

Katılımcılara “*Davetlere katıldığınız da nasıl hissettiniz?*” sorusu yöneltilmiş ve alınan cevaplar excel paket programında kodlanmıştır. Kodlamalara ilişkin frekans ve yüzde dağılımı Tablo 42 de görülmektedir. Cevaplar analiz edildiğinde katılımcıların %26,3’ünün “mutluluk” kelimesi ile duygusunu ifade ettiği görülmektedir. “Heyecan” duygusu olduğunu söyleyenlerin oranı %10,5, “iyi” hissettiğini söyleyenlerin oranı %13,2 olmuştur. “Sıradan” olduğunu ifade edenler %7,9, “yalnızlık, tedirginlik, hayal kırıklığı ve sorunsuz” hissedenlerin oranı ayrı ayrı %5,3 olmuştur. Bir katılımcı duygusunu “engelsiz” bir kişi de “ilginç” kelimesi ile ifade etmiştir. Bu soruya verilen cevaplar arasında “Kendimi kurumla bütünleşmiş hissettim.”, “katılmadığım programlar kendime uygun bulmadığım için mesela futbol, basketbol gibi”, “ Davetler görme engellilerin şayet refakatçileri yoksa zorlandıkları zamanlardır. Çünkü buldukları mekânı ve içinde buldukları ortamı bilmezler. Dahası, ortamda bulunan insanlar da görme engelliye neyi nasıl tanıtacaklarını da bilmezler. Bu sebeple böylesi ortamlarda, sırf ortama uyum sağlayamadıkları için geriye kalan bütün üstün vasıfları da etrafındakilerce sıfırlanır. Aslında problem bilmediği mekân ve ortamla ilgili olduğu halde, sahip olduğu vasıflarını bildiği ortamlarda bile kullanamaz veya gösteremez durumuna düşmesidir” “Davetlere katılırken genelde tanıdıklarımla katıldığım için herhangi bir sıkıntı yaşamadım” ifadeleri de yer almaktadır. Bu ifadeler diğer grubunda kodlanmıştır.

**Tablo 42**  
**Davetlere katıldığınızda nasıl hissettiniz?**

Davetlere katıldığınızda nasıl hissettiniz?	Frekans	Yüzde (%)
Heyecan	4	10,5
Mutluluk	10	26,3
İyi	5	13,2
Yalnızlık	2	5,3
Tedirgin	2	5,3
İlginç	1	2,6
Sıradan	3	7,9
Engelsiz	1	2,6
Hayalkırıklığı	2	5,3
Sorunsuz	2	5,3
Diğer	6	15,8
Genel Toplam	38	100,0

Katılımcılara “İş yerinde sizinle ilgili veya size özel bir düzenleme yapıldı mı?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük bir bölümü (%65) düzenleme yapıldığını ifade etmiştir. Yapılan düzenlemeler aşağıdaki şekilde özetlenmiştir.

- Işık alan bir masaya geçmem sağlandı mesela. Ya da ben rahat okuyayım diye ilgili çıktılar büyük puntolarla alınıyordu. Böyle şeyler mi?
- Yürüme yolu yapıldı.
- Çalıştığım iş yerinde diğer insanlardan farklı olarak görme engeli olan bireylere çay ve yemek servisi yapılıyor.
- Son dönemde bana ayrı bir oda bile tahsis edildi. Bu oda genel ofis ortamına göre daha karanlık olduğu için benim için daha iyiydi. Şirkette açık ofis çalışma ortamı vardı ve hiç kimsenin odası yoktu.
- Asgari araç gereçler konusunda evet. Fakat ciddi bir değişiklik yapılmadı.
- Çalışırken ses kaydı vs kullandığım için biraz daha sessiz bir ortama ihtiyaç duyuyordum. Bu anlamda yer bulunabildiği ölçüde yapıldı. Ancak kalabalık odalarda da çalıştım. Ofiste o zamanlar masasına ilk bilgisayar konulan personelden biriydim diyebilirim. Bunu görme engelli olmam sebebiyle yazı işlerimi ancak bilgisayarla yürütebileceğimi idareye ifade ederek sağladım. O dönemde bilgisayar bugünkü kadar yaygın değildi.



Katılımcılara “*Tuvalete, yemeğe gitme, mola varsa mola yerlerine gitme konusunda yardım aldınız mı?*” sorusu yöneltilmiş hangi konularda yardıma ihtiyaç duydukları aşağıda özetlenmiştir;

- Çok az yardım aldım. Özellikle çay molasında. Tuvalete kendim gidip geldim sadece ilk gün yardım oldu.
- Yemeğe giderken yardım aldım çünkü yemekhane uzak olduğundan yardım aldım.
- Tuvalet sorun değildi. Yemek konusunda tepsinin arkadaşlar tarafından alınıp masaya götürülmesi desteği oldu.
- Destek aldım, yemeğe giderken hala birlikte gidiyoruz.

Son olarak katılımcılara “*Yeni işe başlayan görme engellilere veya görme engelli işe almayı düşünen işverenlere neler tavsiye edersiniz?*” sorusu yöneltilmiştir. Sorulara verilen cevaplar analiz edildiğinde genelde işverenlere önyargılı davranılmaması gerektiği yönünde tavsiyelerin ağırlık kazandığı görülmektedir. Önyargılı olunmaması gerektiğini ifade eden cevaplar aşağıda sıralanmaktadır;

- Görme engelli arkadaşlara, ön yargı ile bakılmaması gerekiyor. Yapılabilecek ve yapılamayacak şeylerin sınırlarının belirlenmesi için oryantasyonlar düzenlenmesi gerekiyor. Görme engelli arkadaşlarımda da sabırlı olmaları gerekiyor.
- İşverenlere önyargısız şekilde yaklaşmalarını tavsiye ederim eşit erişilebilir bir iş fırsatı sunmalarını isterim
- Önyargılı olunmamasını ve insanın eğitilebilir bir canlı olduğunu söylemek isterim. İnsanlara şans vermezseniz hiçbir zaman netice alamazsınız. Önyargılı olmaktan vazgeçip şans vermek lazım. Bunu hem iş veren hem de çalışan için söylüyorum.
- Görme engellilerin asla işe yaramadığını düşünmesinler aksine hiç görmeyen kişiler bilgisayarı az gören kişilerden bile daha iyi kullanıyor. İki taraflı da ön yargılı olunmaması gerekiyor.
- Ön yargılı olunmaması ve fırsat verilmesi lazım. Görme engelli arkadaşlarımı araştırınlar, sorsunlar, kendilerini açıklasınlar, kendilerini kapatmasınlar, çaba sarfetsinler.
- İşverenlerin kesinlikle ön yargılı olmamaları lazım. Eğer gerekli imkân verilirse aslında bir görme engelli çalışan çok verimli olabilir. Dünyada ve ülkemizde bunun

örnekleri fazlasıyla var. Hiçbir zaman önyargılı olmasınlar ne yapabileceğini iyi seçsinler.

- Fırsat verildiğinde görme engelliler her şeyi yapabilir gerekli alt yapıyı olur kurduklarında işe almalarını tavsiye ederim atıl durumda çalışmak çok üzücü çünkü
- Öncelikle önyargılarını kırıp bir görme engellinin işyerlerinde neler yapabileceğini görmelerini isterim
- Görme engellilerin kendilerini çok iyi anlatmalarını ve fırsat verilmesini istemelerini tavsiye ediyorum. İşverenlerin de görme engellilerin ön yargı ile yaklaşmayıp, görme engellilerin neler yapabileceklerini araştırmalarını tavsiye ediyorum.
- Önyargılarından kurtulurlarsa bütün sorunların daha kolay daha rahat çözülebilecek düşünüyorum görme Engellilerde işe başlarken verimli olmaya çalışırlarsa, yani sadece para kazanmak değil gayeleri işlerinde başarılı olmak olursa sıkıntısız atlatabileceklerini düşünüyorum. İşverenlerin bilinçlendirilmesi gerekiyor, özellikle kamuya atama yapıldıktan sonra bir denetim olması şart. Engellilerde teknoloji alanında kendilerini geliştirmelidir.

Yukarıdaki cevaplar analiz edildiğinde, görme engellilerin fırsat verildiğinde neler yapabileceklerine inançlarının yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Önyargılar aşıldığında başarının artacağını ifade ettikleri görülmektedir.

Üzerinde en fazla durulan hususlardan birisi de “işe alıştırma programlarının yapılmasının önemi” olmuştur. Bu konuda verilen cevaplar aşağıda yer almaktadır;

- İşveren açısından görme engelliye yaklaşırken bire bir görüşmesini isterim. Görme engelliye bir çevre oryantasyonu yapılması isterim, görme engelinin işvereni ile iletişim içinde olup neler yapabileceğini görmesini isterim.
- Yeni işe başlayacak görme engelliler için çalışmaya başlayacakları şirkette önceden tanıtılmaları faydalı olacaktır. İşveren görme engelli ile nasıl iletişim kurabileceğini bilip bilmediği ve bu konuda destek verilebileceği söylenmelidir. Genellikle yaşanan problemlerin engelli ve işverenin birbirine yabancı olmasından kaynaklandığını düşünüyorum.
- Diğer personellerinden farklı davranmaları gereken bir şey olmadığını düşünüyorum. Uygun ve erişilebilir her zeminde çalışılabileceğine inanıyorum.

Arkadaşların işe başlamaları sürecinde kesinlikle oryantasyona tabi tutulmaları gerek olduğunu düşünüyorum

- İşveren engelliye çalışacağı kurumu gezdirmeli, kurumu tanıtmalı, görme engelliye bu işlemi yaparken nasıl tanıtacağına önceden bilgi almalı ve engelli birey öğrenene kadar tanıtma işlemi tekrarlanmalı. Öncelikle görme engelli o kurumda çalışan kendisini tanıyan birinin olup olmadığını sorgulayabilir veya kurumda sosyal hizmet bölümünden mezun bir çalışan varsa onunla veya görme engelli bir yakını olan çalışanlarla iletişim kurmalı, etrafında çalışan kişilerle tanışması rahat olması ve gerektiğinde yardım talep etmesi lazım. Ancak bazen bu talepler sıkıcılığa ve insanlara yük olma duruma geçebiliyor; bu duruma dikkat etmeli ve dengeli olmalı.
- İşverenler her şeyden önce her çalışanın farklı özellikleri olduğunu ve körlerin de farklı özellikleri olabileceğini unutmasınlar. Ne kadar iyi adapte ederlerse engelli veya engelsiz personel daha verimli ve etkin çalışır.
- Katılımcıların cevapları arasında görme engellilere yönelik tavsiyeler arasında en fazla üzerinde durulan hususlar arasında “sabırlı olmaları gerektiği” ifade edilmiştir. Bu ifadeler aşağıda yer almaktadır.
- Görme engellilere hırs, sabır ve istekle işlerine sarılmaları; işverenlere de ön yargılı olmayıp engelsiz işçilere takındığı tutumları, sabrı ve anlayışı görme engellilere de göstermelerini tavsiye ediyorum.
- İşe başlayanlara, sorulardan sıkılmasınlar, kısaca ve çok nasıl bilgilendirebilirlerse o kadar iyi olur. Çevreyi anlamaya, öğrenmeye çalışsınlar. Etkinliklere, toplantılara çokça katılmaya çalışsınlar. Ne kadar çok iş arkadaşı tanırlarsa o kadar iyi olur. Yeni başladığını ilk iletişimlerde söylerlerse yapacağı hatalar önemsenmez. Görmediğini ilginç hale getirmesinler. İlişkilerini dengeli tutsunlar.

Katılımcıların cevapları arasında aşağıdaki ifadeler de yer almaktadır;

- “Adalet temelli sıradanlık fikrini azmederek girişimde bulunmalıdırlar”,
- “Her iki tarafa da rahatlamalarını tavsiye edebilirim. Korkulacak bir şey yok. Merak etmeyin birbirinizi seveceksiniz”,
- “Hassas olsunlar onları anlasınlar yeter. Görme engelli olup ta neler yapabileceklerini ve başarabileceklerini görecekler”,

- “Onların duygularını anlamalarını söylediklerine önem vermelerini ve onlara destek olunmasını istiyoruz”,
- “Alsınlar engellilerin hiçbir farkı olmadığını deneyimleyerek öğrensinler”

Bu cevaplar değerlendirildiğinde farklılık olmadığını ifade etme konusunda gayretli oldukları görülmektedir. Hatta aşağıda verilen tavsiyelerde aslında çalışmaya iş hayatına başlayan her bireye yapılabilecek öneriler olduğu görülmektedir.

- Öncelikle bir görme engelliye hedefini iyi belirlemesi tavsiyesinde bulunabilirim. Yaptığı işe sadece mecburiyet olarak bakmaz ise daha başarılı ve mutlu olacaktır. Çalışan bir görme engellinin her zaman gelişime açık olması gerekmektedir. Bilgisi ve becerisi ile görme engellini dez avantaj olmaktan çıkarabilir.
- İş arayan görme engelliler idareyi iş yapma konusunda zorlamalıdır. Kontenjanı doldurduk, iş yapmasa da orda olsun yeter düşüncesine sahip işverene "neden ondan yararlanmayayım" düşüncesini aşılacak gerekir. Görme engelli çalışan ise iş yerinde çalışmasını kolaylaştıracak teknolojinin sağlanmasını istemek konusunda öz güvenli olmalıdır. Kontenjanı doldurmak için iş yerinde sadece oturan bir engelli, kısa süre sonra bunalıma girecektir. İş yerinde üreten arkadaşlarının yanında neredeyse hiçbir şey talep etme hakkı bulunmadığı hissine kapılacaktır. Oysa üzerine aldığı işi başardığında o iş yerinin gerçekten bir parçası olacak ve gerekli değeri görecektir. Zekâ ya da diğer becerileriyle engelli personel gerçekten üretebildiğini gösterdiğinde iş veren ondan daha iyisini bekleyecektir. Bu şekilde yükselme fırsatı önünde açılmış olacaktır.
- Görme engellilere; iyi bir rehabilitasyon eğitimi almalıdırlar bunsuz olamaz. Özbakım becerileri, bağımsız hareket, vücut dili, giyim kuşam kültürü, grup iletişimi, görme engelliğin etkilerini azaltıcı usul araç gereç ve sosyokültürel eğitimler almalıdırlar, Herhangi bir konuda uzman olsunlar işe başladıktan sonra da körlüğünü istismar etmesinler. Gereksiz ayrıcalıklar ve antipatik taleplerde bulunmasınlar sadık olup herkesten daha başarılı olduklarında her türlü ayrımcılığı aşabileceklerine inansınlar.
- Görme engelli arkadaşlarımız bilgisayar alanında ve dil alanında kendilerini iyi yetiştirmeliler. İş verenlerin özel sektörde görme engellilere ön yargısı var, bu ön yargıyı kırmalarını tavsiye ederim. Engelinin dışına koyup o kişiyle engelsiz bir kişiyle yaptığı şekilde görüşme yapması gerekmektedir.

- Yeni işe başlayacak olan görme engellilere öncelikle ilk intibainın her zaman çok önemli olduğunu, kılık kıyafete özen göstermenin gereğini, uyumlu ve temiz olması, etrafa karşı olan davranışları haddinden fazla sosyallik ya da aşırı çekingenlik yapılmamasını, engelli çalışan herhangi bir zorluk ile karşılaştığında bu sıkıntılara genelde kendisine değil ona sağlanan imkanlar ile ilgili olduğunu, bu yüzden gereksiz yere üzülmemesini fakat elindeki imkanlarla işini en iyi şekilde yapmasını söyleyebilirim. İşverenlere işe başlayacak resmi ya da özel kurumda yetkili personel müdür veya amirlere, kuruma bir engelli geldiğinde onlara direkt önyargılı bakmalarını, engelli çalışanlara ne kadar imkan sağlayabildiklerini - örneğin bir görme engelliye çalışma saatleri şartları nasıl sunuluyor, bilgisayar ile çalışacaksa ekipmanlar ona ne kadar uygun ve o personel için ne kadar yeterli, işe başlayan bir görme engelliye iş öğretebilecek bir çalışan var mı? bu çalışan bir görme engelliye eğitim verebilecek bilgi düzeyine sahip mi ? gibi konularda özen gösterilmesini önerebilirim. Görme engelli olduğumdan daha çok bu konuda örnekler verdim öteki engel durumlar için de aşağı yukarı aynı şeyler geçerli olabilir.
- Yeni işe başlayan görme engelli arkadaşlar öncelikle kendilerine güvenmelerini tavsiye ederim. İşlerine dört elle sarılıp, resi bir şekilde çalışıp maaşını hak etmenin gayretinde olmalarını tavsiye ederim. İşverenlere görme engelliler hakkında önyargılarını bir tarafa bırakarak değerlendirme yapmalarını tavsiye ederim.
- Öğretmenlik üzerinden tavsiyelerim olacak. Eğer öğretmen olmak istiyorsanız iş arkadaşlarınızın hiçbir önemi yok. Sizin için önemli olan öğrenciler. Ben işimi ve okulumu sadece öğrencilerim için seviyorum. İş arkadaşlarımdan benim için hiçbir önemi yok. Öğretmen olacak görme engelli aday arkadaşlarıma da bunu tavsiye ederim. Her şeyden önce işini verimli- etkili yapmak gerekmektedir. İş verenlere ise önerim, görme engelli kişilere de imkân tanıyın.
- Beklentim biraz daha nitelikli çalışmaların yapılması. Kitabına uygun süreç tasarımlarıyla mesleğimle ilgili uygulamaların beni tam anlamıyla tatmin ettiğini söyleyemem. Engel konusunda ise beklediğimi aldım diyebilirim. Sadece iş bilgisayarımı çalışır durumda ekran okuyucu ile teslim edilmesi anlamsız şekilde uzadı ve aylarımı aldı.
- Görme engelli arkadaşlar kendilerini daha çok geliştirmeli, teknolojinin bize sunduğu teknik ve donanımlardan faydalanmalarını öneririm. Görme engelli

alıştırmak isteyenler de çalışma ortamının şartları ve koşullarını yazılı olarak istendiği gibi uygun hale getirilmesini sağlamalıdırlar.



## SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçları görme engellilerin eğitim seviyesinin oldukça yüksek olduğunu göstermiştir. Aldıkları eğitim seviyesi doğrultusunda her tür meslekte çalışabildikleri görülmektedir. Öğretmen, işçi, memur, avukat, muhasebeci, öğretim görevlisi, psikolog, sosyolog, uzman ve yöneticilik yaptıkları görülmektedir.

Araştırma neticesinde işe uyum programlarının genellikle işyerlerinde ihmal edildiği görülmektedir. Yapılan programların ise ihtiyaçları tam anlamıyla karşılamadığı anlaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar arasında işe yeni başlayan görme engelli çalışanların heyecanlı, şaşkın ve tedirgin oldukları yer almaktadır. Bu nedenle yapılacak işe alıştırmaya programları ile olumsuz duyguların ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlardan hareketle işe uyum programlarının mutlaka yapılması gerektiği ve programların daha düzenli, planlı ve istek ve ihtiyaçlara cevap verecek şekilde hazırlanması gerektiği ifade edilebilir.

Elde edilen sonuçlara göre görme engelliler kendilerine uygun çalışma koşulları sağlandığında ve engelinden dolayı oluşan önyargıları bertaraf ederek niteliklerine göre işlerde istihdam edildiklerinde çok başarılı bir çalışma hayatı sergileyecektir.

Araştırmadan elde edilen verilerden hareketle aşağıdaki işe alıştırmaya programı hazırlanmış ve kullanımının hem görme engelli çalışanlara hem de işyerinde verimliliğe yarar sağlayacağı düşünülmekte ve tavsiye edilmektedir.

### 1. Karşılama ve Tanıtma

- İşe yeni başlayan personel birimde karşılanmalı
- Çalışma alanı gösterilmeli
- Kurum çalışanları ile tanıştırılmalı (İdari, akademik, teknik ve yardımcı personel)
- İş yeri turu gerçekleştirilmeli
  - İdari Hizmetler Katı
  - Dinlenme Yeri
  - Sigara İçme Yeri

- İlk Yardım Ünitesi
- Yangın Çıkışları (Alarm Düğmesi)
- Kafeterya, Yemekhane, Kantin
- Telefon-Fotokopi-Faks Yerleri
- Geri Dönüşüm-Atık Yeri
- Asansör- Otopark Yeri
- Lavabolar gösterilmeli
- İş güvenliği açısından riski taşıyan alanlar ile ilgili bilgilendirme yapılmalı
- Diğer Yerler

## **2. Bilgilendirme**

Bilgilendirmeler eğer mümkünse görme engellinin daha kolay yararlanması için brail (görme engelliler için kullanılan yazı yöntemi) alfabe ile çıktı alınmalı veya pdf veya sesli olarak kendilerine verilmelidir.

- Kurumun tarihçesi hakkında bilgi verilmeli
- Kurumun vizyonu öğretilmeli, misyonu ve hedefleri ile ilgili temel değerleri aktarılmalı
- Kurumun işleyişi hakkında bilgi verilmeli
  - Organizasyon şeması aktarımı
  - Kuruma bağlı alt birimler tanıtılmalı
  - Kendisi ile ilişkide bulunan birimler tanıtılmalı
  - Kurumun rakipleri ve paydaşları tanıtılmalı
  - Kurumun içerisinde yer aldığı sektör tanıtılmalı
- Personelin hak ve sorumlulukları ile ilgili bilgi verilmeli
  - Yaka kartı bilgileri
    - Kartın işlevi
    - Nasıl ve nerede kullanıldığı



- E-posta adresi alınması
- Mesai- imza çizelgesi
- İzin, sevk alma
- Giyim prosedürü
- Kuruma özgü prosedürler
- Kurum personelinin hizmet alabileceği alanlar hakkında bilgi verilmeli
  - Haberleşme
  - Ulaşım servisi
  - Yemek servisi
- Kurumdaki eğitim prosedürü anlatılmalı

### **3. Görev ve Yetkileri Tanımlama**

- Personelin görev tanımı yapılmalı(kendisine)
- Görev konumunun kurum organizasyonundaki yeri gösterilmeli
- Görevin getirdiği yetki ve sorumlulukları hakkında bilgi verilmeli.
  - Sorumlu olduğu ilk amiri, şefleri ile astları belirtilmeli ve ilişkileri açıklanmalı
  - Görevi kapsamında kullanacağı dosya ve ekipman hakkında kendisine uygun yöntemler kullanılarak (kolay erişim sağlayabileceği şekilde) öğretilmeli
  - Kullanılan evrak ve formlardan oluşan bir örnek dosya sunumu yapılmalı
  - Birim içi yazışma esasları ve rapor yazma usulleri hakkında bilgilendirme yapılmalı personelin yakın çalışacağı kişilerle ilk bir hafta içerisinde belirli zamanlarda toplantılar düzenlenmeli (bu toplantı programı kendisine ilk işe başladığında verilmeli)

### **4. Beklentiler**

- Kurumun yeni personelden beklentileri iletilmeli
- Yeni personelin beklentileri dinlenmeli

- Karşılıklı beklentiler üzerinde fikir alışverişi yapılmalı ve kurum kültürü hakkında bilgi verilmeli

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda işyerlerine aşağıdaki öneriler getirilebilir;

- Belirli aralıklarla memnuniyet anketleri uygulanarak personelin nitelikleri doğrultusunda performansına uygun değişiklikler yapılmalı.
- Kurumda yükselme sistemi hakkında bilgi verilmeli
- Engelli personele işe başladığında o işletmede daha önce çalışan tecrübeli bir çalışan tarafından kendisine ulaşılabilirliği kolay olmak koşulu ile yaklaşık iki hafta kadar ona sorulacak sorulara cevap verebilecek bir rehber görevlendirilerek işe uyum ve adaptasyon süreci hızlandırılabilir
- Kuruma özel kullanılan cihazlar ve yazılımlar için ya işe başlamadan önce veya başlangıç aşamasında bilgilendirme yapılmalı ve gerekli eğitimler verilmelidir
- İşverenler engelli bir personel istihdam etmeden önce kurumda çalışan diğer personelin engellilere karşı olan önyargılarını ortadan kaldırmak için kurum çalışanlarına engelliler ile ilgili kısa bir farkındalık çalışması yapmalıdır

Bu çalışmanın işverenler ve görme engelliler için örnek bir çalışma olacağını, bundan sonra bu alanda yapılacak yeni çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akçalı, Ş. (2015). Görme Engellilere Yönelik Tasarlanan Mekânların Erişilebilirlik Standartları Kapsamında İrdelenmesi: Görme Engelli Kütüphaneleri (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir).
- Akkök, F. (2003). Farklı özelliğe sahip olan çocuk aileleri ve ailelerle yapılan çalışmalar. A. Ataman (Ed.), Özel eğitime giriş içinde (s.121-142). Ankara: Gündüz Eğitim Yayıncılık.
- Aliyeva , A., (2007) Turizm Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2005). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı. Sakarya Yayıncılık.
- Arpa, Nihan Yenilmez. "Engelli Ziyaretçilerin Korunan Alanlara Erişiminin Desteklenmesi; Küre Dağları Milli Parkı Örneği." İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi 7.15: 61-81.
- Arslan, G., & Aslan, G. (2014). Zihin engelli bireylere eğitim veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Tokat ili örneği). Eğitim Araştırmaları Dergisi-Uluslararası E-Dergi, 4(2), 49-66.
- Aysoy, Mehmet (2004), Avrupa Birliği Sürecinde Özürlüler Politikası, İstanbul: Bilge Matbaacılık, 2004,s.53.
- Balbay, Z. (2007) "Oryantasyon Eğitiminin Çalışanların Turnover'ına Etkisi ve Bir Uygulama". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Y.T.Ü. SBE.
- Başerer, T. (2008). Functional visual loss-review. Fonksiyonel (organik olmayan) görme kayıpları-derleme. Türk Oftalmol Derg, 38(5), 438-442.
- Bilgin, M. (1999). 14-18 Yaş grubu ergenlere yönelik sosyal yetkinlik beklentisi ölçeği geliştirilme çalışması. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2 (12), 7-15.

- Bingöl, D. (2013), İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayıncılık, Erzurum, 2013.
- Boylu, Y. (2007). Turizm Eğitimi Almış Yeni Mezunların Oryantasyon Programlarına Yönelik Tutumlarındaki Değişimler, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6(22), 259-269.
- Böke, K., vd., (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Detaylı Ve Açıklamalı Anlatım. Alfa Yayınları.
- Brown, J. (2007). Employee orientation: Keeping new employees on board. humanresources. about. com/library/weekly/nosearch/nuc042102a. htm, 20(02), 2014.
- Burcu, E. (2007). Türkiye'de özürli birey olma: Temel sosyolojik özellikleri ve sorunları üzerine bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi yayınları.
- Cavkaytar, A., Diken, İ.H. (2006). Özel Eğitime Giriş(2. Baskı). Ankara: Kök
- Çağlar, S. (2009). Uluslararası Hukuk Ve Türk Hukuk Sisteminde Engellilerin Eğitim Hakkı Ve Devlet Yükümlülükleri (yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Kamu Hukuku Bilim Dalı, İstanbul.
- Değirmenci, G. Y., & Mağden, D. (2017). Hafif Düzeyde Zihinsel Engelli Ergenlerde Yaşam Doyumu Ve Okula Bağlanma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yaşadıkça Eğitim Dergisi, 31(2), 1-10.
- Demir, T., & SEN, Ü. (2009). Görme Engelli Öğrencilerin Çeşitli Değişkenler Açısından Öğrenme Stilleri Üzerine Bir Araştırma. Journal of International Social Research, 2(8).
- Dursin, A. (2013), Hacettepe Üniversitesi Beytepe Yerleşkesi İçin Görme Engellilere Yönelik Bilgilendirme Tasarımı, Sanatta Yeterlik Tezi, 46.
- Enç, M. (2005). Görme özürllüleri: Gelişim, uyum ve eğitimleri . Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

- Fındıkcı, I. (2001). İnsan kaynakları yönetimi, management series. Istanbul: Alfa.
- Gökmen, F. (2007). Türkiye’de özürlü haklarının gelişimi. Başbakanlık Özürllüer İdaresi Başkanlığı, ÖZ-VERİ Dergisi, (2).
- Göksu, İ., & Çevik, T. (2004). Özel eğitime giriş.
- Güneş, A. (2016). Engelli Kullanıcıların Gezici Kütüphaneleri Kullanabilme Durumları. Eğitim Bilim Toplum, 14(54), 83-105.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı (Sakarya Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Hebebcı, M. T. (2017). Görme Engelli ve az gören bireyler için geliştirilen donanım ve yazılımlar. Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Dergisi (BEST Dergi), 1(2), 52-62.  
<http://didamatica2010.di.uniroma1.it/lavori/58-339-2-DR.pdf>  
[http://www.assinform.it/sala\\_stampa/;](http://www.assinform.it/sala_stampa/)  
[http://www.crmconsulting.net/UserFiles/file/PC3Elektronik\\_Isverenler\\_Rehberi\\_TR3.pdf](http://www.crmconsulting.net/UserFiles/file/PC3Elektronik_Isverenler_Rehberi_TR3.pdf).
- Karaağaç, Ş. (2017). Sosyal Belediyecilik Anlayışı Üzerinden Engellilere Yönelik Hizmetler: İbb Engelliler Müdürlüğü Örneği (Doctoral Dissertation, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Karasu, N., Aykut, Ç., & Yılmaz, B. (2014). Zihin Engellilerin Eğitimi Anabilim Dalı öğretmen yetiştirme programı üzerine öğretmen görüşlerinin incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(4), 129-142.
- Karataş, Kasım (2011). Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları, Bir Sosyal Politika Yaklaşımı, Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, 2, 2, 43-55
- Kaya, Z., Girgin, Ü., & Uzuner, Y. (2013). İşitme Engelli Bireyler İçin Mesleki Eğitim Programlarının Düzenlenmesine Yönelik Öneriler. Journal of the Institute of Social Sciences Cankiri Karatekin University/Cankiri Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(1).

- Kearney, P.M., Pryor, J. (2004). The International Classification of Functioning. Disability and Health (ICF) and nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 46(2), 162-170.
- Kesgin, B. (2014). Engellilere yönelik yerel sosyal politikalar. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 23(4), 1-15.
- Keskin, D. (2009), Onurlu İstihdam Koşulları, [http://www.shudernegi.org/dogankeskin\\_onurlu.htm](http://www.shudernegi.org/dogankeskin_onurlu.htm).
- Keskin, N. (2011). Engellilere Yönelik İzmir İli Bornova Örneğinde Kentsel Yeşil Alan Standartlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi,
- Köksal, A. (2010). Türkiye’de engelli istihdamı ve bir araştırma (Doctoral dissertation, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kuzgun, İ. K. Türkiye’de Özürlü İşgücünün Ücret Karşılığı İstihdamında Politika Değişikliği ve Nedenleri.
- Lawson, K. (2006). *New Employee Orientation Training*, Chapter 4: Preparing for a New Employee Orientation Programme, Pages 29-34.
- Lawson, K. (2006). *New Employee Orientation Training*. Chapter 6: Evaluating Your New Employee Orientation Programme, *New Employee Orientation Training*, Pages 47-53
- Meşhur, H. F. A. (2011). Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 72-118.
- Okakın, N., & Şakar, M. (2011). İnsan kaynakları yöneticisinin el kitabı (1. baskı) İstanbul: Yaklaşım Yayıncılık.
- Orhan, S.(2013).Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları Durum Analizi ve Öneriler, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Özbey, Ç. (2007). Özel Çocuklar ve Terapi Yöntemleri, İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Özer, D. S. (2013). Engelliler için beden eğitimi ve spor.

Özürllüler Kanunu ve ilgili Mevzuat 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

Özyürek, M. (1998) Görme Engelliler, İçinde: Eripek, S.(Ed.), Özel Eğitim, 1018;  
Türkiye: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 129-155

Özyürek, M.(2013).Engellilere yönelik tutumların değiştirilmesi (4. Baskı). Ankara:  
Kök Yayıncılık.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (2005), İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, Alfa Basım, Bursa.

Saraoğlu 2008,Saraoğlu, R..(2008). Sosyal devlet bağlamında çalışma yaşamında  
özürllülerin korunması. Türkiye Ekonomisinin Sorunları Sempozyumu Dizisi 2.

Sarıca, Y. P. S., & Yüksel, E. (2010). Yerel Yönetimlerde Sosyal Sorumluluk Projesi  
Uygulaması Olarak Sosyal Hayata Katılım: Engelsiz Yaşam. Çalışma İlişkileri  
Dergisi, 3(1), 46-66.

Sevim, S. A. ve Yalçın, İ. (2006). Kısa süreli bir oryantasyon programı denemesi:  
Öğrencilerin uyum düzeyleri ve programa ilişkin görüşleri. Ankara Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 39, 217-233

Sofu, S., (2017), İşletmelerde Oryantasyon Eğitimi İle Motivasyon Arasındaki İlişkinin  
İncelenmesi, Bahçeşehir Üniversitesi, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi,  
İstanbul.

Şahin, L., & Güçlü (2010), F. Genel Olarak Hizmet İçi Eğitim: Ülker Şirketler  
Topluluğu Hizmet İçi Eğitim Süreci Ve Uygulamaları, Sosyal Siyaset  
Konferansları Dergisi, 59, ss. 217-270.

Tezcan, M. (2006). Kur'an'ın Engellilere Yaklaşımı ve İslam'ın Engellilere Tanıdığı  
Kolaylıklar.

Tezcan, M. (2007). Kur'an'ın Bedensel Engelli Lere Yaklaşımı. Kahramanmaraş Sütçü  
İmam Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (10), 137-186.

- Topaloğlu, O., Karabulut, H., Cebeci, S. 2003. Özel eğitim sorunlar, yaklağımlar, öneriler, zihinsel öğrenme yetersizliği nedir? Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, 4 (39): 68-81.
- Tükel, Y. (2015). Görme engelli judoculararın denge performanslarının incelenmesi (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Uşan, Fatih (2003), Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı, E-Akademi, Mayıs 2003, Sayı: 15.
- Uzuner, Y., & Çolak, A. (2004). Zihin engelli çocukların okuma yazma öğrenmeleri ve özel eğitim öğretmenleri: Yarı yapılanmış görüşme araştırması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 4, 242-270.
- Wanous, J. P., & Reichers, A. E. (2000). New employee orientation programs. Human resource management review, 10(4), 435-451.
- Werther, William B. and Davis, Jr. Keith, Human Resources and Personnel Management, İstanbul: Mc Graw Hill Book Company - Literatür Yayıncılık, 1994.
- 5378 sayılı “Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”