

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Selvi GÖÇMEN

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA ENGELLİLİK: ALANYA’DA BİR
UYGULAMA

İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı
Yüksek Lisans Tezi

Alanya, 2017

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Selvi GÖÇMEN

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA ENGELLİLİK: ALANYA’DA BİR UYGULAMA

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Namık HÜSEYİNLİ

İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı
Yüksek Lisans Tezi

Alanya, 2017

T. C.
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Selvi GÖÇMEN'in bu çalışması, jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : (İmza)

Üye (Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Namık HÜSEYİNLİ (İmza)

Üye : (İmza)

Tez Başlığı: Çalışma Kültürü Bağlamında Engellilik: Alanya'da Bir Uygulama

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 22/06/2017

Mezuniyet Tarihi :

(İmza)

Doç. Dr. Harun UÇAK

Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışma Kültürü Bağlamında Engellilik: Alanya’da Bir Uygulama” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Selvi GÖÇMEN

İmzası

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
TABLOLAR LİSTESİ	v
KISALTMALAR LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
ÖNSÖZ	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ENGEL, ENGELLİ VE ENGELLİLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Engel/Engelli Tanımı	4
1.2. Engellilik Kavramı ve Sınıflandırılması	5
1.2.1. ICIDH (Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Özürlülük ve Handikap Sınıflandırması)	6
1.2.2. ICF (Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık Sınıflandırması)...	8
1.3. Engellilerin Sayısal Büyüklüklerine İlişkin İstatistikler	11
1.4. Oluşumlarına Göre Engellilik Türleri.....	13
1.4.1. Doğuştan (Konjenital) Engellilik.....	13
1.4.2. Sonradan (Akkız/Edinsel) Engellilik	14
1.5. Engellilik Grupları/Türleri.....	15
1.6. Engelliliğe İlişkin Modeller	17
1.6.1. Ahlaki (Morality) Model	17
1.6.2. Tıbbi/Medikal Model.....	18
1.6.3. Sosyal Model	19
1.6.4. İnsan Hakları Modeli	21
1.7. Engelliliğe İlişkin Yasal Alt Yapı (Mevzuat), Hukuki Düzenlemeler, Politikalar ve İnsan Hakları	23

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA ENGELLİ ÇALIŞANLAR

2.1. Çalışma Kavramı	28
2.1.1. Çalışmanın Tanımı.....	28
2.1.2. Çalışmanın Önemi ve İşlevleri (Fonksiyonları)	29
2.2. Kültür Kavramı.....	31
2.2.1. Kültürün Tanımı	32
2.2.2. Kültürün Önemi	33
2.3. Çalışma Kültürü Kavramı ve Engelli Bireylerin Çalışma Kültürü.....	34
2.3.1. Çalışma Kültürünün Tanımı ve Oluşumu.....	34
2.3.2. Çalışma Kültürünün İçsel (Tutumsal) ve Dışsal (Davranışsal) Yansıması	36
2.3.2.1. Çalışma Kültürünün İçsel (Tutumsal) Yansıması	37
2.3.2.2. Çalışma Kültürünün Dışsal(Davranışsal) Yansıması	38
2.4. Engelli Bireylerin Çalışma Kültürü	41
2.5. Engelli Bireylerin Çalışma Kültürünü Etkileyen Faktörler	44
2.5.1. Bireysel Faktörler	45
2.5.2. Toplumsal Faktörler.....	46
2.5.3. Örgütsel Faktörler	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ENGELLİ BİREYLERİN ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ: ALANYA'DA BİR UYGULAMA

3.1. Alanya'da Bulunan Engelli Bireylerin Mevcut Durumu.....	50
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	52
3.3. Araştırma Sorunsalı	54
3.4. Sınırlılıklar.....	54
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	54
3.6. Araştırmanın Yöntemi	56
3.6.1. Nitel Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi	58
3.7. Araştırmanın Bulguları	60
3.7.1. Demografik Bulgular	61
3.7.2. Engelli Bakış Açısıyla Çalışmanın Anlam ve Önemini Ortaya Koyan Bulgular	70
3.7.3. Engelli Bireylerin Kendi İş Performansını Değerlendirmelerine Yönelik Bulgular	71

3.7.4. Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamından Uzaklaşma veya Kaçınma Nedenlerine İlişkin Bulgular	73
3.7.5. Engellilerin Çalışma Yaşamından Beklentilerine Yönelik Bulgular	75
3.7.6. Engelli Bireylerin Gözünden İşletmelerin Engelliye Yaklaşım ve Uygulamalarına İlişkin Bulgular	76
3.7.7. Engelli Bireylerin Gözünden Engellilere Toplumsal Yaklaşımı Ortaya Koyan Bulgular	78
3.7.8. Engelli Perspektifinden Ailelerin Engelliye ve Engelliliğe Yaklaşımına İlişkin Bulgular	79
3.7.9. Engelli Perspektifinden İstihdam Yaklaşımına İlişkin Bulgular	81
 SONUÇ VE ÖNERİLER	83
KAYNAKÇA.....	93
EK 1- Görüşme Formu	117
Ö Z G E Ç M İ Ş	119

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 ICF Bileşenleri ve Etkileşimleri	8
Şekil 2.1 Çalışma Kültürü Modeli	40
Şekil 2.2 Çalışma Kültürünü Etkileyen Faktörler	44
Şekil 3.1 Görüşme Gerçekleştirilen Engelli Bireylerin Sayısal Büyüklükleri	55
Şekil 3.2 Eğitim Düzeyinin Çalışma Kültürü Üzerindeki Etkisi.....	62
Şekil 3.3 Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamına Sıcak Bakmama Nedenleri	64
Şekil 3.4 Engelli Bakış Açısıyla Çalışmanın Anlam ve Önemini Ortaya Koyan Bulgular.....	70
Şekil 3.5 Engelli Bireylerin Kendi İş Performansını Değerlendirmelerine Yönelik Bulgular ..	72
Şekil 3.6 Engellilerin Çalışma Yaşamından Kaçınma Nedenlerine İlişkin Bulgular.....	74
Şekil 3.7 Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamından Beklentilerine Yönelik Bulgular.....	75
Şekil 3.8 İşletmelerin Engelliye Yaklaşım ve Uygulamalarına İlişkin Bulgular	76
Şekil 3.9 Engelli Bireylere Toplumsal Yaklaşımı Ortaya Koyan Bulgular	78
Şekil 3.10 Ailelerin Engellik ve Çalışma Yaşamına Katılım Düşüncesine İlişkin Bulgular ...	79
Şekil 3.11 Engelli Perspektifinden İstihdam Yaklaşımına İlişkin Bulgular	81

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 ICF'in Engellilik Yaklaşımı.....	10
Tablo 3.1 Alanya'daki Toplam Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	50
Tablo 3.2 Alanya Belediyesi'ne Kayıtlı Engellilerin Engel Türlerine Göre Dağılımı.....	51
Tablo 3.3 Alanya Belediyesi'ne Kayıtlı Engelli Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı	51
Tablo 3.4 Engelli Bireylerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	61
Tablo 3.5 Engelli Ailelerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	66
Tablo 3.6 Görüşmecilerin Engelliğine İlişkin Bulgular	67
Tablo 3.7 Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamına Katılımına İlişkin Bulgular.....	68

KISALTMALAR LİSTESİ

ADA	: Americans with Disabilities Act
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
ALTSO	: Alanya Ticaret ve Sanayi Odası
DDA	: Disability Discrimination Act
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
EUROSTAT	: Europe Statistics Institution
ICF	: International Classification of Functioning, Disability and Health
ICIDH	: International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps
ILO	: Internatinal Labour Organization
OSB	: Otizm Spektrum Bozukluğu
OSSATE	: One Stop Shop for Accessible Tourism in Europe
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TL	: Türk Lirası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UTM	: Univesity of Toronto Mississauga
WHO	: World Health Organization

ÖZET

Bu çalışmada engelli bireylerin çalışma kültürünün ortaya koyulması amaçlanmaktadır. Engelli bireylerin çalışma kültürünün ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum veya davranışlarının yanı sıra söz konusu tutum ve davranışlar üzerinde etkili olabilecek faktörlerin de belirlenebilmesi amacıyla bu konu seçilmiştir. Amaçlar doğrultusunda bu araştırmada nitel yöntem kullanılması tercih edilmiş olup Antalya'nın Alanya ilçesinde Mart-Mayıs 2017 tarihleri arasında engelli bireylerle mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında aktif çalışan, geçmişte en az bir iş deneyimine sahip olan fakat şu an çalışma yaşamı içerisinde aktif bir şekilde yer almayan ya da bugüne kadar hiç iş deneyimine sahip olmamış 42 engelli bireyden yarı yapılandırılmış soru formları aracılığıyla verilerin elde edilmesi sağlanmıştır. Bu araştırmanın konu ve örneklem seçimi aynı zamanda onun özgün değerini ifade etmektedir. Bununla birlikte çalışmanın Alanya bölgesine, bilhassa dezavantajlı gruplar arasında yer alan engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımının sağlanabilmesi ve arttırılabilmesi adına büyük ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Elde edilen bulgular incelendiğinde araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarının genel anlamda olumsuz olduğu görülse de olumlu tutuma sahip bireylerinde varlığı söz konusudur. Bu durumu etkileyen bireysel, toplumsal ya da örgütsel birtakım faktörlerin bulunduğu ve bu faktörlerin engelli bireylerin çalışma kültürü üzerinde belirleyici rol oynadığı saptanmıştır. Öncelikle bireysel faktörlerin engelli bireylerin çalışma yaşamına ilişkin tutum veya davranışları üzerindeki etkisinin ağırlıklı ölçüde fazla olduğu ardından örgütsel ve toplumsal faktörlerin de azımsanmayacak kadar büyük etki yarattığı ve çalışma kültürünün şekillenmesini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu faktörlerin etkisi göz önünde bulundurulduğunda öncelikle engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını sağlayabilmek adına destekleyici bir bakış açısına sahip olunması gerekmektedir. Ayrıca engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki tutum veya davranışları üzerinde belirleyici rol oynayan faktörlerin bilinmesi, çalışma yaşamına katılımlarına ilişkin her türlü planlama ve uygulama da onların isteklerinin, ihtiyaçlarının ya da beklentilerinin göz önünde bulundurulması önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Engellilik, Çalışma Yaşamı, Çalışma Kültürü

SUMMARY
DISABILITY IN THE CONTEXT OF WORK CULTURE: AN APPLICATION IN
ALANYA

This study aims to reveal the working culture of people with disabilities. This topic has been chosen in order to determine the factors that may affect the attitudes and behaviors of disabled people towards working life as well as their attitudes and behaviors. Qualitative methods were preferred in this research in the direction of the objectives and accordingly interviews with disabled individuals were conducted between March-May 2017 in the Alanya province of Antalya. Within the scope of the research, data was obtained through semi-structured questionnaires with 42 disabled individuals who had at least one work experience in the past but are not currently actively involved in the working life or who have not had any work experience to date. At the same time, the subject and sample of the research expresses its original value. It is considered that this study will make a great contribution to the achievement and increase of participation in the Alanya region, especially in the working life of the disabled people, which are among the disadvantaged groups. When the findings are examined, it is seen that the attitudes and behaviors towards the working life of disabled individuals interviewed within the scope of research are negative in general but the existence of individuals with positive attitudes is also apparent. It has been found that there are individual, social or organizational factors affecting this situation and these factors play a decisive role in the working culture of disabled people. First of all, individual factors are predominantly influenced by the attitudes or behaviors of disabled people on their working life, and also it has found that the organizational and social factors have made a great impact and the working culture has been shaped. For this reason, when the effects of the mentioned factors are taken into consideration, it is necessary to have a supporting point of view in order to enable the disabled people to participate in the working life. In addition, it is important to know the factors that play a decisive role on the attitudes and behaviors of disabled people in their working life, and to plan and implement all kinds of their participation in the working life, taking into consideration their needs, needs or expectations.

Keywords: Disability, Work Life, Work Culture

ÖNSÖZ

Öncelikle bu tezin hazırlanması sürecinde bana yardımcı olan saygı değer danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Namık HÜSEYİNLI'ye, benden hiçbir zaman bilgisini, tecrübesini ve desteğini esirgemeyen kıymetli hocam Yrd. Doç. Dr. Engin ÜNGÜREN'e canı gönülden teşekkürlerimi sunarım. Nezaketini, çalışkanlığını ve azmini örnek aldığım değerli hocalarımla bu akademik süreçteki en önemli motivasyon kaynağım olduğunu ve yol gösterici kişilikleriyle bana her zaman bir model oluşturacağını belirtmek isterim. Bugüne kadar tüm öğrenim sürecimde bana destek olan, insanıyeti, hakkaniyeti ve başarılarıyla örnek bir kişilik oluşturan diğer hürmetli hocalarıma da çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca birlikte bilimsel çalışmalar gerçekleştirdiğim, her zaman inancını, disiplinini, azmini, sabrını takdir ettiğim, daima desteğini hissettiğim, bilgilerini, fikirlerini benimle paylaşmaktan kaçınmayan güzel yürekli insanlara Davud NASİBOV'a ve Elmin ALİYEV'e de teşekkürlerimi sunar, akademik ve mesleki hayatlarında başarılarının daim olmasını dilerim.

Bugünlere gelebilmem için bana her türlü maddi manevi desteği sunan, inanan, varlığına çokça şükrettiğim babam Mehmet GÖÇMEN'e, çalışkanlığımı, azmimi, başarılarımı sürekli takdir eden beni yüreklendiren canım annem Nimet GÖÇMEN'e, her daim iyikilerim ve destekçilerim olan abim Hasan GÖÇMEN'e ve ablam Fatma ŞEKERCİGİL'e teşekkürü bir borç bilirim.

Selvi GÖÇMEN

Alanya, 2017

GİRİŞ

Bu araştırmanın amacı Alanya bölgesinde yaşayan aktif çalışan, en az bir iş deneyimine sahip olan ya da herhangi bir iş deneyimi bulunmayan engelli bireylerin çalışma kültürünün ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışlarının ortaya koyulmasıdır. Araştırma da derinlemesine ve geniş kapsamlı bilgi edinebilmek maksadıyla nitel yöntem kullanılması tercih edilmiş olup 19'u erkek 22'si bayan olmak üzere Alanya bölgesinde bulunan toplam 42 engelli bireyden yarı yapılandırılmış soru formları aracılığıyla bilgi toplanmıştır. Hem araştırmanın konusu hem de örneklem seçimi ve yöntemi onun özgün değerini ortaya koymaktadır.

Gerek ülkemiz gerekse dünya nüfusu içerisinde azımsanmayacak kadar büyük bir kitleyi oluşturan, zamanla sayıları önemli ölçüde artış gösteren, dezavantajlı gruplar arasında yer alan ve farklı tutum ya da yaklaşımlar (ön yargı, dışlama, ayrımcılık, acıma hissi) nedeniyle toplumun dışına itilen bir kesimin varlığı söz konusudur (Arıkan, 2002: 12; Meşhur, 2011: 76). Yapılan araştırmalar neticesinde söz konusu bu kesimin Türkiye'de toplam nüfusun % 12,29'unu (T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, 2004: 5; Dalbay, 2009: 22; T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2010: 3), dünya çapında ise toplam nüfusun % 15'ini (WHO, 2011: 29) kapsayan 'engelli bireyler' olduğu göze çarpmaktadır. Bununla birlikte literatür incelendiğinde, toplumun büyük bir bölümünü oluşturduğu görülen bu bireylere ilişkin hem ulusal hem de uluslararası alanda gerçekleştirilmiş çok sayıda çalışmanın bulunduğu ve bu araştırmaların büyük ölçüde onların toplumsal anlamda varlığının tanınmasına, kazanımına veya sosyalleşmesine yönelik olduğu dikkat çekmektedir (Engelliler Hakkında Kanun, 2005: 9464; Seyyar, 2008: 81-82; Marumoagae, 2012: 357; Öz ve Orhan, 2012: 46; Genç ve Çat, 2013: 370). Oysaki bu bireylerin hem toplumsal kazanımı ve sosyalleşebilmesi bağlamında hem de gerek bireysel gerekse toplumsal açıdan fayda sağlanabilmesi adına bir işe sahip olmasının veyahut çalışma yaşamına katılıp üretimde bulunmasının büyük önem taşıdığı söylenebilir.

Mesleki rehabilitasyon uzmanları, profesyoneller ve araştırmacılar tarafından da çalışma yaşamına katılımın temel insani bir hak olarak görüldüğü ve bireyin yaşamında ciddi bir öneme sahip olduğu (Burke vd., 2013: 22), çeşitli (bireysel, toplumsal) açılardan fayda sağladığı (Aşık, 2010; Ay, 2012; Peters, 2016), bilhassa engelli bireyler için bir işe sahip olmanın ya da çalışma yaşamına katılıp üretimde bulunmanın büyük önem arz ettiği ve bu durumun onların topluma kazandırılması yönünde önemli ölçüde katkı sağlayabileceği belirtilmektedir (Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011).

Bu unsurlar göz önünde bulundurulduğunda aslında engelli bireylerin kendini gerçekleştirebilmesi, varlığının tanınıp diğer bireyler tarafından kabul görülebilmesi ve sosyalleşebilmesi adına çalışma yaşamına katılımlarının desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir. Çünkü engelli bireyler açısından çalışma olgusunun, çalışma yaşamına katılarak üretimde bulunma, varlığının devamlılığını sağlama, sorumluluk alabilme, bilgi veya becerilerini kullanabilme, başkalarından bağımsız bir şekilde yaşamını sürdürebilme, kendi ayakları üzerinde durabilme, sosyal ilişkiler kurabilme ve sürdürebilme anlamı taşıdığı görülmektedir (Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011; Meşhur, 2011: 75-76).

Bununla birlikte var olabilmek ve yaşamını sürdürebilmek için farklı kişilerle iletişim ve etkileşim içerisine giren bu bireylerin bütünleşmelerine, özveride bulunmalarına, ortak amaç, karar ve stratejiyi benimsemelerine, başarıyı veya mutlulukları paylaşmalarına, çeşitli ortamlarda geliştirdikleri düşünce ve davranışlara aslında büyük ölçüde kültürün kaynaklık ettiği görülmektedir (Köse vd., 2001: 219-222; Rising ve García-Carbonell, 2006). Kültürün aynı zamanda insan etkileşimini içeren ve geliştiren sosyal tecrübenin bir sonucu olduğu (Weedon, 2004), çalışma yaşamı içerisinde güçlü bir değer mekanizması olarak görüldüğü hatta söz konusu değerlerden oluşan kültür olgusunun bireyin iş ve eylemlerini nitelendirmesini, değerlendirmesini ve yargılamasını sağlayacak birtakım ölçütler sunduğu belirtilmektedir (Çelik, 1993: 135-139). Bu bağlamda engelli bireylerin sosyal bir ortam olan çalışma yaşamı içerisinde farklı bireylerle iletişim ve etkileşim içerisine girdiği, yüklendiği duygu, düşünce ve davranışlara aslında içinde bulunduğu toplumun kültürünün kaynaklık ettiği söylenebilir. Bununla birlikte paylaşılan ortak amaç, başarı, sevinç gibi değerleri yansıtan kültür olgusu onun çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmelerinde dolayısıyla çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde de belirleyici rol oynayabilir.

Yapılan araştırmalar neticesinde bireyin çalışma yaşamına ilişkin düşüncelerinin, değerlendirmelerinin, tutum ve davranışlarının ise aslında çalışma kültürü olgusunu ortaya koyduğu görülmektedir. Ayrıca bu olgunun içsel yansıması olan tutumlar (çalışmanın anlamı, çalışma disiplini ve bağlılığı) ve dışsal yansıması olan davranışlar (etkinlik, performans, işten kaçış veya ayrılma niyeti) üzerinde de bireysel, toplumsal veya örgütsel çeşitli faktörlerin etkilerinin bulunabileceği açık bir şekilde belirtilmektedir (Demirel, 2009; Çolak, 2013: 44-96). Bu noktadan hareketle engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını sağlayabilmek veya arttırabilmek adına engelli çalışma kültürünün, bu kültür üzerinde etkili olabilecek faktörlerin bununla birlikte söz konusu faktörlerin engelli bireyin tutum ya da davranışları üzerinde ne ölçüde etkili olduğunun ortaya koyulması ve bu konuda kapsamlı bir araştırmanın yapılması büyük önem taşımaktadır.

Araştırmanın kuramsal çerçevesi üç ana başlık altında toplanmıştır. İlk olarak engel/engellilik kavramlarına, sınıflandırmalarına, engelli nüfusuna, engellilik nedenlerine, türlerine, modellerine bununla birlikte engelliliğe ilişkin yasal alt yapıya, hukuki düzenlemelere, politika ve insan haklarına yer verilmektedir. İkinci bölümde çalışma ve kültür kavramlarına, bu kavramların işlevlerine, önemine, çalışma kültürü kavramına, çalışma kültürünün içsel (tutumsal) ve dışsal (davranışsal) yansımalarına, engelli bireylerin çalışma kültürüne ve onu etkileyen faktörlere değinilmektedir. Üçüncü bölümde ise engelli bireylerin çalışma kültürünü ortaya koyabilmek amacıyla gerçekleştirilen alan araştırmasının bulguları yer almaktadır. Bununla birlikte yine bu bölümde Alanya’da bulunan engelli bireylerin mevcut durumuna ve bu bireylerin çalışma kültürü algısına, araştırmanın amacına, önemine, yöntemine, örneklemine ve bulgularına yer verilmekte ayrıca elde edilen tüm bulgular ışığında şekillenen sonuç ve öneriler kısmı ise çalışmanın son bölümünü oluşturmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ENGEL, ENGELLİ VE ENGELLİLİĞİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Engel/Engelli Tanımı

Engel veya özür kişilerin çeşitli (yaş, cinsiyet, sosyal, kültürel gibi) faktörlerin etkisiyle yaşam seyri içerisinde, belirli bir zamanda ya da durumda yapması gerekenleri birtakım yetersizliklerden dolayı gerçekleştirememesidir (Gökbay vd., 2011:1). Bir diğer ifadeyle engel, günlük yaşamsal aktivitelerde kısıtlılık, vücudun belirli işlevleri yerine getirmedeki kusur ya da noksanlık veya sosyal anlamda bireylerin karşılaştığı dezavantajlı (muhtaçlık, çalışma yetisi, sosyal uyum, erişilebilirlik, ulaşılabilirlik gibi) durum şeklinde ifade edilmektedir (Orhan, 2013: 15; Öztürk, 2011: 20). Dünya sağlık örgütü tarafından yayınlanan engellilik raporunda ise engelin aslında bireyin bir parçası olarak görüldüğü, engelinden dolayı kişilerin yaşam seyri içerisinde belirli bir noktada kalıcı ya da geçici olarak zayıf düşebileceği ve birtakım işlevlerini kendi başına yerine getirmede güçlük çekebileceği açık bir şekilde belirtilmektedir (World Health Organization, 2011: 3). Bu ifadelerden yola çıkarak engelin ya da özrün bireyin yaşamında nasıl, ne şekilde, ne ölçüde etkili olabileceği ve engelli olarak tabir ettiğimiz kişiler için bu durumun yadsınamayacak kadar büyük önem arz ettiği söylenebilir.

Engelli, Engelli Amerikalılar Yasası (Americans with Disability Act/ADA) tarafından günlük yaşamsal aktivitelerini kısıtlayıcı, fiziksel ya da zihinsel herhangi bir engele/noksanlığa sahip olan ve bu tarz bir engeli olduğu diğer kimseler tarafından da kabul edilen kişiler şeklinde tanımlanmaktadır (Mont, 2004: 24; Brennan, 2009: 1). Henüz engelli bireylerin tüm özelliklerini kapsayan doyurucu bir tanım olmadığını belirten Haveman ve Wolfe (2000: 998)'ye göre ise özürlü kişi, sakatlığı olan veya engelli bulunan kimselerin birtakım değerli işlevlerini kullanmada diğerlerinden daha az yetkin ya da yeterli olmasıdır. Bir diğer ifadeyle doğuştan ya da sonradan bir veya birkaç yetisini yitirerek normal yaşam gereklerine uymakta güçlük çeken fakat bununla birlikte bakıma ve desteğe ihtiyaç duyan kişiler için de engelli ifadesi kullanılmaktadır (Yılmaz ve Gökçe, 2014: 21). Yanı sıra engelli, özürlü veya malul ifadesi normal yaşam gereklerine uymakta güçlük çeken (İnan vd., 2013: 724) ya da diğer sağlıklı bireyler ile benzer işlevleri yerine getiremeyen kişiler için kullanılabildiği gibi bunun dışında hiçbir işlevini yerine getiremeyenler için de kullanılabilmektedir (Brissenden, 1986: 175).

Birleşmiş Milletler genel kurulu tarafından yayınlanan bildiride ise doğuştan veyahut sonradan fiziksel ya da zihinsel yetersizlik nedeniyle bireysel ve sosyal yaşantısında kendi başına herhangi bir işlevi yerine getiremeyen kişilerin ‘sakat’ olarak tanımlandığı belirtilmektedir (Ölmezoğlu, 2015: 4). Literatürde engel veya engelliye ilişkin sakat/sakatlık, noksanlık, malul, özürlü gibi çeşitli ifadelerle yer verildiği görülmekte, bununla birlikte engelliğin çok boyutlu bir şekilde tartışıldığına ve farklı kelimelerin aynı manaya karşılık gelecek şekilde kullanıldığına dikkat çekilmektedir (İnan vd., 2013: 723; Orhan, 2013: 15; World Health Organization, 2011: 3-5). Bu ifadelerden yola çıkarak engele, engelliye veya engelliliğe ilişkin her ne kadar farklı ifadelerin kullanıldığı görülse de aslında hepsinin ortak noktasının engel türü (fiziksel, zihinsel vs.) gözetmeksizin engellilik halinin bireyin yaşamında bir şekilde (doğuştan ya da sonradan) ve önemli ölçüde etkili olduğu kanısına varılabilir. Bu durumun bireyi kısıtladığı, yaşamını güçleştirdiği hatta diğer normal/sağlıklı bireylerden farklılaştırdığı söylenebilir. Engelliye ve engelliliğe ilişkin daha kapsamlı ve doyurucu bilgi edinebilmek adına ise öncelikle engellilik kavramının/sınıflandırılmasının ele alınması gerekmektedir.

1.2. Engellilik Kavramı ve Sınıflandırılması

Literatür incelendiğinde engelli kavramı yerine özürlü, noksanlık, sakat, malul gibi çeşitli ifadelerle yer verildiği, farklı toplumlarda farklı manalar içeren bu ifadelerin genellikle aynı anlama gelecek şekilde kullanıldığı fakat aslında bu ifadenin evrensel tanımlamasının mümkün olmadığı görülmektedir (Kaçmaz, 2014: 5). Geçmişten günümüze farklı toplumlardaki hâkim bakış açısı bu ifadelerdeki değişimin nedeni olarak görülmekte dolayısıyla bu durumun engelli bireylere yönelik tutumu ve telaffuzu da büyük ölçüde etkilediği düşünülmektedir (Özer, 2015; Öztürk, 2011: 18-19). Bu doğrultuda toplumsal farklılaşmalar dikkate alınarak engelliliğe ilişkin uluslararası alanda geçerli bir tanımın ortaya koyulduğu engellilik sınıflandırmalarının incelenmesi, bu anlam karmaşasını çözebilmek adına bir ölçüde fayda sağlayacaktır (Grimby ve Smedby, 2001: 193-194; Başaran vd., 2005: 55-56; Karademir, 2008: 5; Acar, 2013: 9-10; İnan vd., 2013: 724).

Yapılan araştırmalar neticesinde engelliliğe ilişkin ICIDH (Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Özürlülük ve Handikap Sınıflandırması) ve ICF (Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık Sınıflandırması) gibi genellikle uluslararası alanda geçerli iki tür sınıflandırmanın söz konusu olduğu görülmektedir (Dahl, 2002: 201-204; Karademir, 2008: 5; Acar, 2013: 9-10). Hem tanımlamadaki karmaşıklığı çözebilmek hem de bir veri tabanı/sistem oluşturarak engelliğe ilişkin ölçütlerin belirlenmesini sağlayabilmek

adına Dünya Sağlık Örgütü tarafından 1980’lerde ICIDH (Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Özürlülük ve Handikap Sınıflandırması) sunulmuş, sonraki yıllarda (2001) uluslararası çerçevede daha fazla ölçüde kabul görebilmesi adına bu sistemin biraz daha geliştirilmesiyle/revize edilmesiyle birlikte ise ICF (Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık Sınıflandırması) tanımı ortaya koyulmuştur (Başaran vd., 2005: 55-56; İnan vd., 2013: 724).

1.2.1. ICIDH (Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Özürlülük ve Handikap Sınıflandırması)

Dünya Sağlık Örgütü tarafından engelliliğe/özürlülüğe ilişkin ilk sınıflama 1980 yılında yapılmış olup bu sınıflamada yetersizlik/bozukluk, özürlülük ve handikap gibi üç temel bağlayıcı kavram üzerinde durulmaktadır (World Health Organization, 1980: 27-30). Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Engellilik ve Handikap Sınıflandırması (ICIDH) tarafından engellilik, özürlülük veya yetersizlik/bozukluk neticesinde bireylerin maruz kaldığı dezavantajlı durum şeklinde tanımlanırken, özürlülük ise bozukluk/yetersizlik ile birlikte bireylerin yeteneklerinin sınırlanması ya da tamamen yeteneklerinden alıkonması şeklinde ifade edilmektedir (Çınarlı, 2008: 8). Buna dayanarak kendi içerisinde bağlayıcı özellikler taşıdığı görülen bu kavramların ayrı ayrı ele alınmasının söz konusu sınıflandırılmayı büyük ölçüde daha anlaşılabilir kılacağı düşünülmektedir.

Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Özürlülük ve Handikap Sınıflandırması (ICIDH) içerisindeki üç bağlayıcı kavramdan biri olan yetersizlik/bozukluk, bireyin yapısında (anatomik, fiziksel, ruhsal/mental) meydana gelen değişimleri, anormallikleri, onu standartların dışına taşıyan kabul edilebilir bozuklukları (Kulkarni and Lengnick-Hall, 2014: 159; WHO, 1980: 47) ve direkt patolojik (vücudun yapısında veya sistemlerde meydana gelen hasar) belirtileri veya bulguları kapsamaktadır (Karademir, 2008: 29). Bu ifadelerden yola çıkarak bireyin anatomik, fiziksel ya da mental yapısında meydana gelen anormal değişimlerin, bozuklukların/yetersizliklerin onu bir anlamda kısıtlayarak yaşamını güçleştirdiği düşünülebilir. Dolayısıyla buna dayanarak bireylerin yetilerini kısıtlayan, aktivitelerini veya etkinliğini azaltan ve günlük yaşantısında çeşitli açılardan güçlüklerle neden olan bu durumun aslında bir diğer kavramımız olan ‘özürlülük’ olgusunu doğurabileceği söylenebilir.

Özürlülük, vücudun belirli işlevlerinde (fizyolojik, psikolojik gibi) meydana gelen bozukluklardan dolayı bireylerin bir eylemi gerçekleştirme yetisindeki kısıtlılık şeklinde ifade edilmektedir (Carson, 2009:7; Arslan vd., 2014: 2). Bir diğer ifadeyle özürlülük kişilerin

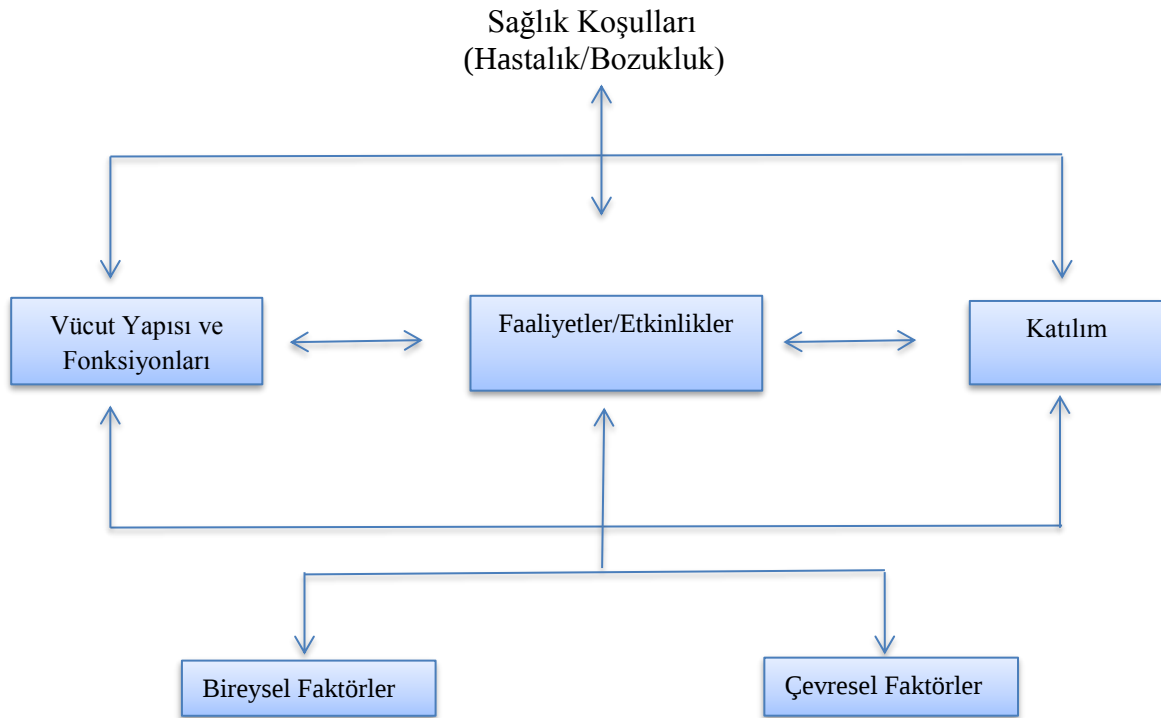
yetersizlikleri ya da özrü nedeniyle kısıtlanması ve normal koşullarda belirli işlevleri kabul edilebilir şekilde yerine getirememesi durumudur (Dalbay, 2009: 36). Her iki ifadeden de açık bir şekilde anlaşılacağı üzere bir özrün, yetersizliğin ya da bozukluğun doğurduğu durum, aslında bireyin yaşamsal aktivitelerini sınırlandırarak onu normal yaşam gereklerine uymaktan alıkoymaktadır. Bu durumun bireyin yaşamında sosyal açıdan yarattığı etki ise Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Özürlülük ve Handikap Sınıflandırması (ICIDH)'nın üçüncü bileşeni olan 'handikap' kavramıyla açıklanmaktadır (Barnes, 1992:5-22; Edmonds, 2005: 12).

Handikap kavramı, Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Özürlülük ve Handikap Sınıflandırması (ICIDH)'nın üçüncü bağlayıcı bileşeni olup bireyin engeli/özrü veya yetersizliliği/bozukluğu sebebiyle diğer sağlıklı bireylere kıyasla dezavantajlı olma durumunu ifade etmekte ve büyük ölçüde bireyin çevresiyle olan uyumuna veya etkileşimine dikkat çekmektedir (Yaruss ve Quesal, 2006: 93; World Health Organization, 1980: 14). Ayrıca bu durum bireyin çeşitli (yaş, cinsiyet, sosyal, kültürel gibi) faktörlerin etkisiyle kendisine düşen ya da ondan beklenen görev ve sorumlulukları gerçekleştirebilme halinin kısıtlılığı şeklinde de tanımlanabilmektedir (Barbotte vd., 2001: 1047). Dolayısıyla bu ifadelerden yola çıkarak söz konusu üç temel bileşenden yetersizliğin/bozukluğun bireyin organıyla ya da uzvuyla, özürlülüğün bireyin kendisiyle, handikapın ise onun sosyal çevresiyle ilgili olduğu ayrıca yetersizliğin/bozukluğun özürlülüğe, özürlülüğün ise engelliliğe sebebiyet verdiği söylenebilir.

Bu sınıflandırma da bir durumun nedeninin bir diğerinin sonucu olduğu göze çarpmakta fakat bilhassa uluslararası alanda engellilik gibi karmaşık bir kavramın açıklanmasında neden-sonuç ilişkisine yönelik bu yaklaşım yeterli görülmemektedir. Bu nedenle 1980'li yıllarda Dünya Sağlık Örgütü tarafından ortaya koyulan bu sınıflama yani Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Özürlülük ve Handikap Sınıflandırması/ICIDH, engellilik ölçütlerinin uluslararası alandaki geçerliliğini artırabilmek veya engelliliğe ilişkin tanımlamaların ortak bir dil ile ifadesini sağlayabilmek adına revize edilmiştir. 2001 yılında ise Dünya Sağlık Örgütü tarafından uluslararası alanda daha fazla kabul görüleceğine inanılarak Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiştirimi ve Sağlık Sınıflandırması/ICF yapılmıştır (Grimby, 2001: 193-194).

1.2.2. ICF (Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık Sınıflandırması)

2001 yılında Uluslararası Yetersizlik/Bozukluk, Özürlülük ve Handikap Sınıflandırması (ICIDH)'nin revize edilmesiyle birlikte sağlık ve sağlıkla ilgili her türlü durumun dikkate alındığı yeni bir engellilik sınıflandırması olan ICF (Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık Sınıflandırması) ortaya koyulmuştur. Bu yeni sınıflandırmanın yani ICF'in amacı, genel olarak engelliliğe ilişkin uluslararası çerçevede sağlık ve sağlıkla ilgili tüm unsurları dikkate alan ortak bir dil ve anlayış geliştirmek, bireysel ve toplumsal faktörlerin gözetildiği bir sağlık sınıflandırması yapmak, yasal çerçevede veya çevresel düzenlemelerde daha etkin kullanım sağlamak ve hastalıkların geniş bir yelpazede incelenmesine olanak sunmaktır (Karagözoğlu, 2014: 6-7). Yani bu ifadeden yola çıkarak Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık Sınıflandırmasının hem çeşitli (tıbbi, politik, istatistik) araştırmalara kaynaklık edebileceği hem de uygulamada bunlara hayat verebileceği düşünülebilir. ICF genel anlamda sağlığın bileşenlerini ve bu bileşenlerin birbirleriyle olan etkileşimlerini dikkate almaktadır (World Health Organization, 2001: 3). Beden/yapı, birey ve sosyal çevreden oluşan bu bileşenler Dünya Sağlık Örgütü tarafından Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık Sınıflandırması (ICF) ile tek bir şemsiye altında toplanmaktadır (İrgil, 2015: 60).



Şekil 1.1 ICF Bileşenleri ve Etkileşimleri

Kaynak: İnal, 2014: 47

ICF' in yapısı iki ana bölümden oluşmakta ve bunlardan ilki *İşlevsellik ve Özürlülük/Engellilik* olup bu bölüm kendi içerisinde vücut yapısı ve işlevleri/fonksiyonları ile faaliyetler/etkinlikler ve katılım şeklinde ikiye ayrılırken, ikinci bölüm ise yine kendi içerisinde ikiye ayrılarak bireysel faktörler ve çevresel faktörleri de kapsayan *Bağlamsal Faktörler* çatısı altında toplanmaktadır (Hopper, 2007: 274; Boyle ve Levin, 2008: 92). Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık Sınıflandırması (ICF), bu çerçevede sağlık durumu açısından bireyin vücut yapısındaki yetersizlik/bozukluk ile çevresel faktörler bağlamında deneyimlediği negatif etkileşimi engellilik ifadesiyle ortaya koymaktadır (Oral vd., 2012: 256; Esmaeilzadeh vd., 2013: 8).

Yapılan tanımlamalarda engellilik halinin ve engelli bireylerin yaşamının hem bireysel hem de çevresel faktörlerden etkilendiği yani bireylerin standart/mevcut sağlık koşulları altında çevresel faktörlerin de bu durum üzerindeki etkisi gözetilerek nasıl bir yaşam sürdüğü açık bir şekilde belirtilmektedir. Tablo 1'de yer alan söz konusu faktörler/bileşenler de ICF'in engelliliğe bakış açısını net bir şekilde ortaya koymakta ve yapılan bu sınıflandırmayı daha iyi anlayabilmek/kavrayabilmek adına ise tüm faktörlerin ayrı ayrı ele alınmasının büyük ölçüde fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Tablo 1'den de görüldüğü üzere ICF'in engellilik yaklaşımı genel olarak iki ana başlık altında toplanan çeşitli bileşenlerin etkisiyle şekillenmektedir. Bu bileşenlerden vücut yapısı bireyin organlarını (anatomik yapısını) ve bu organların bölümlerini ifade ederken, vücut fonksiyonları ise onların fiziksel ya da mental açıdan işlevselliğini ifade etmektedir. Yani sadece organlarda (anatomik yapıda) meydana gelen hasar ya da bozukluk gözetilmemekte yanı sıra mental açıdan bir değerlendirme söz konusu olup duruma psikolojik açıdan da yaklaşıldığı görülmektedir. Vücut yapısındaki veya işlevlerindeki değişiklik ise bireyin performansını (standart koşullarda) ya da kapasitesini (bireyin içinde bulunduğu mevcut koşullarda) etkileyebilmektedir. Bu değişim bireyin vücut yapı veya fonksiyonlarındaki yetersizlik ya da eksiklik olarak negatif bakış açısıyla değerlendirildiğine bozukluk algısı yaratmakta ve bireyin etkinliklere katılımını kısıtlayabilmektedir.

Fakat aynı durum pozitif bakış açısıyla değerlendirildiğinde bireyin vücut yapı ve fonksiyonlarındaki bütünlük dikkate alındığından söz konusu yapı veya işlevlerde herhangi bir değişiklik olsa dahi aktivitelere katılım düşüncesi desteklenebilmektedir. Bağlamsal faktörler başlığı altında yer alan kişisel faktörler ise bireyin kişilik özelliklerini (ırk, cinsiyet, yaş, eğitim, meslek gibi) veya davranışlarını baz almakta aynı zamanda işlevsellik ve engelliliğin içsel etkilerini barındırmaktadır (Oğul, 2014: 10).

Bununla birlikte pozitif bakış açısıyla değerlendirildiğinde bireysel anlamda uygulaması bulunmamakta fakat çevresel faktörler bağlamında kolaylaştırıcılar engelli bireylerin yaşamında rol oynayabilmektedir.

Tablo 1.1 ICF'in Engellilik Yaklaşımı

	Bölüm-1- İşlevsellik ve Özürlülük/Engellilik		Bölüm-2- Bağlamsal Faktörler	
Bileşenler	<i>Vücut Yapısı ve İşlevleri/ Fonksiyonları</i>	<i>Faaliyetler/ Etkinlikler ve Katılım</i>	<i>Bireysel Faktörler</i>	<i>Çevresel Faktörler</i>
Alanlar	Vücut Yapısı Vücut İşlevleri	Yaşam Alanları (Görevler, Eylemler)	İşlevsellik/ Fonksiyonellik ve Engelliliğin İçsel Etkileri	İşlevsellik/ Fonksiyonellik ve Engelliliğin Dışsal Etkileri
Yapılar	Vücut Yapısındaki Değişiklik (Anatomik) Vücut İşlevlerindeki/ Fonksiyonlarındaki Değişiklik (Fizyolojik)	-Kapasite- Çevre koşulları standart iken görevlerini yerine getirebilme -Performans- Mevcut çevre koşullarında görevlerini yerine getirebilme	Bireysel özelliklerin etkisi	Fiziksel, sosyal ve dünya tutumuna ilişkin özelliklerin kolaylaştırıcı ya da engelleyici etkisi
Negatif Bakış Açısı	Bozukluklar/Yetersizlikler	Faaliyet/ Etkinlik ve Katılım Kısıtlılığı	Uygulaması Bulunmamaktadır	Bariyerler/ Engeller
	Engellilik/Yetiyitimi			
Pozitif Bakış Açısı	İşlevsel/Fonksiyonel ve Yapısal Bütünlük	Aktivitelere Katılım	Uygulaması Bulunmamaktadır	Kolaylaştırıcılar
	İşlevsellik/ Fonksiyonellik			

Kaynak: World Health Organization, 2001: 11

Çevresel faktörler ise bireylerin içinde bulunduğu ve davranışlarını şekillendiren çevreyi (fiziki, sosyal) ifade etmekte, engelliliğin dışsal etkilerini barındırmakta ve pozitif yaklaşım engelli bireylerin yaşamında kolaylaştırıcı rol oynarken negatif yaklaşımın büyük ölçüde bariyerlere/engellere neden olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmalar neticesinde Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiştirilimi ve Sağlık Sınıflandırması (ICF)'nin engellilik yaklaşımı için:

- Daha anlamlı ve yerinde tanımlamaların yapılmasını sağladığı,
- Engelliliğin aslında başlı başına bir hastalık, bozukluk/yetersizlik olarak görülmesinin eksik bir anlayış doğurabileceği,
- Ayrıca engellilik halinin 'yapısal-bireysel-çevresel' gibi çeşitli faktörler dikkate alınmaksızın değerlendirilmesinin tam anlamıyla doğru bir yaklaşım olarak görülemeyeceği söylenebilir.

1.3. Engellilerin Sayısal Büyüklüklerine İlişkin İstatistikler

Engelli veya engellilik gibi temel kavramların ve engellilik sınıflandırmalarının ardından ortaya koyulması gereken bir diğer önemli konunun da engelli bireylerin sayısal büyüklüklerine ilişkin istatistikler olduğu düşünülmektedir. Genellikle ön yargıyla ya da acıma hissiyle yaklaşılarak toplumdan soyutlanan (tecrit edilen), çeşitli nedenlerden dolayı ayrımcılığa maruz kalan veya toplumun dışına itilen engelli bireyler (Ergüden, 2008: 3) pek çok çalışmada azınlık olarak betimlense de aslında niceliksel olarak azımsanmayacak kadar büyük bir kitleyi oluşturmaktadır (Çelik, 2016: 221; Şenol vd., 2016: 76; Marumoagae, 2012: 357). Yapılan araştırmalar neticesinde sayılarının azımsanmayacak kadar büyük bir kitleyi oluşturduğu bu kişilerin yani engelli bireylerin, sayısal büyüklüklerine/ nüfusuna ilişkin aslında yeterli ve güncel istatistiksel verilerin bulunmadığı görülmektedir (Zengin ve Eryılmaz, 2013: 55). Ayrıca bu konuda kapsamlı araştırmaların yapılmaması nedeniyle büyük ölçüde Türkiye İstatistik Kurumu ya da eski adıyla Devlet İstatistik Enstitüsü verilerinden veya Dünya Sağlık Örgütü'nün yanı sıra bazı (OSSATE ve EUROSTAT gibi) kurumların da tahminlerinden yararlanıldığı belirtilmektedir (DİE/TÜİK, 2002: 7; WHO, 2011: 29).

Dünya Sağlık Örgütü tahminlerine göre, dünya nüfusu kapsamında incelendiğinde bir milyardan fazla insanın yaklaşık % 15'ini engelli bireyler oluşturmaktadır (WHO, 2011: 29). Ayrıca Dünya Sağlık Örgütü dışında OSSATE ve EUROSTAT gibi kurumlarında engelli nüfusuna ilişkin araştırmalar gerçekleştirdiği görülmekte ve 2005'de Ossate'nin yayınladığı raporda Avrupa genelinde 127 milyondan fazla engelli bireyin bulunduğu (Buhalis vd., 2005)

Avrupa Birliği İstatistik Kurumu Eurostat tarafından ise 2010 yılında Avrupa'daki toplam nüfusun % 16, 2'sini engelli bireylerin oluşturduğu belirtilmektedir (European Commission, 2010: 15-16; Eurostat, 2016). Dünya nüfusu içerisinde önemli bir bölümü oluşturduğu düşünülen engelli bireylerin çeşitli Avrupa ülkeleri bazındaki dağılımı incelendiğinde ise yaklaşık 17 milyon engelli bireyin yaşadığı İngiltere'nin en fazla engelli nüfusuna sahip ülke olduğu görülmektedir. Yanı sıra % 32,2'lik bir oranla toplam nüfusun engelli nüfusa oranının en yüksek olduğu ülkenin Finlandiya olduğu göze çarpmakta, ayrıca AB'nin en kalabalık ülkelerinden biri olan Almanya'da ise 2011 yılı verilerine göre 9 milyondan fazla engelli bireyin yaşamını sürdürdüğü belirtilmektedir (Zengin ve Eryılmaz, 2013: 54). 22 milyondan fazla insanın yaşadığı Avusturalya'da da yaklaşık 4 milyon bireyin (PricewaterhouseCooper-PwC, 2011: 11) yani her beş kişiden birinin engelli olduğu görülmektedir (United Nations DPI, 2007: 7). 2000 yılında Amerika'da gerçekleştirilen nüfus sayımı ise yaklaşık 20 milyon Amerikalı ailenin en az bir üyesinin engelli olarak yaşamını sürdürdüğünü ortaya koymaktadır (Wang, 2005: 1).

Dünya çapında Dünya Sağlık Örgütü'nün yanı sıra farklı kurumların gerçekleştirdiği araştırmalar ile de engelli bireylerin sayısal büyüklüklerine ilişkin istatistiksel veriler sunulurken (Kaçmaz, 2014: 12), ülkemizde büyük ölçüde Türkiye İstatistik Kurumu/DİE ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı işbirliğiyle 2002 yılında gerçekleştirilen '*Türkiye Özürlüler Araştırması*' verilerinin yapılan araştırmalara kaynaklık ettiği veya engelli bireylerin nüfusuna, demografik özelliklerine ve engel türlerine yönelik genellikle bu araştırma tahminlerinden yararlanıldığı görülmektedir (DİE/TÜİK, 2002 ; Akdağ vd., 2010: 13; Küçükali, 2014: 67; Gökbay vd., 2011: 1; Şişman, 2014: 65; Aslan ve Şeker, 2011: 453).

2002 yılında gerçekleştirilen Türkiye Özürlüler Araştırması verilerine göre Türkiye'de toplam nüfusun % 12,29'unu engelli bireyler kapsamaktadır (DİE/TÜİK, 2002 : 5; Akdağ vd., 2010: 13; Küçükali, 2014: 67). Yani bu durum ülkemizde neredeyse % 11'i erkek ve %13,45'i bayan 9 milyona yakın insanın engelli olarak yaşamını sürdürdüğü gerçeğini ortaya koymaktadır (Gökbay vd., 2011: 1). Bu kişilerin medeni durumuna ilişkin istatistikler ise %34,41'nin hiç evlenmediğini, % 0,48'inin evli fakat ayrı yaşadığını, % 1,66'sı boşanırken %9,31'nin eşlerinin vefat ettiğini ve neticede % 54,14'ünün evli olduğunu göstermektedir (DİE/TÜİK, 2002: 13). Yine toplam nüfus içerisinde süregelen hastalıklara sahip kişilerin oranı % 9,70 iken bu kişilerin yaş ortalamasının yaklaşık 49 olduğu, ortopedik(bedensel), zihinsel, görme, işitme, dil ve konuşma engelli bireylerin oranı ise % 2,58 iken bu kişilerin yaş ortalamalarının da yaklaşık 34 olduğu görülmektedir. Ayrıca yaş ilerledikçe bu engel türlerinden bir veya birkaçına sahip olan yani çoklu engellilik görülen engelli bireylerin

engellilik halinin de buna paralel olarak artış gösterebileceği düşünülmektedir (DİE/TÜİK, 2002: 5-7). Eğitim durumuna ilişkin istatistikler incelendiğinde genel nüfusun % 12,9'u okuryazar değilken bu oranın engellilerde 3 kat arttığı ve engelli bireylerin % 36,3'nün okuryazar olmadığı belirtilmektedir (Şişman, 2014: 65).

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin verilere bakıldığında ise erkeklerin % 32,2'si bayanların ise % 6,7'si çalışma yaşamına katılırken toplam nüfus içerisinde engelli bireylerin işgücüne veya çalışma yaşamına katılım oranının % 21,71 olduğu ve engelli bireylerin yaklaşık % 80'nin istihdam edilmediği görülmektedir (DİE/TÜİK, 2002: 14; Aslan ve Şeker, 2011: 453). Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere gerek ulusal gerekse uluslararası alanda engelli nüfusuna ilişkin sunulan istatistiksel verilerin tahminlere dayalı olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar bilhassa ülkemizde genellikle Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2002 yılında yapmış olduğu araştırma verilerinden yararlanıldığını göstermekte fakat bu verilerin doğruluğundan şüphe duyulmazken geçen süreçte söz konusu varsayımların güncel istatistiksel veriler kadar sağlıklı sonuçlar ortaya koyamayacağı düşünülmektedir. Buna dayanarak yapılan araştırmalardan beklenen faydanın sağlanabilmesi adına öncelikle engellilere ilişkin güncel istatistiksel verilerin sağlanması gerektiği söylenebilir.

1.4. Oluşumlarına Göre Engellilik Türleri

Engelli ifadesi Birleşmiş Milletler genel kurulu tarafından doğuştan veya sonradan fiziksel ya da zihinsel yetersizlik nedeniyle bireysel-sosyal yaşantısında kendi başına herhangi bir işlevini yerine getiremeyen kişiler için kullanılmaktadır (Ölmezoğlu, 2015: 4). Aynı zamanda bu ifade yine doğuştan ya da sonradan bir veya birkaç yetisini yitirerek normal yaşam gereklerine uymakta güçlük çeken, bununla birlikte bakıma ve desteğe ihtiyaç duyan kişiler için de kullanılmaktadır (Yılmaz ve Gökçe, 2014: 21). Her iki ifadeden de anlaşılacağı üzere engellilik halinin bireyin yaşamında doğuştan veya sonradan söz konusu olabileceği açık bir şekilde belirtilmektedir. Buna dayanarak literatürde bireylerin engellilik haline sebep doğuştan veya sonradan olmak üzere genellikle iki tür ayrımın söz konusu olduğu ve her iki engellilik halinin de oluşumunda çeşitli faktörlerin etkilerinin bulunduğu görülmektedir (WHO, 1980: 25; WHO, 2004; Güler, 2005: 16; İngstad ve Grud, 2007: 31-38; Koca, 2010: 5; Çarkçı, 2011: 10; Açıl, 2012: 8-9).

1.4.1. Doğuştan (Konjenital) Engellilik

Doğum öncesi ve doğum sırasındaki bütün süreci kapsayacak şekilde ele alınan doğuştan engellilik kavramı yerine literatürde konjenital engellilik ifadesinin de kullanımına rastlamak mümkündür (Güler, 2005: 16; Başgöl ve Oskay, 2015: 89).

Konjenital ya da doğuştan engellilik, kalıtsal hastalıklar, akraba evlilikleri, kan uyuşmazlıkları, yorgunluk, annenin yaşı (20 yaş altı ya da 35 yaş üstü olması), gebelik sürecinde yetersiz-dengesiz beslenmesi, diyabet sorunu, sigara/alkol kullanımı, bilinçsiz ilaç kullanımı ve yaşadığı stresin yanı sıra bebeğin erken veya geç doğumu, doğum sırasında oksijensiz kalması, kordonunun dolanması, geliş pozisyonu, vakum ile alınmak durumunda kalınması, ağırlığının olması gerekenden çok daha az olması ya da metabolik bozukluklar gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanabilmektedir (Çarkçı, 2011: 10; Açıl, 2012: 8; Cortiella ve Horowitz, 2014: 3). Bununla birlikte söz konusu nedenler bireyin doğuştan engellilik hali üzerinde etkili olsa da bunların tümü kaçınılmaz nedenler olarak görülmemekte ve tıp bilimindeki gelişmelerin en azından genetik faktörlerden kaynaklı engelliliğin önceden tahmin edilmesini sağlayabileceğine inanılmaktadır (Koca, 2010: 5; Keskin, 2013: 751).

1.4.2. Sonradan (Akkiz/Edinsel) Engellilik

Akkiz ya da edinsel engellilik şeklinde de ifade edilen sonradan engellilik kavramı (Güler, 2005: 16), engellilik haline sebebiyet veren durumların doğumdan sonraki süreçte ya da bireyin yaşam koşulları içerisinde çeşitli faktörlerin etkisiyle kendi edinimleri sonucu görülebileceği anlamı taşımaktadır (Çağlayan, 2014: 92-93). Herhangi bir hastalık (meslek hastalıkları ve kronik rahatsızlıklar), çalışma koşullarının sağlıklı olmaması, kazalar (iş, ev, trafik), yanlış tedavi ve ilaç kullanımı, bebeğin kundaklanması, diyare, menenjit, kızamıkçık, suçiçeği, sarılık, çocuk felci, yaşlılık (fiziksel veya algısal yetilerin zayıflaması), çevresel faktörler ve doğal afetler bireyin sonradan engellilik halinin oluşma nedenleri arasında yer almaktadır (Livneh ve Antonak, 2005: 12; Timur vd., 2006: 53; Harbers vd., 2008: 185-186; Açıl, 2012: 9; Harbers ve Achterberg, 2012; Çolak ve Çetin, 2014: 192; Yumuşak vd., 2014: 18; Kayrak, 2014: 4).

Bununla birlikte engel türü, yaş, cinsiyet, yerleşim yeri (kır/kent) gibi çeşitli faktörler dikkate alındığında doğuştan veya sonradan engelli bireylerin istatistiksel dağılımının/oranının farklılıklar gösterebileceği görülmektedir (DİE/TÜİK, 2002: 22-23). Ancak ulusal özürölüler veri tabanına kayıtlı bireylerin özürlünün ortaya çıkış nedeni incelendiğinde sonradan engelli bireylerin engellilik nedenlerinin başında % 56,8'lik bir oran ile hastalıkların geldiği belirtilmektedir (Kuleli, 2012: 2). Ayrıca eğitsel ve duygusal-toplumsal nedenlerin de sonradan engellilik nedenleri arasında yer aldığı, bireyin öğrenme güçlüğü eğitsel nedenlerden kaynaklanırken, öğrenme güçlüğü ile birlikte duygu/davranış bozukluklarına neden olan sevgi eksikliği ve aidiyet hissi yetersizliğinin ise duygusal-toplumsal nedenlerden kaynaklı olduğu görülmektedir (Kırcaali-İftar, 1998: 5-6).

1.5. Engellilik Grupları/Türleri

Engellilik ifadesi genellikle çeşitli nedenlerden dolayı herhangi bir (fiziksel, zihinsel, görme, işitme, konuşma gibi) engele/noksanlığa sahip olan, engeli nedeniyle kısmen ya da tamamen yaşamsal aktiviteleri kısıtlanarak sağlıklı bireylerden farklılaşan, bununla birlikte toplum içerisinde ilgiye, desteğe yine diğer sağlıklı bireylerden çok daha fazla ihtiyaç duyan ve marjinal kesimin bir parçası olarak görülen kişiler için kullanılmaktadır (Brisenden, 1986: 175; Engelsiz Erişim Çalışma Grubu, 2012: 1).

Bu ifadelerden yola çıkarak bireyin engellilik halinin onu diğer sağlıklı bireylerden farklılaştırdığı bunun yanı sıra engelli bireylerin sahip olduğu engel türlerinin çeşitlilik göstermesi nedeniyle onu benzerlerinden yani diğer engelli bireylerden de ayırt etmeyi sağlayan farklı engel gruplarının söz konusu olduğu söylenebilir. Literatür taraması sonucu Türkiye’deki ve Dünya’daki en yaygın engel gruplarının ise:

- Ortopedik Engelliler
- Görme Engelliler
- İşitme Engelliler
- Dil ve Konuşma Engelliler
- Zihinsel Engelliler (Down Sendromu, Otizm, Epilepsi)
- Süreğen Hastalıklar/Kronik Rahatsızlıklar olduğu görülmektedir (Albert, 2004: 2; Çarkçı, 2011: 11-12; Öztürk, 2011: 22; Kavaklı ve Özkara, 2012: 66; Yumuşak vd., 2014: 18).

Bedensel engelliler sınıflandırması içerisinde yer alan *ortopedik engelliler*, genellikle kemik, eklem, kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, işlevsel bozukluk, noksanlık/eksiklik veya kayıp bulunan bununla birlikte günlük yaşamsal aktivitelerin devamlılığında ya da toplumsal rolün gerçekleştirilmesi sürecinde başkalarına bağımlı olan bireyleri kapsamaktadır (Güler, 2005: 18; Milli Eğitim Bakanlığı, 2013: 8). Bunun yanı sıra başkalarının yardımında ihtiyaç duymadan, bastonla veya koltuk değnekleriyle hareket edebilen kişiler ‘yürüyebilen ortopedik engelliler’ şeklinde ifade edilirken, vücudunun yalnızca üst kısmını kullanabilen diğer bölümlerini kullanamayan ve tekerlekli sandalyeye mahkûm olan kişiler ise ‘tekerlekli sandalyeye bağımlı yaşam süren ortopedik engelliler’ şeklinde ifade edilmektedir (Mülayim, 2009: 44). Bir diğer ifadeyle doğuştan veyahut sonradan el, ayak, kol, bacak, parmak veya omurga kısalığı, uzunluğu, eksikliği, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalıkları veya hareket kısıtlılığı nedeniyle vücudunun yapı ve organlarında işlevsel bozukluk/yetersizlik bulunan ya da serebral palsi, kemik hastalığı olan, felçli, spastik kişiler ortopedik engelliler olarak tanımlanabilmektedir (Kosor, 2011: 2; Girgin ve Balcı, 2015: 307).

Görme engelliler ise görme yetisini kısmen veya tamamen kaybeden yani az gören (kısmi kör) ya da kör şeklinde ifade ettiğimiz doğuştan olabileceği gibi sonradan da görme kaybı, bozukluğu yaşayabilen, uzağı/yakını güçlkle ayırt eden, göz protezi kullanan, renk veya gece körlüğü olan dahası özel ve destek eğitim hizmetlerine ihtiyaç duyan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Özyürek, 1998: 129-136; Demir ve Şen, 2009: 155; Alsancak vd., 2013: 7; Arslan vd., 2014: 2). Bununla birlikte Dünya Sağlık Örgütü tarafından dünya genelinde aralarında 246 milyon yetersiz/kısmi gören, 39 milyon ise kör bireyin bulunduğu toplam da 285 milyon görme engelli bireyin olduğu ve bu bireylerin 19 milyonunu 15 yaş altı çocukların oluşturduğu belirtilmektedir (WHO, 2012: 5; WHO, 2013: 5; Köse vd., 2014: 56).

İşitme kaybı nedeniyle az işiten ancak 90 desibel ve daha üstü sesleri ayırt edilebilen ya da hiç işitmeyen yani sağır kişiler *işitme engelliler* şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte bu ifadenin işitme cihazı kullanmayı gerektirmeyen hafif düzeyde engelli kişilerden, işitme cihazı kullanmayı gerektiren çok ileri ağır düzeyde engelliliğe sahip kişilere kadar çok geniş bir yelpazede ele alındığı görülmektedir (Tüfekçioğlu, 1998: 107-108; Subaşıoğlu, 2000: 204; Ege, 2006: 18). Aynı zamanda işitme duyarlılığındaki yetersizlik nedeniyle gelişim, iletişim ve uyum problemi yaşayan ve engelinden dolayı özel eğitime ihtiyaç duyan kişiler de işitme engelli bireyler olarak tanımlanmaktadır (Sarp, 2013: 4).

Dil ve konuşma engelliler ise herhangi bir nedenle konuşamayan ya da konuşmakta güçlük çeken, konuşma hızında, ifadesinde, akıcılığında, telaffuzunda veya sesinde bir bozukluk bulunan bireylerdir. Konuşma engelinde işitme kaybının da önemli ölçüde rol oynadığı belirtilmekte ancak bu grupta işiten fakat konuşamayan, gırtlaklı olmayan, alet yardımıyla konuşabilen, kekeme, afazi, dil, dudak, damak ve çene yapısında bozukluk bulunan apraksi, diaztri, salya problemi ve yutkunma güçlüğü yaşayan bireyler de yer almaktadır (T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2007: 27-35; Öztürk, 2011: 21; Erdem, 2013).

Epilepsi, öğrenme güçlüğü, Down Sendromu ve otizm spektrum bozukluğunu (OSB) da kapsayan *zihinsel engelliler* kavramı ise genellikle bilişsel gelişiminde gecikme, iletişim ya da sosyal becerilerinde veya etkileşiminde zayıflık/ bozukluk görülen kişileri ifade etmektedir (Ece ve Çelik, 2008:1; Erdem vd., 2012: 67; Feero vd., 2012: 733; Özer ve Özdemir, 2015:1-2). Zihinsel engelliliğin bireyin yaşamını ekonomik, sosyal, psikolojik, bilişsel ve davranışsal yönden etkileyen bir durum olduğu ve bu durumun bireyin yaşamında daimi yetersizlikler nedeniyle sürekli gözlem, kontrol, bakım ve tedavi gerektirdiği ayrıca toplumda bu tarz bir engele sahip olduğu görülen kişiler için zihinsel engelliler ifadesi yerine tutuk, alık, aptal, salak, budala gibi kavramların da kullanıldığı belirtilmektedir (Gönener, 2010: 57).

Süreğen hastalıklar ya da kronik rahatsızlıklar şeklinde de ifade edilen son engellilik türümüz ise herhangi bir nedenle doğuştan veya sonradan görülen, bireyin devamlı tedavisini gerektiren, rahatsızlığı nedeniyle eğitimini, mesleki ve sosyal uyumunu olumsuz etkileyen bir durumu ifade etmektedir (Bayramova ve Karadakovan, 2004: 40; Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2007: 9; Yıldırım, 2011: 69). Bu durum doğuştan var olabildiği gibi sonradan özellikle ileri yaşlarda kronik sağlık sorunları (kalp-damar hastalıkları, hipertansiyon, diyabet, akıl sağlığı, kanser vs.) nedeniyle de bireyin yaşamında görülebilmekte ve vücudunun belirli işlevlerini kullanmada güçlüklerle neden olabilmektedir (Bilir, 2006: 1-6; Şahinöz, 2013: 25). Obezite, diyabet, hipertansiyon, kalp hastalıkları vs. yanı sıra son yıllarda depresyon ve astımın da kronik rahatsızlıklar içerisinde yer aldığı (Mete, 2008: 3-17; Ünal vd., 2013: 7) ve bu kronik rahatsızlıkların ya da süreğen hastalıkların bireylerin yaşamında büyük bir engel teşkil ettiği ve yaşam kalitesini düşürdüğü görülmektedir (National Centers for Disease Control and Prevention, 2014). Yine Comlossy (2013: 2) tarafından da bireylerin günlük yaşam aktivitelerini kısıtlayan, yaşam kalitesini düşüren veya ölümlerine sebebiyet veren durumların önemli bir bölümünün (2/3'ünün) kronik rahatsızlıklar ya da süreğen hastalıklar sebebiyle meydana geldiği belirtilmektedir.

1.6. Engelliliğe İlişkin Modeller

Engelli bireylere veya engelliliğe ilişkin gerek birey gerekse toplum temelinde geçmişten günümüze farklı yaklaşımların sunulduğu ve bu yaklaşımlar çerçevesinde de engelliğe yönelik çeşitli modellemelerin söz konusu olduğu görülmektedir (Shakespeare, 1993; Sinclair, 1998: 509; Swain ve French, 2000; Arıkan, 2002; Shakespeare ve Watson, 2002; Albert, 2004: 2-3; Jenkins ve Rigg, 2004: 499; Lang, 2001; Ergüden, 2008: 3-6; Özgökçeler ve Alper, 2010: 36-40; Darcy ve Pegg, 2011: 470; Çarkçı, 2011: 7-9; Oliver ve Barnes, 2012: 575-576; Kaçmaz, 2014: 3-5; Meşe, 2014; Zajadacz, 2015: 192; Çavuş ve Tekin, 2015: 149).

1.6.1. Ahlaki (Morality) Model

Engelliliğe ilişkin bilinen en eski ve ilk model olma özelliği taşıyan ahlaki/morality model, engelliğin ahlaki çöküntüden kaynaklı olduğu yaklaşımını savunmuştur. Engelli bireye hatta onun yakın çevresine büyük bir utanç yaşatan bununla birlikte onları suçlayan, dışlayan, ötekileştiren veya çeşitli muamelelere maruz bırakan bu durumu büyük ölçüde bireyin içindeki kötü ruhun ya da ahlaksızlığın dışı vurumu olarak değerlendirmiştir (Arıkan, 2002: 12).

Bir diğ er ifadeyle geçmiş yıllarda engelli bireylerin ruhuna şeytanın egemen olduğu anlayışının ve engelliliğın bir anlamda ahlaksızlığın dışa vurumu olarak görülmesinin yanı sıra bu durumun bireyin ailesi ve kendisi için utanç simgesi taşıdığı düşünülmektedir. Bu nedenle engelli bireylerin saklandığı ya da toplumdan dışlandığı, kötü işlerde kullanıldığı hatta anormal, g l n   ya da korkunç bulunan bu kişilerin öldürüldüğü belirtilmektedir ( zg k  ler ve Alper, 2010: 37; Kaçmaz, 2014: 3). Zaman içerisinde ekonomik, teknolojik, sosyo-kültürel gelişmelere paralel olarak çeşitli konularda gelişmeler yaşandığı görülse de engelli bireylere yönelik yaklaşımın geçmişe nazaran ciddi anlamda büyük farklılıklar taşımadığı düşünülmekte yani 21.yüzyıla değin olduğu gibi hala toplumdan dışlanan, soyutlanan, eğitim düzeyi düşük, vasıfsız işlerde kullanılan, yoksul hatta sosyal güvencesi bile olmayan engelli profilinin var olduğu söylenmektedir ( zt rk, 2011: 18-19; Meşe, 2014: 90).

1.6.2. Tıbbi/Medikal Model

1800'l  yıllardan başlayarak 1970'li yıllara kadar süregelen ve literatürde tıbbi ya da medikal model kavramı yerine kişisel trajedi modeli ifadesine de yer verilen bu yaklaşım ( zg k  ler ve Alper, 2010: 37) engelinden dolayı toplum tarafından dışlanan, ayrımcılığa maruz kalan ve kısıtlanan bireylerin genellikle anormal, aciz, yetersiz, tıbbi veya patolojik bir olayın nesnesi olarak görüldüğünü (Arıkan, 2002: 12;  avuş ve Tekin, 2015: 149) ve bu kişilerin yani engelli bireylerin büyük  l de verimsiz, bakıma muhtaç ve acınacak haldeki kişiler olarak nitelendirdiğini ifade etmektedir (Meşur, 2011: 76). Medikal modele göre engellilik, bireyin kendisinden (vücut yapı ve işlevlerinden) kaynaklı eksiklik/dezavantaj, patolojik bir bulgu/rahatsızlık ya da sorun olarak görülmektedir (Shakespeare ve Watson, 2002: 5). Bu durumun Dünya Sağlık  rg t 'nün ICIDH engellilik yaklaşımı ile de büyük  l de bağdaştığı (Meşe, 2014: 87) ve bu modelin kişisel trajedi şeklinde ifade edilme nedeninin ise engelliliğın toplumun değil de engelli bireyin kendisinin veya yakın çevresinin sorunu olarak nitelendirilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir ( ark ı, 2011: 7).

Swain ve French (2000: 274) tarafından da asıl engelin bireyin kendisi olarak görüldüğü belirtilmektedir. Dahası engelli bireylerin toplumun dışına itilerek toplum içerisinde bir yerinin, kimliğinin, yaşama dair zevklerinin, öz farkındalığının ya da benlik bilincinin bulunduğunun ink r edilmesi ya da görmezden gelinmesi de bu trajik olgunun veya söz konusu düşüncenin varlığını destekler niteliktedir. Bununla birlikte bireyin kendisinden kaynaklı engeline ilişkin değerlendirmelerinin de onu en az toplum kadar soyutlanmaya ve dışlanmaya yönelttiği yani bireyin kendisini diğer sağlıklı bireylerle kıyaslayarak engelinden dolayı hissettiği olumsuz düşünceleri içselleştirmesi durumunun onu çeşitli aktivitelere

katılım göstermekten de alıkoyduğu görülmektedir (Carson, 2009: 9). Medikal model çerçevesinde her iki koşulda da (gerek bireysel gerekse toplumsal algının) engelli bireyin patolojik bir bulgu veya rahatsızlık olarak görülen engellilik halinin onu kategorileştirdiği, kısıtladığı, soyutladığı, dışladığı ve ayrımcılığa maruz bıraktığı dolayısıyla onun toplumsal bütünleşmesinin ya da sosyal uyumunun sağlanması önünde bir engel teşkil ettiği söylenebilir. Oysaki asıl amacın, bu bireylerin ne bireysel ne de toplumsal açıdan herhangi bir ayırım, kısıtlama, soyutlama, dışlama olmaksızın sosyal uyumunun/entegrasyonunun ve bütünleşmesinin sağlanması olması gerektiği düşünülmektedir (Engelliler Hakkında Kanun, 2005: 9464; Marumoagae, 2012:357). Bununla birlikte engelli bireylere yönelik karşılaşılan en ciddi sorunların fiziki yetersizliklere veya sosyal ilişkilere dayandığı ve duygusal kökenli olduğu dolayısıyla bu durumun engelli bireylerin sosyal uyumunun ve toplumsal bütünleşmesinin sağlanması bağlamında çeşitli açılardan güçlükler doğurduğu belirtilmektedir (Brissenden, 1986: 176-178; Shakespeare, 1993; Aykara, 2011: 63).

Engelli bireylere ön yargıyla ya da acıma hissiyle yaklaşılması, bakıma muhtaç olduğu düşüncesiyle ayrımcı bir tutumla sunulan hizmetlerin onları toplumdan uzaklaştırması ve toplumla entegre olma gayesi taşıyan bu bireyler ile onlarla iletişim kurmaktan dahi kaçınan bir toplumun varlığı söz konusudur (Alberta Employment and Immigration, 2013: 2-7; Meşhur, 2011: 77). Dolayısıyla öncelikle bu bireylerin toplumsal bütünleşmesinin önündeki tüm güçlüklerin (fiziki, sosyal vs.) kaldırılması ve gerekli her türlü düzenleyici ya da iyileştirici çabanın gösterilmesi gerekmekte fakat medikal model yaklaşımı ile bunun kısıtlı ölçüde sağlanabileceği düşünülmektedir (Meşhur, 2004: 13-14; Williams, 2006: 16-17; Okur ve Erdugan, 2010: 246). Ancak yeni alternatif bir yaklaşım ile söz konusu güçlükleri ortadan kaldırmanın mümkün olabileceğine inanılmaktadır (Lang, 2001: 18-19).

1.6.3. Sosyal Model

1970’li yıllarda medikal modele ya da bir diğer ifadeyle kişisel trajedi modeline tepki olarak doğan sosyal modelin, engelliliğe ilişkin toplumsal bağlamda yeni alternatif bir yaklaşım sunduğu ve bu yaklaşımın temelinde büyük ölçüde engelli bireylerin rehabilitasyonun ya da toplumla bütünleşmesini sağlama amacının yer aldığı (Dalbay, 2009: 29-32) yanı sıra hem medikal hem de sosyal modelin birleşiminden oluşan biyo-psikososyal yaklaşımı benimseyen Dünya Sağlık Örgütü’nün, Uluslararası İşlevsellik, Engellilik/Yetiyitimi ve Sağlık Sınıflandırması (ICF) ile engelliliği (biyolojik, kişisel ve sosyal) her açıdan ele alan sosyal modelin engellilik yaklaşımının büyük ölçüde bağdaştığı görülmektedir (World Health Organization, 2011: 4).

Buna istinaden sosyal modelin temel dayanağı olarak kişinin biyolojik varlığının dışında engelliliğe sebep pek çok çeşitli (ekonomik, sosyal, kültürel, politik, hukuki gibi) faktörün bulunabileceği belirtilmektedir (Sinclair, 1998: 509; Meşe, 2014: 90). Ayrıca engellilik yaklaşımına ilişkin Engelli Amerikalılar Yasası (ADA) ve ‘büyük fikir’ olarak da bilinen İngiltere’deki engelli hakları hareketi- fırsat eşitliği yasası göz önünde bulundurulduğunda aslında bu yaklaşımın toplumsal bir dönüşüm stratejisini de beraberinde getirdiği düşünülmektedir (Shakespeare ve Watson, 2002; Mont, 2004: 24). Toplumsal bir dönüşüm stratejisi olarak nitelendirilen bu modelin İngiltere’de engelli teorilerinin ve haklarının gelişimine öncülük ettiği, hem akademik alanda hem de engelli bireylerin bulunduğu yapıların (kurum ve kuruluşların) temel felsefesi üzerine büyük ölçüde etkili olduğu bilinmektedir (Watson, 2004).

Sosyal modele göre engelli bireylerin esas sorununun da zaten toplumsal dışlanmışlık, kısıtlama ve ayrımcılık olduğu ve engelliliğin yalnızca bireyin kendisinden kaynaklı bir durum olmayıp aslında çevresel, sosyal ve davranışsal dışlanmanın bir ürünü olarak görüldüğü, bireyin değerinin düşüklüğünü gösterdiği, çeşitli faaliyetlere katılımını kısıtladığı dolayısıyla toplumsal uyumunu güçleştirdiği açık bir şekilde ifade edilmektedir (Darcy ve Pegg, 2011: 470; Oliver ve Barnes, 2012: 575-576; Çavuş ve Tekin, 2015: 149). Bununla birlikte Watson (2004: 101-102) tarafından da engelliliğin temel ilkeleri dokümanında toplumun engelli ayrımcılığını empoze etmesi nedeniyle engelli bireylerin kendilerini toplumdan daha çok soyutladığı ve toplumla bütünleşmekten kaçındığı belirtilmektedir. Engelliğe neden olan çeşitli (ekonomik, sosyal, kültürel, politik, hukuki gibi) faktörlerin etkisi göz önünde bulundurulduğunda engelli bireylere ayrımcı bir tutumla yaklaşılması, onların toplumdan dışlanması, soyutlanması ve sağlıklı bireylerle eşit haklara sahip olmaması sonucu görülen yaşam koşullarındaki güçlük ve yaşam kalitelerindeki düşüklük dikkat çekmektedir (Ünlü, 2009: 24-25). Aslında bu durum onların sosyal alandaki savunuculuğunu ve koruyuculuğunu yapan sosyal modelin önemini ve gerekliliğini bir kez daha ortaya koymaktadır (Kearney ve Pryor, 2004: 163).

Engelliliğin bir yaşam biçimi olduğu düşünüldüğünde aslında engelli bireylerin de en az diğer sağlıklı bireyler kadar yaşam koşullarının iyileştirilmesi veya yaşam kalitelerinin artırılmasına ilişkin istek ve beklentilerinin bulunması onların en tabii hakkıdır (Kaygısız ve Bulgan, 2015: 99). Engellilerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi, yaşam kalitelerinin artırılması, kendilerine sunulan haklardan/hizmetlerden yararlanabilmelerinin yanı sıra toplumsal entegrasyonlarının sağlanması adına planlamalar yapıldığı, çeşitli (eğitim, istihdam, eşitlik, saygınlık, özerklik, sağlık gibi) konularda gerekli düzenlemelere ilişkin adımlar

atıldığı, tüm bunların sosyal politikalar kapsamındaki öncü ilkeler olarak görüldüğü takdirde yani ancak sosyal politikalar ışığında engelli bireylerin insani hak ve hizmetlerden yararlanmasının ya da yaşam koşullarının iyileştirilmesinin, yaşam kalitesinin artırılmasının mümkün olabileceği belirtilmektedir (Ünlü, 2009: 42-43; Kaçmaz, 2014: 15-16; Zajadacz, 2015: 192; Çavuş ve Tekin, 2015: 158). Bu nedenle engelli bireylerin sağlık (tıbbi tedavi ve iyileştirme) hizmetlerinden yararlanabilmesi, uygun eğitimi (kaynaştırma ilkesiyle gerçekleştirilen özel eğitimler) alabilmesi ve istihdamının (mesleki rehabilitasyonun) gerçekleştirilebilmesi için kısacası daha fazla ölçüde sunulan hak ve hizmetlerden yararlanabilmelerini, sosyal hayata katılabilmelerini ve toplumsal bütünleşmelerini sağlayabilmek adına sosyal politikaların da aynı doğrultuda gelişim göstermesi gerektiği düşünülmektedir (Seyyar, 2008: 81-82). Elbette ki sosyal politikalar kapsamındaki gelişimin yanı sıra engelli bireylerin bu hak ve hizmetlerden yararlanabilmesi adına sosyal model çerçevesinde öncelikle onların da bağımsız bir yaşam sürebileceğinin gözetilmesi gerektiği düşünülebilir. Dahası bu bireylere ayrımcılık uygulamak yerine ancak fırsat eşitliği sunarak ya da pozitif yönlü bir ayrımcılık uygulamasıyla kazanımlarını sağlamanın da mümkün olabileceği söylenebilir.

Bununla birlikte ilk kez 07.05.2004 tarihinde Anayasanın 10.maddesinin 2.fıkrasında yer verilen ‘pozitif ayrımcılık’ ilkesi engelli bireylere sunulacak herhangi bir hak ya da hizmetin, onlar adına alınabilecek önlemin/tedbirin ve gerekli düzenlemenin eşitlik yasasına aykırı bulunmayacağını vurgulamaktadır. Bu durum ise dezavantajlı gruplar arasında yer alan engelli bireylerin toplumsal bütünleşmesini sağlayacak haklı gerekçelere dayanan (yaşamını kolaylaştırma, yaşam kalitesini ve sosyal uyumunu arttırma) her türlü düzenlemenin aslında meşru olduğu anlamına gelmektedir (Jarrett, 2011: 3; Ulucan, 2013: 372).

1.6.4. İnsan Hakları Modeli

Tarihsel süreçte engelliliğe ilişkin yaklaşımlar incelendiğinde engelli bireylere yönelik bakış açısının zaman içerisinde farklılaşmasıyla birlikte ahlaki model, tıbbi/medikal model ve sosyal model gibi farklı yaklaşımların farklı model türlerini ortaya koyduğu görülmektedir (Arıkan, 2002: 12; Dalbay, 2009: 29-32; World Health Organization, 2011: 4; Çavuş ve Tekin, 2015: 149). Özellikle 1980’lerden sonra küreselleşmenin dolayısıyla sosyal ve ekonomik politikaların etkisiyle bireylerin ırk, cinsiyet, etnik köken, engellilik vs. gibi durumlara ilişkin düşünce yapısında önemli bir değişim yaşandığı düşünülmektedir. Fakat bu değişimin kişilerin sosyal haklarında da ciddi anlamda gerilemeye neden olmasıyla birlikte günümüzde artık engelliliğin son modeli olarak bilinen insan hakları modelinin ortaya

koyulduğu ve bu modelin engelliliğe bir insan hakları sorunu olarak yaklaştığı belirtilmektedir (Okur ve Erdugan, 2010: 247).

İnsan hakları modelinin dayanaklarının ise Birleşmiş Milletler engelli hakları sözleşmesi ilkelerine dayandığı bununla birlikte kişilerin doğuştan sahip olduğu onura ve otonomisine (bireysel özelliklerine), gelişen kapasitelerine ve kendi kimliklerini koruyabilmelerine saygı duyulması, ayrımcılık yapılmaması, toplumsal etkinliklere tam katılımın sağlanması, farklılıklara saygı gösterilerek engelliliğin insanın bir parçası ya da bir tür çeşitlilik olarak görülmesi gerektiği, fırsat eşitliği, kadın-erkek eşitliği, erişilebilirlik gibi ilkelerin uygulanabilirliğinin de bu modelin anlam bulmasında büyük ölçüde önem taşıdığı düşünülmektedir (Lord vd., 2007: 10; TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, 2013: 15-19).

Bireyi merhamet nesnesi olmaktan ziyade hak sahibi bir özne olarak niteleyen ve insan hakları modelinin ortaya çıkışında rol oynayan en önemli olgunun ise insan onuru olduğu düşünülmektedir. İnsan hakları evrensel beyannamesinde de bireyin bütün aile üyelerinin doğuştan insan onuruna sahip olduğu ya da bütün insanların haklar ve insanlık onuru açısından eşit sayıldığı, eşit kişilerin eşit hak ve özgürlüklerden de yararlanabileceği açık bir şekilde belirtilmektedir. Bilhassa engellilik olgusu insan hakları çerçevesinde ele alındığında bireyin işe yararlığı veya yarattığı katma değer bir yana yalnızca insan olmasının, yani insani varlığının bile oldukça değerli bulunduğu görülmektedir (Çelik, 2016: 232- 240).

Kısaca özetlemek gerekirse insan hakları modeli, engelli bireylerin de çeşitli (eğitim, istihdam gibi) konularda diğer sağlıklı bireyler kadar hak veya hürriyetlere sahip olduğunu, ayrımcılıktan kaçınarak ve eşitlik ilkesi gözetilerek bireylerin engelli kimliğine psiko-sosyal açıdan yaklaşılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte engelli bireylere ilişkin toplumdaki eksik, acınası ya da yardıma muhtaç algısının ancak engelliliğe bir insan hakları sorunu şeklinde yaklaşıldığı takdirde ortadan kaldırılabilceğini vurgulamaktadır (Kara, 2016: 250).

Engellilik yaklaşımlarının ya da bir diğer ifadeyle modellerinin incelenmesinin ardından ise insan hakları, eşitlik, ayrımcılık olgusu temelinde engelliliğe ilişkin yasal alt yapı, hukuki düzenlemeler ve politikalar hakkında da bilgi sahibi olunmasının engelliliğin kavramsal çerçevesinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.7. Engelliliğe İlişkin Yasal Alt Yapı (Mevzuat), Hukuki Düzenlemeler, Politikalar ve İnsan Hakları

Geçmişten günümüze toplum içerisinde sahip olduğu fiziksel ya da zihinsel herhangi bir engel türüyle yaşamını sürdüren, azımsanmayacak kadar büyük bir kitleyi oluşturan, sayıları her yıl önemli ölçüde artış gösteren bununla birlikte diğer sağlıklı bireylerin sahip olduğu yaşam koşullarına entegre olması beklenen ve dezavantajlı gruplar arasında yer aldığı görülen bir kesimin varlığı söz konusudur (Arıkan, 2002: 12; Meşhur, 2011: 76; Çağlar, 2012: 543). Bu kesimden kasıt ise ‘engelli bireyler’dir. Pek çok araştırmaya konu edildiği görülen bu bireylerin de en az diğer sağlıklı bireyler kadar toplum yaşamında var olmaya, kimliğini korumaya, eğitim almaya, sağlık hizmetlerinden gerektiği şekilde yararlanmaya, sosyal ilişkiler kurmaya ve sürdürmeye, çalışma yaşamına katılmaya, kendi ayakları üzerinde durmaya, başkalarından bağımsız ve onlara yük olmadan bir yaşam sürmeye hakkı vardır (Engelliler Hakkında Kanun, 2005: 9464; Seyyar, 2008: 81-82; Marumoagae, 2012: 357; Çağlar, 2012; Öz ve Orhan, 2012: 46; Genç ve Çat, 2013: 370). Ancak dünyanın birçok ülkesinde engelliler genellikle, temel ihtiyaçlarını karşılama imkânından bile yoksun yaşamakta ve çalışma, okula gitme, yaşama, aile kurma veya sosyal hayata katılma gibi olanaklardan oldukça sınırlı ölçüde yararlanmaktadır (Aliyev ve Hüseyinli, 2016: 502-503).

Engelli bireylerin söz konusu bu haklardan gerektiği şekilde veya yeterli ölçüde yararlanabilmesi, haklarının korunabilmesi ya da devamlılığının sağlanabilmesi adına gerek ulusal gerekse uluslararası alanda tüm bunların yasal dayanaklarının bulunması gerektiği düşünülmektedir. Bu düşüncenin ise eğitim, sağlık, ulaşılabilirlik/erişilebilirlik ve istihdam gibi çeşitli konulara ilişkin engelli bireyleri kapsayan kanunlar, kanun hükmünde kararnameler, genelgeler, sözleşmeler, yönetmelikler ve teşvikler ile desteklendiği görülmektedir (TBMM, 1982; T.C. Başbakanlık Personeller ve Prensipler Genel Müdürlüğü, 2002; 5378 Sayılı Engelliler Kanunu, 2005; Kerzner, 2008; T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2008; Brennan, 2009; Joffe, 2010; Koca, 2010: 7-30; Aslan ve Şeker, 2011: 452; Law Commission of Ontario, 2012; T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2013; Petricone, 2013; Zengin ve Eryılmaz, 2013: 53-70; Şişman, 2014; UTM Career Centre, 2015). Gelişmekte olan bir kavram olduğu vurgulanan engelliliğin geçmiş yıllarda evrensel bir tanımının bulunmaması, engelli bireylerin sahip olduğu hak ve hizmetlerden yeterli ölçüde yararlanamamasına, kısıtlanmasına ya da mahrum bırakılmasına neden olmaktaydı. Hem ulusal hem de uluslararası alanda geçerli ifadesinin ortaya koyulmasıyla birlikte bu kişilerin de sunulan hak ve hizmetlerden diğer sağlıklı bireylerle eşit ölçüde yararlanabilmesinin olanaklı hale geldiği görülmektedir (TBMM, 1982: 2; Çelik, 2016: 225-229).

5378 Sayılı Engelliler Kanunu (2005)'nın 3. maddesine göre engelli kavramı, doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle yetilerini veya yeteneklerini (bedensel, zihinsel, duysal, sosyal gibi) kaybetmesi sonucu toplumsal yaşama uyum ya da yaşamsal aktivitelerinin devamlılığını sağlama konusunda güçlüklerle karşılaşan bununla birlikte rehabilitasyon, korunma, bakım, danışmanlık ve destek hizmetlerine gereksinim duyan kişileri tasvir etmektedir. Engelli Amerikalılar Yasası (American Disability Act/ADA) tarafından ise günlük yaşamsal aktiviteleri kısıtlayıcı, fiziksel ya da zihinsel herhangi bir engele sahip olan ve bu tarz bir engeli olduğu diğer kimseler tarafından da kabul edilen kişilerin engelli olarak tanımlandığı belirtilmektedir (Mont, 2004: 24; Brennan, 2009: 1). Birleşmiş Milletler genel kurulu tarafından yayınlanan bildiride ise engelli kavramının doğuştan veyahut sonradan fiziksel ya da zihinsel yetersizlik nedeniyle bireysel veya sosyal yaşantısında kendi başına herhangi bir işlevi yerine getiremeyen kişiler için kullanıldığı görülmektedir (Ölmezoğlu, 2015: 4).

Dünya Sağlık Örgütü tarafından (2011: 3-5) ise çok boyutlu şekilde tartışıldığı belirtilen engellilik kavramı önceleri yalnızca tıbbi açıdan bireysel faktörler (ICIDH-üç bileşenli yaklaşım) dikkate alınarak incelenen bir kavramdır (World Health Organization, 1980: 27-30). Fakat sonraki süreçte evrensel bir yaklaşımla (ICF) hem bireysel hem de toplumsal faktörler gözetilerek yasal çerçevede ve çevresel düzenlemelerde daha etkin kullanımı sağlanacak şekilde ele alındığı belirtilmektedir (Karagözoğlu, 2014: 6-7). Bu ifadelerden yola çıkarak engelli bireylerin toplum yaşamındaki varlığının zaman içerisinde tanındığı ve gelişim gösterdiği, bu kişilerin büyük ölçüde rehabilitasyon, korunma, bakım, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyduğu, varlığını sürdürebilmek için yaşam koşullarının iyileştirilmesi gerektiği fakat tüm bunların bu kişilere sunulmasının ancak yasal dayanakları bulunan hak ve hürriyetlerle, hukuki düzenlemelerle veya politikalarla mümkün olabileceği söylenebilir.

Aslında insan hakları çatısı altında engelli olsun ya da olmasın her bireyin eğitim, sağlık, istihdam, saygınlık, eşitlik, özerklik gibi temel hak ve hürriyetlerine ilişkin gerekli unsurlara, yaptırımlara, politikalara, sözleşmelere ve hukuki düzenlemelere yer verildiği düşünülebilir. Fakat 21.yüzyılın ilk insan hakları sözleşmesi olan, 30 Mart 2007'de Türkiye'nin de taraf devlet olarak imzaladığı 'Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi' engelli bireylere münhasır temel hak veya hürriyetleri temsil eden bir sözleşmedir. İlki 3 Aralık 2008 ve ikincisi 27 Mayıs 2009 tarihlerinde olmak üzere iki aşamalı şekilde onayı gerçekleştirilen 50 maddelik bu sözleşmenin engelli haklarına ilişkin daha detaylı ve yönlendirici bir yaklaşım sunduğu görülmektedir (Gül, 2015: 32-41).

Dolayısıyla bu yaklaşım engelli bireylerin sahip olduğu söz konusu (eğitim, sağlık, istihdam, saygınlık, eşitlik, özerklik gibi) hak ve özgürlüklerden de daha etkili şekilde yararlanmasını sağlayabilir. Bu söz konusu hak ve özgürlüklerden yararlanabilme koşulu ülkemizde 14 Ocak 2012 tarihinde 28173 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmeliğe uygun sağlık raporu alınması şeklinde belirtilmekte aynı zamanda rapordaki özür oranı % 40 ve üzeri olduğu takdirde bireylerin sunulan hak ve hizmetlerden yararlanabileceği önemle vurgulanmaktadır (Alsancak vd., 2013: 11). Yani buna durum aslında özürlü % 40 ve üzeri olan bireylerin engelli kabul edildiği ve engelli olduğu başkaları tarafından da kabul görülen bu kişilerin söz konusu hak ve hizmetlerden yararlanabileceği şeklinde ifade edilebilir.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın *Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat* dokümanı içerisinde engelli bireylerin hak ve hürriyetleri/özgürlükleri hakkında en yakın tarihli bilgiyi sunan ve ilk olma özelliği taşıyan Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin eğitim, sağlık, erişilebilirlik, eşitlik, ayrımcılık, saygınlık, rehabilitasyon ve istihdam gibi konulara ilişkin çeşitli hükümlere geniş kapsamlı şekilde yer verildiği görülmektedir (T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2008: 8-33). 2005 yılında yayınlanan 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun (2005)'da da engelli bireylerin sahip olduğu bu söz konusu hak ve özgürlüklerden etkin şekilde yararlanması gerektiğine ilişkin hükümler taşıyan maddelere (5.-16.) yer verilmektedir.

Engelli bireylerin eğitimine ilişkin özel eğitim ve öğretimin sağlanması hükmüne yer veren 222 sayılı 'İlköğretim ve Eğitim Kanunu' 1961 yılında, özel eğitim- öğretim sağlanan engellilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınmasını öngören hükümlere yer verilen 1739 sayılı 'Milli Eğitim Temel Kanunu' ise 1973 yılında Resmi Gazete de yayınlanmıştır (Kargın, 2004: 8). Yine engelli bireylerin mesleki eğitimine ilişkin 3308 sayılı 'Mesleki Eğitim Kanunu (1986)'nın da 19 Haziran 1986 tarihinde Resmi Gazete de yayınlandığı görülmektedir. Engelli bireylerin eğitimi, fırsat eşitliği ve istihdamının sağlanmasına ilişkin hükümlere yer verilen 1997 yılında Resmi Gazete de yayınlanan 'Özürlüler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname' içerisinde de Özürlüler İdaresi Başkanlığı'nın kurulmasına ve görevlerine yönelik esaslara yer verildiği görülmektedir (T.C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü, 1997: 1-12).

İstihdam konusunda ise Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 49. ve 50. maddelerinde her bireyin çalışma hakkına ve bilhassa engelli bireylerin çalışma koşullarına veya buna yönelik düzenlemelerle ilgili çeşitli hükümlere yer verilmektedir (TBMM, 1982).

Yine engelli bireylerin istihdamına ilişkin en önemli kanunlardan birinin de ‘854 sayılı Deniz İş Kanunu (1967)’ olduğu görülmekte ve 13. maddesinde bu kanun kapsamına giren işverenlerin engelli istihdam zorunluluğu bulunduğu açık bir şekilde belirtilmektedir. 1999 yılında ise Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Haziran 1983’de ‘Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı’ sözleşmesinin uygun bulunduğuna dair 23751 sayılı kanun yayınlanmış ve burada da engelli bireylerin mesleki rehabilitasyonu veya istihdamı için gerekli faaliyetlere, düzenlemelere ve politikalara yer verilmiştir (Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Kanun, 1999). Engelli istihdamına ilişkin bir diğer önemli kanunun ise ‘4857 sayılı İş Kanunu (2003)’ olduğu düşünülmekte ve bu kanunun 30. maddesinde de 50 ve üzeri sayıda personel istihdam eden kurum ve kuruluşlara özel sektör ise % 3, kamu sektöründe ise % 4 engelli personel çalıştırma zorunluluğu getirildiği görülmektedir. 2006 yılında yayınlanan ‘Korumalı İşyerleri Hakkındaki Yönetmelik’ ise engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını arttırmaya yönelik hükümleri içermektedir (Korumalı İşyerleri Hakkındaki Yönetmelik, 2006). Bu yasal dayanakların aslında engelli bireylerin eğitiminin ve istihdamının ne kadar büyük önem arz ettiğinin ve bu yönlü faaliyetlerin artırılması gerektiğinin bir göstergesi olduğu söylenebilir.

‘Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği (2006)’nde ise engelli bireylerin toplumsal yaşama katılımını ve eşit bir şekilde sunulan hak ve hizmetlerden yararlanmasını sağlayacak her türlü danışmanlık, bakım, sosyal ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin bu kişilere sunulmasına ilişkin çeşitli maddelere yer verilmektedir. Ayrıca bireylerin doğuştan sahip olduğu onura ve otonomisine (bireysel özelliklerine), gelişen kapasitelerine ve kendi kimliklerini koruyabilmelerine saygı duyulması, ayrımcılık yapılmaması, toplumsal etkinliklere tam katılımın sağlanması, farklılıklara saygı gösterilerek engelliliğin insanın bir parçası ya da bir tür çeşitlilik olarak görülmesi, fırsat eşitliği, kadın-erkek eşitliği, erişilebilirlik gibi ilkelerin temel dayanaklarının ise Birleşmiş Milletler engelli hakları sözleşmesinde yer aldığı görülmektedir (T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 2008: 8-33).

Ayrıca Engellik ve Eşitlik Yasası (Disability Discrimination Act/DDA, 2005) içerisinde de eğitim, erişilebilirlik vb. gibi konularda engelli bireylere yönelik ayrımcılık ve fırsat eşitliği yasalarına değinilmektedir. İnsan hakları evrensel beyannamesi (1949)’nde ise bireyin ve bütün aile üyelerinin doğuştan insan onuruna sahip olduğu, bütün insanların haklar ve insanlık onuru bakımından eşit sayıldığı, eşit kişilerin sağlık, eğitim, istihdam gibi çeşitli hak ve özgürlüklerden de eşit olarak yararlanabileceği açık bir şekilde belirtilmektedir.

Bununla birlikte bilhassa engellilik olgusu insan hakları çerçevesinde ele alındığında bireyin işe yararlığı veya yarattığı katma değer bir yana yalnızca insani varlığının bile oldukça değerli bulunduğu görülmektedir (Çelik, 2016: 232- 240). Bu ifadelerden yola çıkarak dezavantajlı gruplar arasında yer alan engelli bireylerin sahip olduğu çeşitli hak veya özgürlüklerden diğer sağlıklı bireylerle eşit ölçüde yararlanabilmesi hatta bunun devamlılığının sağlanabilmesi adına yasal dayanaklara ya da hukuki düzenlemelere gereksinim duyulduğu ayrıca insan hakları temelinde eşitlikçi ve ayrımcılıktan uzak sağlam bir anlayışın gerektiği söylenebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA ENGELLİ ÇALIŞANLAR

2.1. Çalışma Kavramı

Literatür incelendiğinde çalışma kavramı ile meslek, emek, iş, istihdam gibi ifadelerin genellikle aynı anlama gelecek şekilde kullanıldığı, çalışma kavramının çeşitli (fiziksel, biyolojik, sosyolojik, ekonomik, psikolojik) açılardan incelendiği ve aynı kavrama yönelik farklı yaklaşımların farklı tanımlamaları ortaya koyduğu görülmektedir. Yanı sıra çalışmanın temel de bir insan faaliyeti olarak değerlendirilmesi durumunun ise tüm tanımlamaların ortak noktası olduğu göze çarpmakta ve bu kavramın daha iyi anlaşılabilmesi adına çok yönlü olarak incelenmesi yani kavramsal çerçevesiyle birlikte çalışmanın işlevlerine (fonksiyonlarına), özelliklerine ve önemine de değinilmesi gerektiği düşünülmektedir (Çolak, 2013: 24-28).

2.1.1. Çalışmanın Tanımı

Çalışma, belirli bir amaç uğruna bir şeyi yapma, elde etme, onun için güç, emek, çaba, zaman harcama, uğraşma anlamına gelir. Bir diğer ifadeyle bireyin var oluşunu koruyabilmesi veya sürdürebilmesi adına gerekli tüm ihtiyaçlarının tatminini sağlayacak iş, eksikliği duyulan şeyi elde etmek için gerçekleştirilen uğraş ve anlamlı bir eylem biçimidir (Ayas, 1982: 81-82; Yüksel, 2014a). Çalışma, aslında geçmişten günümüze toplum yaşamında var olan fakat önceleri sadece ekonomik bir unsur olarak görülürken zaman içerisinde sosyal boyutunun da hesaba katıldığı, anlamında çeşitli açılardan farklılaşmaların gözlemlendiği ve sosyal devlet anlayışıyla sosyo-ekonomik bağlamda temel bir hak olduğu belirtilen olgudur (Yüksel, 2014b; Koray, 2016: 63-64).

Bugün çalışma olgusu içerisinde maddi kazançtan ziyade amaç, görev, çaba, gelişme, terfi olanağı, itibar/saygınlık ve insan ilişkileri gibi belli başlı unsurların da yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte insan yaşamının bütünü kapsayan ve çok boyutlu şekilde ele alınan çalışma eylemine anlam kazandıran en önemli unsurun amaçlar olduğu belirtilmektedir (Tevrüz ve Turgut, 2004: 33-34; Adıgüzel ve Yüksel, 2011: 69).

Çalışma, en yalın haliyle zihinsel/fiziksel emeği ya da çabayı içeren bir kavram anlamına gelmekte fakat modern yaklaşım gereği çalışmanın maddi bir karşılık elde etme amacının da bulunması gerekmektedir. Yani bireye maddi anlamda tatmin sağlayan fiziksel veya zihinsel emeğin ya da çabanın çalışma şeklinde tanımlanmasının daha anlamlı ve yerinde olacağı düşünülmektedir (Işık, 2013: 104).

Literatürde farklı açılardan ve geniş ölçüde yer verildiği görülen çalışma kavramı bireyin kendi temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ya da farklı bir çıkar gözeterek gerçekleştirdiği gelir sağlayıcı faaliyet, ruhsal durumunda veya günlük yaşamsal aktivitelerinin devamlılığında yapısal bir unsur, başkalarına değer veya hizmet üretme çabasıyla harcanan enerji ya da daha kompleks biçimde bedensel, zihinsel ve ruhsal çaba ile bireyin hem kendisi hem de başkaları adına değerli mal/hizmet üretme faaliyeti anlamına gelmekte ayrıca bir ülkenin de insan gücü açısından sosyo-ekonomik hedefi şeklinde ifade edilmektedir (Çolak, 2013: 28). Çalışma, bir taraftan bireylere mal ve hizmet üretme, kendi bilgi ve becerilerini kullanabilme, sorumluluk alabilme ve sosyal ilişkilerini geliştirebilme fırsatı sunarken diğer taraftan da bireyin refah bir yaşam sürmesini sağlamaktadır. Bireyin çalışarak, ülke ekonomisine yük olmadan yaşamını sürdürmesi ise kendinden ziyade yaşadığı toplumun refah düzeyinin artışına da bir anlamda katkıda bulunmaktadır (Meşhur, 2011: 75-76). Yani çalışma aslında hem bireysel hem de toplumsal refahın sağlanması bağlamında önemli bir unsur olarak görülmektedir (Aşık, 2010; Ay, 2012; Peters, 2016).

Çalışma, üretme, emek ya da çaba sarf etme bireyin yaşamında önemli bir yer tutmakta, bu düşüncenin mesleki rehabilitasyon uzmanları ve profesyoneller tarafından da büyük ölçüde desteklendiği ve çalışmanın temel insani bir hak olarak görüldüğü belirtilmekte (Burke vd., 2013: 22) yanı sıra çalışan bireylere kıyasla çalışmayanlarda depresyon veya anksiyete bozukluğu, aşırı alkol kullanımı, düşük benlik saygısı ve yaşam kalitesi gibi durumların gözlenme riskinin çok daha yüksek olduğu düşünülmektedir (Ehring, 2011; Dam, 2016). Bu ifadelerden yola çıkarak çalışmanın hem dar hem de geniş anlamda tanımının ortaya koyulduğu dahası çalışma yaşamına katılmanın bireyin yaşamındaki yeri ve önemine de bir anlamda vurgu yapıldığı fakat bu konuya kapsamlı şekilde değinmenin büyük ölçüde daha faydalı olacağı söylenebilir.

2.1.2. Çalışmanın Önemi ve İşlevleri (Fonksiyonları)

Çalışma, bireyin yaşamında aslında bir tercih meselesi olmaktan ziyade onun bilhassa temel zaruri ihtiyaçlarını (beslenme, barınma, giyinme gibi) karşılayabilmek, varlığını koruyabilmek ve yaşamını insanca sürdürebilmek için gerçekleştirdiği zorunlu bir eylem, vazife olarak görülmektedir. Bu zorunluluk ise onun yaşamsal faaliyetlerinin devamlılığını sağladığından aslında çalışmanın bireyin niteliğinin özünü oluşturduğu düşünülmektedir (Kılıç, 2000: 117-121).

Bununla birlikte Mehmet Akif Ersoy'un "Bekaayı hak tanıyan sa'yi bir vazife bilir; çalış çalış ki bekaa sa'y olursa hakedilir" sözleri ya da Kant'ın "insan çalışmak zorunda olan

bir varlıktır” ifadeleri de bu görüşü destekler niteliktedir (Kayadibi, 2011: 1-5). Dolayısıyla kendine iyi bir yaşamı hak gören insanın, ihtiyaçlarını karşılama ve sosyal uyum çabası içerisinde olma durumunun bir anlamda çalışmanın zorunluluğunu, gerekliliğini ve önemini ortaya koyduğu söylenebilir.

Literatür incelendiğinde çalışma, çalışma yaşamına katılma ya da bir diğer ifadeyle istihdam temelinde çok sayıda araştırmanın gerçekleştirilmesi veya çalışmanın bulunması da aslında bir anlamda bu durumun bireyin yaşamındaki gerekliliğini ve her geçen gün artan önemini ortaya koymaktadır (Hall, 1982; Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011; Lowe ve Schellenberg, 2001; Bedir, 2002; Gündüz, 2007; Toksöz, 2007: 12-14; Ulusoy, 2008; Wray, 2009; Gregory, 2011; Koban ve Keser, 2013; Aşık, 2013; Çelik, 2013; Doğan vd., 2015; World Economic Forum, 2016, Watson, 2016; Society for Human Resource Management, 2016).

Bu çalışmalarda kadın ya da erkek, sağlıklı veyahut engelli her bireyin aslında bir işe sahip olmasının, kendi ayakları üzerinde durabilmesinin, başkalarına yük olmadan ve onlardan bağımsız bir şekilde yaşamını sürdürebilmesinin gerek bireysel gerekse toplumsal açıdan faydalı bulunduğu yanı sıra iyi bir işe sahip olmanın mesleki eğitim gerektirdiği, nitelikli işgücü yaratabilmek ve işsizliğin yarattığı olumsuz etkileri en aza indirebilmek adına ise çeşitli (aktif veya pasif) programların uygulamaya koyulduğu belirtilmektedir (Hall, 1982; Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011; Bedir, 2002; Barnes ve Mercer, 2005; Toksöz, 2007; Çelik, 2013: 10-13; Priestley vd., 2016).

Bireyin yaşamında çeşitli (bireysel, ekonomik, sosyal veya psiko-sosyal gibi) açılardan işlevleri olduğu görülen çalışma, *bireysel anlamda* kişinin mutluluğunun, yaşam doyumunun ve psikolojik durumundaki iyileşmelerin artışına ivme kazandırmaktadır. Ayrıca onun kişiliğinin veya benlik duygusunun gelişmesine, kendini güvende hissetmesine, üretimde bulunmasına, aidiyet ya da önemsenme hissi duymasına ve başarısına önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Yüksel, 2005: 258; Ohtake, 2012: 59-61; Çolak, 2013: 28-29; Krause, 2014: 2-4).

Ekonomik anlamda çalışma yaşamına katılımın, bireylerin ihtiyaçlarının karşılanabilmesi, boş zamanların kontrolünün sağlanabilmesi veya değerlendirilebilmesi, sürekli yaşamını idame ettirebilmesi, yaşam koşullarının/kalitesinin iyileşmesi ve yapılan iş karşılığında alınan ücretin motivasyonel etkisi bağlamında önemli işlevlerinin bulunduğu aynı zamanda sadece tüketici değil üretici bireylerden oluşan toplumun ülke ekonomisi açısından da istihdamının önem taşıdığı düşünülmektedir (Selamoğlu, 2002: 36-44, Torlak ve Yavuzçehre, 2008; Štreimikienė ve Grundey, 2009; Aşık, 2010: 31-33).

Yanı sıra çalışma yaşamına katılım yetersizliğinin ise bireysel ve toplumsal açıdan çeşitli (bireysel/toplumsal travmatik sonuçlar, kriz, kaynak dağılımında dengesizlik gibi) etkilerinin bulunduğu görülmektedir (Selim vd., 2014: 1-4).

Sosyal veya psiko-sosyal açıdan ise çalışmanın, bir işe sahip olmanın ya da çalışma yaşamına katılmanın, bireyin fiziksel anlamda yaşamını sürdürmesinden ziyade kendini topluma yararlı hissetmek, rahat ilişkiler kurmak/sürdürmek, statü kazanmak, önemsenmek ve takdir edilmek gibi çeşitli işlevleri söz konusudur (Savcı, 1999: 159-161; Çolak, 2013: 29; Coad ve Binder, 2014). Bunun yanı sıra işsizliğin ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına katılım yetersizliğinin ise sosyal dışlanmaya veya yoksunluğa, sosyal ilişki ve süreçlerde çeşitli olumsuzluklara, güven kaybına, strese, anksiyete veya depresyona, madde bağımlılığına, istismara, suç/suçlu oranında artışa, umutsuzluğa, içe kapanıklığa, öz benlik ya da öz yeterlilik kaybına, somatik ve paranoid rahatsızlıklara, yaşam tatmininde azalmaya neden olabileceği belirtilmektedir (Linn vd., 1985: 502-506; Güler, 2005: 374-378; Leahy, 2009: 1-2; Wray, 2009: 7; Institute for Work & Health, 2009: 1-4; Erol, 2013: 53).

Kısaca özetlemek gerekirse bir işe sahip olmak, çalışmak ya da çalışma yaşamına katılmak bireyin yaşamında önemli bir role sahiptir. Yani onun yaşamının devamlılığını sağlaması, zamanını en iyi şekilde değerlendirmesi, enerjisini faydalı amaçlar uğruna harcayarak psikolojik açıdan bir doyum elde etmesi ve bunun sürekliliğini sağlayabilmesi bağlamında çalışma yaşamına katılmanın ya da bir işe sahip olmanın gerekliliği kaçınılmazdır (Yüksel, 2004: 48).

2.2. Kültür Kavramı

Geçmişten günümüze tarımsal, toplumsal veya düşünsel bağlamda çeşitli (eğitsel, ilmi, edebi, ahlaki, mimari, felsefi, siyasi gibi) açılardan ele alındığı görülen ve çok boyutlu şekilde tartışılabilen kültür kavramına ilişkin literatürde oldukça geniş kapsamlı bilgiye yer verilmekte bununla birlikte kültür en yalın haliyle bir simge, toplumsal miras veya gelenek, yaşam şekli, çevreye uyum, kişisel psikoloji, düşünce, ideal, alışkanlık, değer ve davranış olarak görülmektedir. Yanı sıra kültür kavramının kullanımındaki yaygınlık ve yoğunluk nedeniyle tanımlamasının güçleştiği düşünülse de aslında bu durumun aynı zamanda konuya ilişkin geniş bir bakış açısı sunduğu ve önemini ortaya koyduğu da belirtilmektedir (Maraña, 2010: 3-5; Oğuz, 2011: 123; Spencer-Oatey, 2012).

2.2.1. Kültürün Tanımı

Türkçe de bulunmayan, Osmanlı devletinin batılılaşma döneminde dilimize giren, tarih, sosyoloji, etnoloji, sosyal antropoloji ve sosyal psikoloji gibi sosyal bilimlerin her birinin kendi ilgi alanına göre yaklaşım belirlediği bir kültür tanımlamasının varlığı söz konusudur. Bununla birlikte kültür kavramı ilk kez Ziya Gökalp tarafından sosyolojik açıdan incelenmiştir. Söz konusu bu kavram yetiştirme, büyüme/gelişme anlamı taşımakta ve kült olmadan kültür olunmayacağı belirtilerek tören manasına gelen ‘kült’ün aslında yemek, muhabbet, eğlence, cenaze gibi amaçlarla bir araya geline toplumsal yapıyı ve birlikteliği işaret ettiği görülmektedir (Arslanoğlu, 2000: 243-245; Itulua-Abumere, 2013: 1). Dolayısıyla bu ifadeden yola çıkılarak kültürün bireysel anlamda kendini yetiştirme, düşünce yapısını geliştirme anlamına gelecek şekilde kullanıldığı ya da toplumsal anlamda bir gruba ait geleneği-göreneği, alışkanlığı, yaşam tarzını, birlik ve beraberliği yansıttığı düşünülebilir. Ayrıca bu toplumsal yapı ve unsurlar içerisinde bireyin varlığının büyük ölçüde anlam ve değer kazandığı da söylenebilir.

Kültür, en geniş ifadeyle bir toplumu tanımlayan maddi, manevi, zihinsel ya da duygusal özelliklerin bir araya gelmesiyle oluşan, bireylerin yaşam biçimini, temel haklarını, geleneklerini/göreneklerini, inançlarını kapsayan, sadece genler aracılığıyla aktarılmayan veya doğada hali hazırda var olmayan ancak insani bir eylem alanı olarak görülen, üretilerek meydana getirilebilen, insanın duyuş, düşünüş ve yaşayış biçimi olarak nitelendirilen bütünsel olgudur (Oğuz, 2011: 128-130). Bir diğer ifadeyle kültür, sanat, hukuk, yaşam tarzı, bilgi, inanç, adet, gelenek-görenek, alışkanlık veya yetenek gibi unsurları ya da değerleri yansıtan kavramdır (Greenblatt, 1995: 225). Aslında yalnızca biyolojik değil toplumsal araçlar vasıtasıyla aktarılan ya da iletilen her şeyi kapsayan, simgesel, bütüncül, öğrenilebilir, aktarılabilir, paylaşılabılır özellikler taşıyan ve somut problemlerin çözümünde veya gereksinimlerin karşılanmasında yararlanılan bir araç olarak görülmektedir (Aman, 2012: 137-139).

Bireylerin yaşam süreci içerisinde gerçekleştirdiği inançsal, duygusal ve düşünsel etkinlikleri neticesinde ortaya koyulan, içgüdüsel olmayan ya da genetik faktörlerin rol oynamadığı yaratı, değer veya davranışları ifade eden kültür kavramı en genel haliyle *maddi* ve *manevi* olmak üzere ikiye, detaylı şekilde bireylere veya gruplara göre sınıflandırıldığında ise üçe ayrılmaktadır. Bunlardan birincisinin sahip olunan anlam, kural veya değerler bütününe ifade eden *ideolojik kültür*, ikincisinin söz konusu anlam, kural ve değerlerin ortaya koyulduğu bununla birlikte anlamlı davranışların da gerçekleştirildiği *davranışsal kültür*, üçüncüsünün ise ideolojik kültürü belirleyen, yansıtan ve topluma mal eden tüm diğer (maddi

veya biyofiziksel varlıklar, enerji gibi) unsurların da içerisinde yer aldığı *maddi kültür* olduğu görülmektedir (Gümüştekin, 2007: 317-319; Facchini ve Melki, 2011). Bununla birlikte farklı kültür sınıflandırmalarının yapıldığı görülse de bilim adamlarının çoğunun bunların temelde toplumsal ilişkilerden kaynaklandığına, üretimin veya toplumsal yapılanmanın bir göstergesi olduğuna ve birbirinden bağımsız düşünülmemesi gerektiğine dikkat çektiği belirtilmektedir (Oğuz, 2011: 136).

Kültür günümüzde çoğu araştırmaya konu edilmekte, her geçen gün artan ölçüde önem kazanmakta, bilinç yönetimiyle kimlik belirleme ve yönlendirilebilir davranış geliştirmeden küresel alanda hâkimiyet ve menfaat elde etmeye kadar üretim ve tüketime dair her türlü ilişkiyi içeren olgudur. Ayrıca Türk, azınlık, yemek, eğlence, tüketim, kitle ve çalışma kültürü gibi daha pek çok türünün söz konusu olduğu ve bu türlerin genellikle üretiminin/tüketiminin veya kullanımının bilinç yönetimini gerektirdiği görülmektedir. Dolayısıyla ayrıntılı ve örgütlü şekilde incelenerek bireysel ya da toplumsal bağlamda kültür olgusunun öneminin de ortaya koyulmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir (Erdoğan ve Alemdar, 2005: 7-8).

2.2.2. Kültürün Önemi

Birey yaşam döngüsü içerisinde yalnızca biyolojik değil, psikolojik ve sosyal yönüyle de bilinir. Yani biyo-psikososyal bir varlık olan, belirli bir kültüre ve o kültürün yapı taşlarını oluşturan birtakım (dini, ahlaki vb.) değerlere sahip veya bu değerleri yaratarak korumaya çalışan bireyin (Matsumoto, 2007) bunları yalnız başına gerçekleştirmesi güç olabilir. Fakat bireyin toplumsal yaşama katılarak tüm bunları gerçekleştirmesinin mümkün olduğu ve bu şekilde gerekli güce/yeterliliğe sahip olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca toplumsal yaşama katılım ile birlikte bireyin yaşadığı sosyalleşme sürecinde bulunduğu toplumun değerlerine birtakım tepkiler göstermesi de olasıdır. Bununla birlikte bu süreçte onun biyolojik ve psikolojik özelliklerinin de göz önünde bulundurulması gerektiği hatta yaşanan toplumun kültürünün (yaşam tarzının, değerlerinin ya da tutumlarının) algılanmasının veya benimsenmesinin bireyin kişilik kazanım sürecinde de önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Dikici, 2001: 252-257). Dolayısıyla kültürün bireyin yaşamında önemli bir etkinliğinin bulunduğu, kişiliğinin oluşumuna veya gelişimine katkı sağladığı ve birlik-beraberlik olgusu taşıdığı söylenebilir.

Kültür, farklı medeniyetlerin oluşumuna katkı sağlayan ya da bir topluluğu, cemiyeti, milleti millet yapan ve onu benzerlerinden farklı kılan, kendine özgü milli ve manevi değerler bütününe yansıtan en önemli olgudur (Wei, 2011; Göçer, 2012: 52-53).

Literatür taraması çerçevesinde görünmeyen fakat kültürü oluşturan ana öğelerin değerler, inançlar, varsayımlar olduğu görünen kısmın ise genellikle davranışlar, normlar veya simgelerle açıklandığı ve görünmeyen unsurların aslında bireyin davranışlarında etkili olduğu belirtilmektedir. Ayrıca kültürün bireyin dışında bir toplumun ya da grubun da davranışlarını, iletişimlerini, etkileşimlerini ve yaklaşımlarını da önemli ölçüde etkilediği düşünülmektedir (Yeşil, 2009: 102-107). Bununla birlikte var olabilmek ve yaşamını sürdürebilmek için farklı bireylerle iletişim ve etkileşim içerisine giren bireylerin bütünleşmelerine, özveride bulunmalarına, ortak amaç, karar ve stratejiyi benimsemelerine, başarı ve mutlulukları paylaşımlarına, aile, okul, arkadaş ve çalışma ortamında geliştirdikleri düşünce ve davranışlara da büyük ölçüde kültürün kaynaklık ettiği görülmektedir (Köse vd., 2001: 219-222; Rising ve García-Caronell, 2006).

Kültürün insan etkileşimini içeren, geliştiren sosyal tecrübenin bir sonucu olduğu, bireye, örgüte ya da topluma önemli bir kimlik kazandırdığı (Weedon, 2004) hatta çalışma yaşamı içerisinde güçlü bir değer mekanizması olarak görüldüğü ve söz konusu değerlerden oluşan kültür olgusunun bireyin iş ve eylemlerini nitelendirmesini, değerlendirmesini ve yargılamasını sağlayacak ölçütleri de sunduğu belirtilmektedir (Çelik, 1993: 135-139).

2.3. Çalışma Kültürü Kavramı ve Engelli Bireylerin Çalışma Kültürü

Çalışma ve kültür kavramlarının ayrı ayrı incelenmesinin ardından her ikisinin de ortak bileşeni olan çalışma kültürü kavramının açıklanmasının, nasıl meydana geldiğinin ve bireyler üzerindeki ya da onların yaşamındaki etkilerinin neler olduğunun ortaya koyulması gerekmektedir. Dolayısıyla çalışma kültürünün çeşitli (bireysel, toplumsal veya örgütsel gibi) faktörler açısından çok boyutlu şekilde tartışılmasının konunun daha iyi anlaşılabilmesi bağlamında önemli ölçüde fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

2.3.1. Çalışma Kültürünün Tanımı ve Oluşumu

Ortak değer, inanç, tutum veya davranış gerektiren, fikir, düşünce birliği ya da karşılıklı iletişim, etkileşim, anlayış çerçevesinde şekillenen ve bireyler arasında bağlayıcı rol oynayan kültür olgusunun maddi ve maddi olmayan unsurlardan meydana geldiği bilinmektedir. Bununla birlikte söz konusu maddi olmayan unsurların çalışma yaşamında gündelik davranışları şekillendirerek iletişimde, etkileşimde, alınan kararlarda ya da belirlenen hedeflerde yol gösterici rol oynayan çalışma kültürünü ortaya koyduğu görülmektedir (O'Donnell ve Boyle, 2008: 4-6; Aca, 2012: 225-227). Yani bu ifadeden de anlaşılacağı üzere kültürün sosyal ortam ve ilişkiler üzerinde etkili olduğu açıktır.

Johnson (1987: 39) tarafından da kültürün birey veya grupların yeteneklerini geliştiren destekleyici bir güç olduğu, sosyal farklılıkların ve mücadelelerin odağında yer aldığı ayrıca kültürel süreç ile sosyal ilişkiler arasında sıkı sıkıya bir bağ bulunduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla bu durumun sosyal ilişkilerin yoğun şekilde yaşandığı çalışma ortamında bireyin tutumu, davranışları veya çalışma yaşamından beklentileri üzerinde de kaçınılmaz etkilerinin görülebileceği ve tüm bunların çalışma kültürü bağlamında ele alınması yaklaşımını gerektiği düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle bu kavramın tanımlanması veya daha iyi anlaşılması açısından öncelikle çalışma kültürü olgusunun oluşum sürecine değinmek faydalı olabilir. Bir anlamda sosyal ilişkilerin ve gelişimin toplamı olarak görülen çalışma kültürü, bireyin toplumsal tutumları, normları, davranış modellerini, bilgi, beceri, düşünme biçimlerini öğrendiği ve bu öğrenim ya da kazanım sayesinde bulunduğu toplumun kültürüne kendini adapte edebildiği doğumundan ölümüne kadar uzanan sosyalleşme süreci içerisinde oluşmaktadır (Chatman, 1991: 462-464; Kartal, 2005: 101-102; Çoştur, 2009; Froner, 2016: 11-13). Bireyin fizyolojik gereksinimlerine ve gelişimine paralel olarak sosyal gereksinimleri ve gelişimi de dikkate alındığında, bebeklik-çocukluk ve olgunluk dönemlerinde gerçekleşen sosyalleşme sürecine son yıllarda bireylerin çalışma yaşamındaki varlığının, çalışma ortamına, iş gereklerine, pozisyonuna ve bunun gerektirdiği kişilik yapısına adaptasyonunun bununla birlikte çalışma yaşamına ilişkin değerlerin veya tutumların gelişme sürecini kapsayan mesleki sosyalleşmenin de eklendiği görülmektedir (Saks ve Ashforth, 1997; Korte, 2007; Memduhoğlu, 2008: 148; Bisin vd., 2009; Sosyal, 2011: 14; Çolak, 2013: 47-50; Aliyev, 2014: 6-9; Sandor, 2014). Buna dayanarak çalışma kültürünün bireylerin tutum ve davranışlarının bir bileşkesi olduğu, bu tutum ve davranışların büyük ölçüde sosyalleşme ile birlikte çocukluk, olgunluk veya mesleki deneyim süreçlerinde şekillendiği yani tüm bu süreçlerde sahip olunan tutum ve davranışların çalışma kültürünün oluşumuna katkı sağladığı söylenebilir.

Daha kapsamlı bir ifadeyle çalışma yaşamının kültür temelli bir göstergesi olarak nitelendirilen, örf-adet, değer, inanç, düşünce, davranış, ahlak anlayışı, hukuk sistemi veya sosyal normlar gibi maddi olmayan unsurlardan oluşan, genellikle soyut ve ruhsal ya da psiko-sosyal gereksinimleri karşılamaya yönelik bir olgu olarak görülen çalışma kültürü, sosyal etkileşim sonucu paylaşılan değer, inanç veya anlayışı ya da bir diğer ifadeyle bireylerin içinde bulundukları kültürün de etkisiyle çalışmaya yüklediği anlamı, çalışma yaşamına olan bağlılığını ve çalışma disiplini ortaya koyan tutum ve davranışlarının bütünüdür (Lee vd., 2006; Çolak, 2013: 1-46; Belias ve Koustelios, 2014: 132-134).

Çalışma kültürü geçmişten günümüze çeşitli (teknolojik, ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal) faktörlerinde etkisiyle birtakım değişiklikleri de beraberinde getirmiş olup ilkel dönemde veya toplumlarda önceleri bireylerin yaşamını idame ettirebilmek ya da gereksinimlerini karşılayabilmek amacıyla avcılık ve toplayıcılık yaptığı görülmektedir. Sonraki süreçte toprağın işlenmesiyle çalışmayı gerektiren yeni alanların yaratıldığı ve bu alanlarda kölelerin (o yıllarda köle olarak kullanılan engellilerin), esirlerin çalıştırıldığı, çalışma kavramının ev ile iş yaşamı arasındaki ayrımının ise gözetilmediği göze çarpmaktadır (Öztürk, 2011: 18; Özer, 2015: 59). Yanı sıra özellikle 1800'lü yıllarda sanayi devrimi ile birlikte otomasyon, bilişim ve iletişim teknolojilerine geçişin sağlanması, ideal ve sosyal hakların gözetilmesi, ev hayatının iş hayatına dönüştürülmesi geleneksel çalışma anlayışından uzaklaşıldığını ve yepyeni bir çalışma anlayışının doğduğunu göstermektedir. Ayrıca bu yeni anlayışın çalışma yaşamı içerisinde kadınlara ve bilhassa engelli bireylere de yer verdiği belirtilmektedir (Eren ve Yüksel, 2012: 44-55).

Yapılan araştırmalar neticesinde çalışma kültürünün bir göstergesi niteliğindeki tutumların ve davranışların şekillenmesi sürecinde, birbiriyle etkileşim haline olduğu görülen bireysel, toplumsal veya örgütsel çeşitli faktörlerin de etkilerinin bulunduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte sosyo-kültürel yapının çalışma kültürü üzerindeki etkisinin asla göz ardı edilemeyeceği vurgulanmaktadır. Ayrıca çalışma kültürüne ilişkin gerek ulusal gerekse uluslararası yazında doyurucu bilgi edinebilecek yeterlilikte çalışmaya pek rastlanmadığı hatta uluslararası yazında çalışma kültürünün genellikle örgüt/işletme kültürü çerçevesinde ele alındığı yine literatür taraması sonucu bu konu çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmaların az olduğu düşüncesinin de büyük ölçüde desteklendiği görülmektedir (O'Donnell ve Boyle, 2008; Çolak, 2013: 1; Adewale ve Anthonia, 2013: 116-126; Belias ve Koustelios, 2014).

2.3.2. Çalışma Kültürünün İçsel (Tutumsal) ve Dışsal (Davranışsal) Yansıması

Bireyin yaşamında çalışma kültürü olgusunu oluşturan tutumların içsel, davranışların ise dışsal yansımalarının bulunması ve söz konusu bu içsel (tutumsal) veya dışsal (davranışsal) unsurların çalışma kültürünün analizinde bir gösterge niteliği taşıdığı düşüncesiyle ayrı ayrı incelenmesinin büyük ölçüde daha faydalı olacağı söylenebilir.

Bu nedenle öncelikle içsel yansıması olan tutumlar daha sonra ise dışsal yansımalarıyla davranışlar incelenerek çalışma kültürü olgusu geniş bir yelpazede açıklanmaya çalışılacaktır.

2.3.2.1. Çalışma Kültürünün İçsel (Tutumsal) Yansıması

Sosyal bir varlık olan bireyin çalışma yaşamı süresince karşılıklı ilişkiler kurup geliştirdiği, mal veya hizmet ürettiği, çalışma ortamına, arkadaşlarına ve çalıştığı kuruma dair pek çok deneyim elde ettiği bununla birlikte bu süreçteki yaşanmışlıklarının, kazanımlarının, hüznlerinin, mutluluklarının ya da kayıplarının yani kısacası bu durumun bireyde görülen bilişsel ve duyuşsal etkisinin tutum şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Aşık, 2010: 33-34). Literatür incelendiğinde tutum ile ilgili farklı (psikolojik, sosyolojik, sosyal psikoloji gibi) açılardan çeşitli görüşlerin dile getirildiği çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür (Fazio ve Olson, 2003; Pickens, 2005: 44; Inceoğlu, 2010: 9-10; Bohner ve Dickel, 2011; Jain, 2014: 3).

Konuya ilişkin psikolojik bir yaklaşım geliştiren Allport tutumu, bireyin bütün nesnelere karşı gösterebileceği tepki ya da durumlar üzerinde dinamik etki yaratan, yönlendirici rolü bulunan ve deneyim sonucu organize olan zihinsel ya da sinirsel bir davranışta bulunma eğilimi şeklinde ifade etmektedir. Yani bir diğer ifadeyle tutum, bireyin deneyimleri ya da mizacı/huyu gereği belirli bir şekilde davranma eğilimi veya zihniyeti şeklinde de açıklanabilmektedir (Pickens, 2005: 44). Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere tutumun bireyin nesnelere ya da durumlara yönelik tepkilerinde yönlendirici bir rolü bulunduğu ve bu durumun onun davranışları üzerinde de etkili olabileceği açıktır. Yapılan araştırmalar neticesinde de tutumların davranışlar üzerinde etkili olabileceği düşüncesinin desteklendiği görülmektedir (Ajzen, 1991; Ajzen ve Fishbein, 2005).

Fazio ve Williams ise konuyu sosyal açıdan ele alarak tutumun kısaca bireyin karmaşık sosyal çevresini planlamasına veya oluşturmaya yardımcı olan bir nesne ya da olay hakkında karara/yargıya varması durumu olduğunu belirtmiştir. Bem herhangi bir şeyi sevmeme ve sevmeme durumunun bile tutumu ortaya koyduğunu ileri sürerken, Walley ve arkadaşları tarafından ise bu tutumların olumlu-olumsuz yani bir diğer ifadeyle pozitif veya negatif yansımasının görülebileceği gibi nötr olabileceği de öne sürülmektedir (Jain, 2014: 3). Yani tutumun bir anlamda bireyin yaşadığı sosyal çevredeki herhangi bir nesneyi, olayı, durumu olumlu veya olumsuz değerlendirme eğilimi anlamına geldiği ya da söz konusu nesne, olay ya da durum hakkında bireyin herhangi bir karara varamaması halinde nötr bir tutuma sahip olabileceği söylenebilir.

Bireyin insanlar, gruplar, toplumsal olaylar ya da daha genel bir yaklaşımla herhangi bir çevresel olay veya durum ile ilgili örgütlenmiş ve tutarlı duygu, düşünce, davranış biçimini ortaya koyan tutumun sosyal psikoloji açısından ele alınması konunun sadece davranışlara yansımadağını ortaya koymaktadır. Bu durum aslında tutumun yalnızca

tepkisellik taşımadığını bir anlamda duyguların ve düşüncelerin de yansıması olduğunu göstermektedir (İnceoğlu, 2010: 9-10). Bu ifadelerden yola çıkarak özellikle çalışma yaşamı içerisinde sosyal veya psikolojik pek çok faktörün etkileri görülebilir ve çalışma kültürü bağlamında tüm bu faktörler bireyin tutumu üzerinde de etkiye sahip olabilir.

Kısaca özetlemek gerekirse yapılan araştırmalar neticesinde yaşamın pek çok alanında olduğu gibi bilhassa çalışma yaşamı içerisinde de sosyal ve psikolojik tüm faktörlerin tutumlar üzerindeki etkisi yani sosyal psikoloji yaklaşımı dikkate alınmaktadır (Demirtaş, 2003: 124-125). Dahası pek çok çalışmada bireyin tutum ve davranışları üzerinde paylaşılan değer, inanç, fikir, bilgi gibi unsurlardan oluşan kültür olgusunun önemli ölçüde etkili olduğu ve bireylerin tutum veya davranışlarının kültür temelinde şekillendiği görülmektedir (Greenblatt, 1995: 225; Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001: 76; Ay, 2005: 31-33). Aslında bu durum çalışma kültürü olgusunun içsel yansıması olan tutumlar üzerinde kültürel etkilerin yanı sıra sosyal psikoloji yaklaşımı gereği bireyin çalışma yaşamına yönelik çeşitli faktörlerin de etkilerinin gözlemlenebileceği anlamına geldiği söylenebilir. Ayrıca bireyin çalışmaya verdiği önem ve değeri ifade eden *çalışmanın anlamı*, çalışma yaşamı içerisindeki doğru ya da yanlış şeklindeki değerlendirmelerini içeren *çalışma disiplini* ve içselleştirme, özdeşleşme veya aidiyet hissi ile görülen *çalışma yaşamına bağlılığı* gibi çalışma kültürünün farklı boyutlarıyla ele alınması da bu olgunun içsel (tutumsal) yansımasını ortaya koymaktadır (Çolak, 2013: 80-84).

Bireyin gerek biyolojik gerekse sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının tatmini nedeniyle çalışma yaşamına katılım gerekliliği, birey açısından çalışmanın anlamı ya da önemi, çalışma süresince paylaşılan değer, inanç, fikir, bilgi bununla birlikte çalışma ortamındaki birlik-beraberlik ve aidiyet hissinin çalışma kültürünün içsel yansıması olan tutumlar üzerinde belirleyici olduğu düşünülmektedir (Ayas, 1982: 79-87). Yanı sıra ihtiyaç ve beklentileri karşılamak amacıyla harekete geçilmesi durumu aslında bireyde bir davranışta bulunma isteği yaratmakta, bireyin bulunduğu toplumun kültürünün, yapısının ve kendi duygu ya da düşüncelerinin etkisiyle şekillenen bu davranışın ise çalışma kültürü olgusunun dışsal yansıması şeklinde değerlendirildiği görülmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 39).

2.3.2.2. Çalışma Kültürünün Dışsal(Davranışsal) Yansıması

Çalışma ortamına ilişkin paylaşılan değer, düşünce, inanç, norm ve uygulamaları içeren çalışma kültürü bağlamında, hayatın önemli bir bölümünü kapsayan çalışma yaşamı sürecinde bireyin yüklendiği duygu ve düşüncelerin, onun tutum veya davranışları üzerinde belirleyici rol oynayabileceği ayrıca söz konusu tutum veya davranışların birey üzerinde

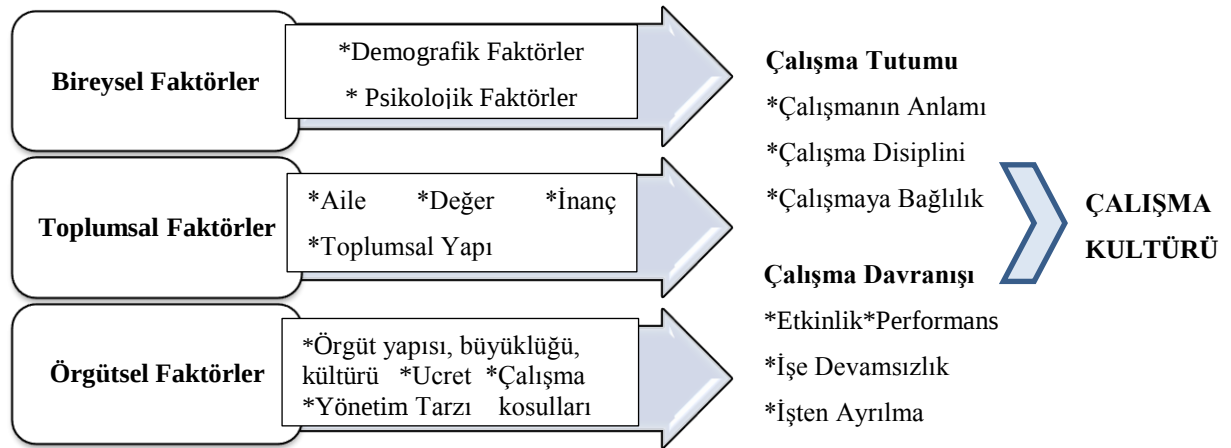
bedensel ve ruhsal ya da bir diğer ifadeyle fizyolojik ve psikolojik etkilerinin gözlemlenebileceği hatta bu süreçte edinilen deneyimlerin hepsinin bireyin tüm yaşamında etkili olabileceği belirtilmektedir (Mostyn, 1978; Fabrigar vd., 2006; Sosyal, 2008: 5-18; Carpenter vd., 2010; World Bank, 2010; Demir, 2011: 453; Frymier ve Nadler, 2017). Bununla birlikte kültürel değerleri ve kuralları barındıran dahası sürekli karşılıklı iletişim ve etkileşimin söz konusu olduğu sosyal ortamda yani çalışma yaşamı içerisinde bireyin edindiği duyguların, düşüncelerin ve deneyimlerin de etkisiyle bir kişiye, objeye, olaya ya da duruma karşı gösterdiği ölçülebilir ve gözlemlenebilir tepki sınıfına davranış adı verilmektedir (Bergner, 2011; Aslan, 2012: 16-30).

Yapılan araştırmalar neticesinde çalışma yaşamına ilişkin deneyimlerin birikmiş tortularının, bu süreçte öğrenilmiş duygu ve düşüncelerin etkileri açık bir şekilde gözle görülemez de tüm bunları çalışma kültürünün içsel yansıması olan tutumlar ile açıklayabilmenin mümkün olduğu düşünülmektedir. Yanı sıra çalışma yaşamı boyunca edinilen deneyimlerden, yüklenilen duygu veya düşüncelerden etkilenecek gözlemlenebilir eylemlerde veya tepkilerde bulunma ifadesinin ise çalışma kültürünün dışsal yansıması olan davranışları ortaya koyduğu görülmektedir. Ayrıca bu durumun büyük ölçüde bireyin çalışma yaşamına olan ilgisi, etkinliği ve performansı üzerinde de etkilerinin gözlemlenebileceği belirtilmektedir (O'Donnell ve Boyle, 2008: 5; Bakker ve Schaufeli, 2008: 149-153; Çıtak, 2008: 18-22). Dolayısıyla bu ifadelerden yola çıkarak çalışma kültürünü oluşturan tutum ve davranışlar arasında bir etkileşimin söz konusu olduğu, herhangi bir kişiye, objeye, olaya ya da duruma yönelik eğilimin içsel yansıması olan tutumun onun dışı vurumu olarak görülen davranışlar üzerinde belirleyici rol oynayabileceği söylenebilir. Bilhassa çalışma yaşamı içerisinde görülen tutum ve davranışlar büyük ölçüde bulunulan toplumun kültürel özelliklerini taşıdığından tüm bunların çalışma kültürünün dışsal yansıması olan bireyin çalışma davranışları (etkinlik, performans gibi) üzerinde de etkili olabileceği sonucuna ulaşılabilir.

Dahası bireysel ya da örgütsel bağlamda gerçekleştirilen her türlü faaliyet sonucu belirlenmiş amaca ulaşma derecesini ortaya koyan performans ölçütü yani *etkinlik* ve bu amaca eldeki kaynakları en etkin şekilde kullanarak ulaşabilme yeteneğini ifade eden *performans* gibi çalışma davranışlarının çalışma kültürünün dışsal yansıması olduğu düşünülmektedir. Yanı sıra çalışma yaşamından bilerek kaçınılması veya öngörülemeyen bir durum (hastalık, kaza vb.) nedeniyle çalışma yaşamından uzaklaşılması durumu anlamı taşıyan *işe devamsızlık ya da bir diğer ifadeyle işten kaçış* bununla birlikte bireyin kasıtlı veya bilinçli bir şekilde işi bırakma isteğini ya da niyetini belirten *işten ayrılma eğiliminin* de

çalışma kültürünün dışsal yansıması olan davranışlar arasında yer aldığı görülmektedir (Ersoy-Kart, 2006: 19-20; Öcel, 2010: 20; Dörner, 2012; Çolak, 2013: 85-92). Ayrıca literatürde gerek bireysel gerekse örgütsel bağlamda etkinlik, performans, işe devamsızlık/işten kaçış veya işten ayrılma eğilimi gibi olumsuz sonuçlara sebebiyet verecek her türlü bilinçli ve kasıtlı davranışın üretkenlik karşısı çalışma davranışı olarak değerlendirildiği (Cochran, 2014; Doğan ve Kılıç, 2014: 113-126) ve bu söz konusu çalışma davranışları üzerinde bireysel, toplumsal ya da örgütsel çeşitli faktörlerin etkilerinin görülebileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla bir anlamda çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışların bileşkesi olan çalışma kültürü üzerinde de bu söz konusu faktörler etkili olabilmektedir (Demirel, 2009; Öcel, 2010: 19-25).

Kısaca özetlemek gerekirse her (engelli, sağlıklı, kadın, erkek, ileri yaşlı, genç) bireyin çeşitli nedenlerle çalışma yaşamına katılım gerekliliği (Aşık, 2010; Meşhur, 2011: 75-76; Ehring, 2011; Ay, 2012; Burke vd., 2013: 22; Peters, 2016; Dam, 2016) ve çalışma yaşamı sürecinin de bireyin hayatının büyük bir bölümünü oluşturduğu gerçeği dikkate alındığında (Sosyal, 2008: 5-6), bu süreçte paylaşılan değer, inanç ve normları kapsayan çalışma kültürünün içsel yönü olan tutumların bireyin çalışma yaşamına yüklediği anlamın, çalışma disiplinin ve çalışma yaşamına olan bağlılığının bir yansıması olduğu görülmektedir. Yanı sıra dışsal yönü olan davranışlar ise bireyin etkinliğini, performansını, işten kaçış veya ayrılma niyetini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte çalışma yaşamı içerisinde gözlemlenen tutum ve davranışlar üzerinde bireysel (demografik, psikolojik), toplumsal (aile, değer, inanç, toplumsal yapı) veya örgütsel (yönetim tarzı, örgütün yapı ve büyüklüğü, kültürü, ücret ve çalışma koşulları) çeşitli faktörlerin etkilerinin bulunduğu belirtilmektedir. Ayrıca tüm bu unsurların aslında bir çalışma kültürü modelini de ortaya koyduğu düşünülmektedir (Demirel, 2009; Çolak, 2013: 44-96).



Şekil 2.1 Çalışma Kültürü Modeli

Kaynak: Çolak, 2013: 94

Dolayısıyla hem sağlıklı bireylerin hem de çalışma yaşamına katılımı gerek sosyolojik gerekse psikolojik açıdan büyük önem taşıyan engelli bireylerin (Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011; Kearney ve Pryor, 2004: 163; Seyyar, 2008: 81-82; Ünlü, 2009: 24-25; Oliver ve Barnes, 2012: 576) çalışma kültürünün açık bir şekilde ortaya koyulabilmesi adına söz konusu bütün faktörlerin daha ayrıntılı incelenmesi gerekmektedir.

2.4. Engelli Bireylerin Çalışma Kültürü

Engelli Amerikalılar Yasası (American Disability Act/ADA) tarafından günlük yaşamsal aktivitelerini kısıtlayıcı, fiziksel ya da zihinsel herhangi bir engele/noksanlığa sahip olan ve bu tarz bir engeli olduğu diğer kimseler tarafından da kabul edilen kişilerin (Mont, 2004: 24; Brennan, 2009: 1) veyahut sakatlığı olan ya da engelli bulunan bununla birlikte birtakım değerli işlevlerini kullanmada diğerlerinden daha az yetkin/ yeterli olan kimselerin engelli şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Haveman ve Wolfe, 2000: 998).

Engelli bireylerin çeşitli (yaş, cinsiyet, sosyal, kültürel gibi) faktörlerin de etkisiyle kendisine düşen ya da kendisinden beklenen görevleri ve sorumlulukları gerçekleştirebilme kısıtlılığı bulunmakta (Barbotte vd., 2001: 1047) ve gerek iş yaşamı gerekse normal yaşam süreci içerisinde çevresiyle olan uyum veya etkileşiminin ise büyük önem taşıdığı vurgulanmaktadır (World Health Organization, 1980: 14; Yaruss ve Quesal, 2006: 93). Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere engellilik hali üzerinde demografik, sosyal hatta kültürel faktörlerin etkilerinin söz konusu olabileceği ve bu nedenle bireylerin fiziksel veya zihinsel herhangi bir sakatlığı, eksikliği, noksanlığı veya yetersizliği bulunabileceği açık bir şekilde belirtilmektedir. Ayrıca engelli bireylerin toplumsal hayatta varlığının tanındığı, benimsendiği, yaşam sürecinde çevresiyle olan uyum veya etkileşiminin önem taşıdığı ya da bir diğer ifadeyle engelli bireylerin tüm eksiklik ve yetersizlikleriyle hem normal yaşantısında hem de çalışma yaşamında varlığının diğer bireyler tarafından kabul edildiği söylenebilir.

Bununla birlikte sosyal bir varlık olan bireyin hayatının yaklaşık üçte birlik bir dilimini çalışma yaşamının kapsadığı, yaşamsal aktivitelerinin devamlılığı için çalışma yaşamına katılımının ve bu konuda gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği, çalışma eyleminin onun hayatında çeşitli (ekonomik, sosyal veya psikolojik gibi) açılardan etkili olduğu ve çalışmanın sağlıklı ya da engelli tüm bireyler için temel insani bir hak olarak görüldüğü düşünülürse aslında tüm bunların bireyin yaşamında çalışmanın önemine ve gerekliliğine dikkat çektiğini söylemek mümkündür (Sosyal, 2008: 5-6; Ünlü, 2009: 42-43; Meşhur, 2011: 73-76; Burke vd., 2013: 22; Kaçmaz, 2014: 15-16; Yüksel, 2014b; Koray, 2016: 63-64).

18.yüzyılda işletme politikası gereği daha çok kar veya rekabet unsurlarının gözetilmesi nedeniyle, çalışma yaşamı içerisinde bilhassa güçlü vücut ve özürsüz/engeli olmayan bir bedenin önem taşıdığı düşüncesi (Taylor, 1911) aslında engelli bireylerin toplum tarafından varlığının kabul görülmediğini bilakis engellilere yönelik bir dışlamanın, soyutlamanın ya da ayrımcılığın söz konusu olduğunu göstermektedir (Ünlü, 2009: 24-25). Söz konusu dışlanma, soyutlanma veya ayrımcılığın nedeninin ise engelli bireylerin iş deneyimsizliği, devamsızlığı ya da istikrarsızlığı olduğu belirtilmekte ve bu durumun engellilerin çalışma yaşamının dışına itilmesine, bir diğer ifadeyle istihdam içerisinde bu kişilere yer verilmemesine veya varlığının kabul edilmek istenmemesine neden olduğu düşünülmektedir (Genç ve Çat, 2013: 371). Bu durumun ise geçmiş yıllarda çalışma yaşamı içerisinde engelli bireylere yönelik tutum ve davranışların yani bir anlamda toplumdaki hâkim bakış açısı ile şekillenen bir çalışma kültürü anlayışının yansıması olduğu söylenebilir.

Ancak 21.yüzyılda engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin hâkim bakış açısının değiştiği (Barnes, 2012: 7), topluma kazandırılmasına ve karşılaştıkları güçlüklerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların başlatıldığı (Priestley vd., 2016), bu çalışmalar ile birlikte engelli bireylerin topluma kazandırılmasını veya toplumla bütünleşmesini sağlayacak sosyal içerme politikalarının da uygulamaya koyulduğu görülmektedir (Öz ve Orhan, 2012: 46; Genç ve Çat, 2013: 370). Bu bireylerin topluma kazandırılması ve toplumla bütünleşmesi bağlamında sosyal içerme politikaları içerisinde en önemli yere ise çalışma yaşamına katılımının sahip olduğu ayrıca engelli bireylerin dünya nüfusunun % 15'ini oluşturduğu ve bu rakamın dağılımının gelişmekte olan ülkelerle sanayileşmiş ülkeler arasında büyük ölçüde farklılık gösterdiği belirtilmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011: 1).

Bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerde çalışma çağındaki engelli bireylerin % 80 - % 90'ını işsiz iken, sanayileşmiş ülkelerde bu rakamın % 50 ile % 70 arasında değiştiği görülmekte ve bu durum ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre engelli bireylerin çalışma durumuna ilişkin istatistiksel dağılımın farklılıklar taşıyabileceğini ortaya koymaktadır (United Nations, 2007: 1). Bu ifadelerden yola çıkarak temelde insani bir hak olarak görülen çalışma olgusu ve insan hayatının önemli bir bölümünü kapsayan çalışma yaşamı, özellikle engelli bireylerin toplumsal hayatta varlığının kabul edilmemesinin aksine bilakis her türlü eksiklik, noksanlık veya yetersizliğine rağmen varlığının tanınması ve benimsenmesi durumuyla da ilişkilendirilebilir. Söz konusu ilişkilendirme sonucu tüm yaşam sürecinde olduğu gibi bunun önemli bir bölümünü kapsayan çalışma yaşamı içerisinde de engelli bireylerin varlığının tanınmasının, benimsenmesinin, diğer bireyler tarafından kabulünün ve çalışma yaşamına katılımlarına ilişkin gerekli her türlü düzenlemenin aslında gereklilik arz

ettiği açıkça görülebilir. Hatta bu noktada tüm bunların engelli bireyin yaşamında yarattığı ekonomik, sosyal veya psikolojik etkinin de büyük ölçüde önem taşıdığı söylenebilir. Kısacası geçmişten günümüze engelli bireylerin çalışma yaşamındaki yeri ve çalışmanın bu bireylerin yaşamındaki öneminin belirtilmesinin ardından çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışları ortaya koyan çalışma kültürü olgusunun (Çolak, 2013: 1-46; Belias ve Koustelios, 2014: 132-134) da engelli çalışanlar bağlamında ele alınması gerekmektedir. Bu yaklaşım engelli bireylerin kültür çerçevesinde şekillenen çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışlarının ortaya koyulabilmesi açısından fayda sağlayabilir.

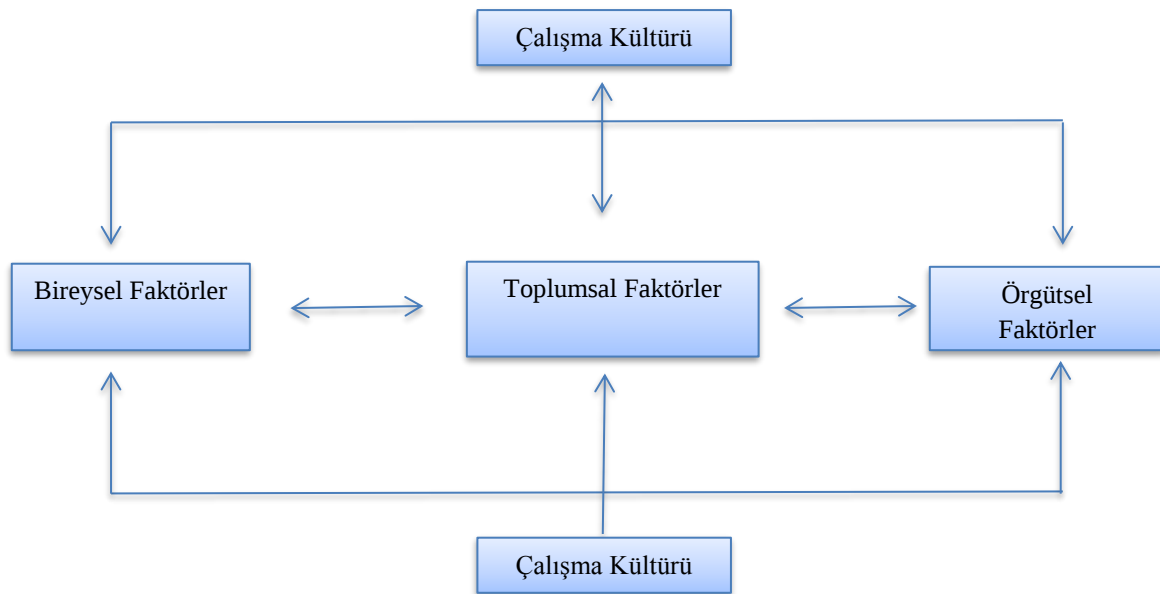
Yapılan araştırmalar neticesinde engelli bireyler açısından çalışma olgusunun, çalışma yaşamına katılarak üretimde bulunma, varlığının devamlılığını sağlama, sorumluluk alabilme, bilgi veya becerilerini kullanabilme, başkalarından bağımsız bir şekilde yaşamını sürdürebilme, kendi ayakları üzerinde durabilme, sosyal ilişkiler kurabilme ve sürdürebilme anlamı taşıdığı görülmektedir (Haveman ve Wolfe, 2000: 1010-1011; Meşhur, 2011: 75-76). Bununla birlikte var olabilmek ve yaşamını sürdürebilmek için farklı kişilerle iletişim ve etkileşim içerisine giren bireylerin bütünleşmelerine, özveride bulunmalarına, ortak amaç, karar ve stratejiyi benimsemelerine, başarıyı veya mutlulukları paylaşımlarına, aile, okul, arkadaş ya da çalışma ortamında geliştirdikleri düşünce ve davranışlara büyük ölçüde kültürün kaynaklık ettiği görülmektedir (Köse vd., 2001: 219-222; Rising ve García-Carbonell, 2006).

Kültürün aynı zamanda insan etkileşimini içeren ve geliştiren sosyal tecrübenin bir sonucu olduğu (Weedon, 2004), çalışma yaşamı içerisinde güçlü bir değer mekanizması olarak görüldüğü hatta söz konusu değerlerden oluşan kültür olgusunun bireyin iş ve eylemlerini nitelendirmesini, değerlendirmesini ve yargılamasını sağlayacak birtakım ölçütler sunduğu belirtilmektedir (Çelik, 1993: 135-139). Yani sağlıklı bireylerin yanı sıra engelli bireylerin de sosyal bir ortam olan çalışma yaşamı içerisinde farklı bireylerle iletişim ve etkileşim içerisine girdiği, çalışma sürecinde yüklendiği duygu, düşünce ve davranışlara aslında içinde bulunduğu toplumun kültürünün kaynaklık ettiği söylenebilir. Bununla birlikte paylaşılan ortak amaç, başarı, sevinç gibi değerleri yansıtan kültür olgusu onun çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmelerinde dolayısıyla tutum ve davranışları üzerinde de belirleyici olabilir. Ayrıca çalışma yaşamı sürecindeki paylaşılan değer, inanç ve normları kapsayan çalışma kültürünün, içsel yansıması olan tutumlar (çalışmanın anlamı, çalışma disiplini ve bağlılığı) ve sıra dışal yansıması olan davranışlar (etkinlik, performans, işten kaçış veya ayrılma niyeti) üzerinde bireysel, toplumsal veya örgütsel çeşitli faktörlerin etkilerinin bulunabileceği belirtilmektedir (Demirel, 2009; Çolak, 2013: 44-96).

Engelli bireylerin çalışma kültürünü ortaya koyabilmek ve anlayabilmek adına ise söz konusu faktörlerin ayrıntılı şekilde incelenmesi fayda sağlayacaktır.

2.5. Engelli Bireylerin Çalışma Kültürünü Etkileyen Faktörler

Hem engelli hem de sağlıklı bireylerin çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışlarını ortaya koyan çalışma kültürü olgusu üzerinde bireysel, toplumsal ve örgütsel gibi çeşitli faktörlerin etkilerinin bulunduğu ya da bir diğer ifadeyle bireyin çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışlarının farklı boyutlarda ve çeşitli faktörler aracılığıyla şekillendiği belirtilmektedir (Yılmaz, 2011: 89; Çolak, 2013: 50-51; Sönmez, 2016). Bununla birlikte söz konusu faktörler mikro ve makro düzeyde incelenmektedir. *Mikro-bireysel* faktörlerin demografik, kişisel ya da psikolojik, *makro-toplumsal* faktörlerin genellikle ekonomik, politik, sosyal veya kültürel olduğu ve örgütsel faktörlerin ise iş çevresinden ya da çalışma ortamına ilişkin unsurlardan kaynaklandığı görülmektedir (Westwood ve Lok, 2003: 141). Ayrıca gerek ulusal gerekse uluslararası yazında engelli çalışma kültürü üzerine yapılan çalışma sayısının yok denecek kadar az olduğu söylenebilir. Engelli bireylerin çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışlarını gerçekçi bir biçimde ortaya koyabilmek adına bu faktörlerin çok boyutlu şekilde tartışılması, çalışma kültürünü şekillendirdiği düşünülen her faktörün etkisinin ayrı ayrı incelenmesi ve söz konusu tüm faktörlerin karşılıklı etkileşiminin de dikkate alınması gerekebilir.



Şekil 2.2 Çalışma Kültürünü Etkileyen Faktörler

Kaynak: Yılmaz, 2011: 89; Çolak, 2013: 50-51; Sönmez, 2016

2.5.1. Bireysel Faktörler

Genellikle mikro düzeyde incelenen bireysel faktörler herhangi bir kişiye, olaya ya da duruma ilişkin tutum ve davranışlar üzerinde bireyin demografik, kişisel veya psikolojik özelliklerinin rol oynayabileceğini göstermektedir (Karacoşkun, 2004: 29-32; Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 36-40; Küçüközkan, 2015: 33; Gültaş ve Yıldırım, 2016: 33-34). Bireyin *demografik ve psikolojik* özellikleri üzerinde belirleyici rol oynayabileceği ileri sürülen bireysel faktörlerin ayrıca kişisel deneyimleri, arzuları, beklentileri, baskıları, korkuları, endişeleri, diğer bireylerle olan ilişkisel bağlılıkları ve yükümlülükleri kapsadığı belirtilmektedir (Westwood ve Lok, 2003: 142; Yılmaz, 2011: 90). Yani bireysel faktörler aslında psikolojik ve demografik olarak iki farklı açıdan ele alınabilir. Bireyin istek, ihtiyaç ya da beklentileri, kaygıları ve korkuları, diğer bireylerle olan karşılıklı ilişkileri, onlara karşı sorumlulukları veya bağlılıkları ile şekillenerek bireyin çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışları ya da bir diğer ifadeyle çalışma kültürü üzerinde belirleyici rol oynayabilir.

Yapılan araştırmalar neticesinde çalışma kültürünü etkileyen bireysel faktörlerden birincisinin, bireyin çalışma yaşamına ilişkin isteklerini, beklentilerini, kişiliğini, benliğini, algı ve motivasyonunu ortaya koyan psikolojik özellikler ya da faktörler olduğu görülmektedir (Kuzgun, 1985: 1-8; Cömert ve Durmaz, 2006: 357-358; Demirel, 2009: 119-120). Bununla birlikte Erdur-Baker tarafından (2007: 110-113) bireyin psikolojik özelliklerinin genellikle içerisinde bulunan kültüre, sosyal normlara ve çevre koşullarına göre anlam kazandığı ya da yordandığı belirtilmekte bilhassa kültürün bireyin değer yargılarını ve ruh sağlığını biçimlendirdiği ileri sürülmektedir. Sevimli ve İşcan (2005: 56) tarafından ise bu söz konusu değer yargılarının çalışma yaşamı içerisinde bireyin davranışları üzerinde de doğrudan etkilerinin görülebileceği açık bir şekilde belirtilmektedir. Dolayısıyla şu durumda bireyin tutum veya davranışlarının kültür kaynaklı olduğu dolayısıyla çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışlarının da kültür temelinde şekillenerek çalışma kültürünü ortaya koyduğu söylenebilir.

Engelli bireyler açısından bu durum ele alındığında ise bireyin çalışma yaşamına ilişkin değerlerini, inançlarını, tutum ve davranışlarını ortaya koyan çalışma kültürü olgusunun bir anlamda psikolojik veya kişisel faktörlerin etkisiyle şekillendiği sonucuna ulaşılmaktadır (Sönmez, 2016). Yani bu ifadelerden yola çıkarak istek, ihtiyaç, beklenti, kişilik, benlik, algı ve motivasyon gibi unsurların psikolojik faktörler arasında yer aldığı, engelli bireylerin çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışları üzerinde psikolojik faktörlerin önemli bir role sahip olduğu ve tüm bunların içinde bulunan kültürel, sosyal ve çevresel öğelerle anlam kazandığı söylenebilir.

Engelli bireylerin çalışma kültürünü etkileyen ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamı içerisindeki tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğu düşünülen bireysel faktörlerden ikincisinin ise yaş, aile, eğitim ve medeni durum gibi kişisel özellikleri kapsayan demografik unsurlar olduğu görülmektedir (Sönmez, 2016). Yaş, medeni durum, aile veya eğitimin yanı sıra cinsiyet ve iş deneyimi gibi öğelerin de demografik faktörler arasında yer aldığı, bireyin çalışma kültürünü oluşturan çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlar üzerinde bu faktörlerin de etkilerinin söz konusu olabileceği belirtilmektedir (Ahituv ve Lerman, 2005; Sevimli ve İşcan, 2005: 57; Memiş, 2007; Akkoç vd., 2012: 107). Yapılan araştırmalar neticesinde demografik faktörlerin yine çalışma yaşamındaki etkilerine ilişkin Çolak (2013: 53) tarafından:

- Yaş ile tutum (çalışmanın anlamı, çalışma disiplini ve bağlılığı) arasında pozitif yönlü ilişkinin söz konusu olduğu,
- Kadınların çalışma yaşamına olan bağlılığı erkeklerden fazla iken, erkeklerin çalışma disiplinin daha yüksek bulunduğu,
- Dahası evli, eğitim düzeyi ve iş deneyimi yüksek olan çalışanlar için çalışma yaşamının daha fazla ölçüde anlam ifade ettiği belirtilmektedir.

Kısaca özetlemek gerekirse, bireysel (psikolojik ve demografik) faktörlerin çalışma kültürünü etkilediği yani söz konusu faktörlerin bireyin çalışma yaşamına yönelik tutumu üzerinde belirleyici rol oynayabileceği dolayısıyla tutumun dışsal bir yansıması olduğu düşünülen davranışlar üzerinde de bu faktörlerin etkilerinin görülebileceği açıktır. Bununla birlikte bu faktörlerin engelli bireylerin çalışma kültürünü ne ölçüde etkilediği ortaya koyabilmek adına daha kapsamlı araştırmaların yapılması gerektiği de söylenebilir.

2.5.2. Toplumsal Faktörler

Çalışma kültürünü ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışları etkileyen bireysel, toplumsal veya örgütsel bağlamda çeşitli faktörlerin bulunduğu bilinmektedir. Bu söz konusu faktörlerin bireysel anlamda psikolojik ve demografik faktörlerin etkisiyle kişilerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olabileceği görülmekle birlikte toplumsal bağlamda da *toplum ve aile yapısının, din veya değerlerin* çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışlar üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir (Çolak, 2013: 52-68). Bu nedenle bireyin tutum veya davranışları üzerinde etkili olduğu düşünülen bireysel faktörlerin yanı sıra toplumsal faktörlerin de ayrı ayrı incelenmesi ve söz konusu tüm faktörlerin çalışma yaşamına yönelik etkisinin ortaya koyulması çalışma

kültürünü etkileyen faktörlerin gerçekçi bir yaklaşımla sunulabilmesi açısından daha faydalı olacaktır.

Dürüstlük, güvenilirlik, sadakat, sorumluluk, yardımseverlik gibi toplumsal değerlerin sosyal bir varlık olan bireyin yaşamında birleştirici bir rolü bulunduğu, yaşamına yön verdiği ve çevreye uyumunu gerekli kıldığı dahası bu durumun onun tutum ve davranışları üzerinde de etkili olduğu görülmektedir (Selvitopu vd., 2014: 980). Dolayısıyla bu gibi toplumsal değerlerin bireylerin sosyal bir ortam olan çalışma yaşamı içerisindeki tutum ve davranışları üzerinde de birtakım etkileri gözlemlenebilir. Yine sosyalleşmenin ilk ve en yoğun şekilde yaşandığı ortamın ise aile olduğu bununla birlikte ailenin bireyin yaşamında ekonomik, eğitsel, kültürel veya psikolojik gibi çeşitli işlevlerinin bulunduğu ayrıca bireyin aile içerisinde edinimlerinin aslında onun tüm yaşam sürecini etkilediği vurgulanmaktadır (Hammond ve Cheney, 2010: 5; Bayer, 2013: 102-124). Buna dayanarak bireyin yaşamında ailenin önemli bir role sahip olduğu ve onun gerek normal yaşantısında gerekse çalışma yaşamı içerisinde diğer bireylerle olan ilişkileri, tutum veya davranışları üzerinde büyük ölçüde etkili olabileceği söylenebilir. Yine konu ile ilişkili olarak aile yapısının din olgusu üzerindeki etkilerinin yanı sıra aslında dini anlayışın da bireyin tutum ve davranışları üzerinde belirleyici etkilerinin bulunabileceği belirtilmektedir (Doğan, 2010: 124-125). Ya da bir diğer ifadeyle toplumsal faktörlerin etkisiyle şekillenen din olgusunun bireyin tutum ve davranışları üzerinde etkili olabilmektedir (Thouless, 1923: 9-15).

Toplumsal yapı, tesadüfî bir şekilde bir araya gelmeyen bireylerin karşılıklı ilişkilerini ve bu ilişkilerin devamlılığını, toplumsal süreçte bu kişilerin birbirleriyle olan etkileşimlerini, birtakım kuralları veya normları ifade etmektedir. Bununla birlikte ahlak, hukuk, siyaset, eğitim, din gibi unsurların da büyük ölçüde toplumsal yapının devamlılığını sağlamada rol oynadığı ve örgütlerin bu söz konusu yapı için anlamlı bir örnek teşkil ettiği belirtilmektedir (Bozkurt, 1972: 20-22). Bir toplumda varlığını veya çalışmalarını sürdüren örgütün çalışma şeklini, faaliyetlerini hatta faaliyetlerinin sonuçlarını etkileyen en önemli olgunun ise inanç, örf, adet, gelenek-görenek ve değerleri yansıtan kültür olduğu bununla birlikte her ülkenin ya da toplumun taşıdığı yapısal farklılıklar nedeniyle farklı kültür ve sistemlere sahip olabileceği düşünülmektedir (Köse vd., 2001: 220-222). Yapılan araştırmalar, örneğin Japonların başarılarının ardında yatan en büyük nedenin kültürleri, toplumsal yapıları, bakış açıları, eğitim sistemleri ve dini anlayışları olduğunu bununla birlikte iş ve çalışma anlayışlarının Japon çalışanların tutum ve davranışları üzerinde de çeşitli açılardan etkilerinin bulunduğunu göstermektedir (Köse vd., 2001: 228-229).

Engelli çalışma kültürü bağlamında da bir ülkenin ya da toplumun kültürünün söz konusu ülke veya toplumun temel iş ilişkileri ve çalışma psikolojisi üzerinde etkili olabileceği tahmin edilmekte ayrıca örgüt/işletme içerisinde engelli çalışma kültürünü etkileyen faktörler çerçevesinde toplumsal bilincin, yasal düzenlemelerin ve sosyal olanakların ağırlık kazandığı görülmektedir (Sönmez, 2016). Bu ifadelerden yola çıkarak toplumsal yapının şekillenmesi sürecinde kültürün bağlayıcı rol oynadığı ve bu yapının sosyal ilişkilerin yoğun şekilde yaşandığı bir nevi alt kültür çeşidi olan çalışma kültürü üzerindeki etkilerinin yadsınamayacağı söylenebilir. Toplumsal yapı içerisindeki bireylerin birbirleriyle olan karşılıklı ilişki ve etkileşimlerinin, dini, ahlaki ve hukuki anlayışlarının engelli çalışma kültürü bağlamında ya da engellilerin çalışma yaşamı içerisindeki tutum ve davranışları üzerinde de etkilerinin görülebileceği ayrıca bu durumun bireysel hatta dolayısıyla örgütsel açıdan da birtakım etkilerinin söz konusu olabileceği açıktır. Çalışma kültürünü ya da bir diğer ifadeyle çalışmaya yaşamına yönelik tutum ve davranışları etkileyen bireysel veya toplumsal faktörlerin yanı sıra örgütsel faktörlerin de incelenmesi konuya ilişkin daha bütüncül bir bakış açısı geliştirme olanağı sunabilir.

2.5.3. Örgütsel Faktörler

Bireylerin tutum ve davranışlarını yansıtan çalışma kültürü olgusu üzerinde bireysel ve toplumsal çeşitli faktörlerin yanı sıra *yönetim tarzı, örgütün yapı ve büyüklüğü, kültürü, ücret ve çalışma koşulları* gibi iş yaşamına ilişkin birtakım örgütsel faktörlerin de etkileri bulunmaktadır (Westwood ve Lok, 2003: 141; Yılmaz, 2011: 89-95). Bir işletmedeki çalışanları bir arada tutan, paylaşılan ortak inanç veya değerleri yansıtan örgüt kültürünün aslında bireylerin çalışma kültürü olgusu ile yakından ilişkili olduğu ve çalışma yaşamı içerisinde bireylerin birbirleriyle ya da çevreleriyle olan karşılıklı ilişkileri yani çalışanların çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışları üzerinde etkilerinin görülebileceği belirtilmektedir (Köse vd., 2001: 228).

Bireyin çalışma yaşamı içerisindeki tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğu görülen unsurlardan biri olan ücretin bilhassa adil ve dengeli olması gerektiği düşünülmektedir. Bir diğer unsur olan yönetim tarzına ilişkin ise örneğin çalışana kendi başına karar ve sorumluluk alabilme yetkisi verilmesiyle birlikte bu durumun onun çalışma yaşamına yönelik olumlu tutumlar geliştirmesine de neden olabileceği vurgulanmaktadır (Seyhan, 2014: 50-52). Bununla birlikte yine örgütsel faktörlerden örgütün yapı ve büyüklüğünün de çalışanların çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışları ya da bir diğer ifadeyle çalışma kültürü üzerinde belirleyici rol oynadığı görülmektedir. Örgütün yazılı

kurallarının bulunması ve merkezileşme derecesinin yanı sıra çalışanların kendini örgütle özdeşleştirme bağlamında da küçüklüğü ya da büyüklüğü önem taşımaktadır (Gürkan, 2006: 38-39).

Engelli bireylerin çalışma kültürünü etkileyen örgütsel faktörler incelendiğinde ise yine çalışma ortamı, çalışma koşulları, psikolojik ortam, kariyer, terfi ve gelişim olanakları ile birlikte insan ilişkileri gibi unsurların engelli bireylerin çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışları üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Sönmez, 2016). Dolayısıyla bu ifadelerden yola çıkarak ister sağlıklı isterse engelli olsun aslında çalışma yaşamı sürecinde tüm bireylerin tutum ve davranışları üzerinde örgütsel faktörlerin belirleyici olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamı içerisinde özellikle yer verilmesi gerektiği düşünülen engelli bireylerin istihdamının sağlanabilirliği veya arttırılabilmesi açısından ise bu konunun daha fazla ölçüde önem arz ettiği söylenebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ENGELLİ BİREYLERİN ÇALIŞMA KÜLTÜRÜ: ALANYA'DA BİR UYGULAMA

3.1. Alanya'da Bulunan Engelli Bireylerin Mevcut Durumu

Akdeniz'in incisi olarak tabir edilen (ALTSO, 2016: 54) ve yapılan son Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarından edinilen verilere göre 294.558 kişilik nüfusu ile Alanya, Antalya'nın 3.büyük ilçesi konumundadır. Bu konumu ile Alanya ülkemizde nüfus yoğunluğu bakımından 22 ili geride bırakmıştır. Bununla birlikte Tablo 3. 1'den de görüleceği üzere yapılan araştırmalar neticesinde Alanya'nın nüfus yoğunluğunun her geçen yıl önemli ölçüde artış gösterdiği görülmektedir (ALTSO, 2016: 68-70).

Tablo 3.1 Alanya'daki Toplam Nüfusun Yıllara ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Yıl	Alanya Nüfusu	Erkek Nüfusu	Kadın Nüfusu
2016	294.558	150.753	143.805
2015	291.643	149.183	142.460
2014	285.407	146.089	139.318
2013	276.277	141.040	135.237
2012	264.692	135.495	129.197
2011	259.787	133.060	126.727
2010	248.286	127.306	120.980
2009	241.451	124.029	117.422
2008	233.919	119.773	114.146
2007	226.236	116.381	109.855

Kaynak: ALTSO, 2016: 68-69

294.558 kişilik Alanya nüfusunun 150.753'ünü erkekler, 143.805'ini ise bayanlar oluşturmaktadır. Yani elde edilen son verilere göre toplam nüfus içerisinde erkeklerin oranı yani % 51,18 iken bayanların oranının % 48,82 olduğu göze çarpmaktadır. Her ne kadar erkek nüfusunun bayan nüfusuna kıyasla fazla olduğu göze çarpsa da aslında her ikisinin de sayısal anlamda büyüklüklerinin birbirine yakınlaştığı düşünülmektedir (ALTSO, 2016: 69). Bununla birlikte T.C. Alanya Belediye Başkanlığı'ndan edinilen son güncel istatistiki verilere göre 294.558 kişilik Alanya nüfusunun 1930'unu engellilerin kapsadığı ancak bu rakamın yalnızca Alanya Belediyesi'ne kayıtlı engelli bireylerin sayısal büyüklüklerini ortaya koyduğu belirtilmektedir. Bu kişilerin engel türüne göre dağılımı Tablo 3. 2'de yer alırken cinsiyete bağlı olarak toplam nüfus içerisindeki oranı ise Tablo 3. 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3.2 Alanya Belediyesi'ne Kayıtlı Engellilerin Engel Türlerine Göre Dağılımı

Engel Türü	Engelli Sayısı	Yüzdesi (%)
<i>Fiziksel(Ortopedik)</i>	444	23
<i>Zihinsel</i>	512	26,5
<i>İşitme ve konuşma</i>	178	9,2
<i>Görme</i>	153	7,9
<i>Ruhsal ve Duygusal</i>	90	4,7
<i>Süreğen Hastalıklar (Kronik Rahatsızlıklar)</i>	553	28,7
Toplam	1930	100

Kaynak: T. C. Alanya Belediye Başkanlığı, 2017

Tablo 3. 2’den de görüldüğü üzere T.C. Alanya Belediye Başkanlığı’na kayıtlı toplam 1930 engelli birey bulunmakta ve bunların engel türlerine göre dağılımları incelendiğinde büyük bir kısmının süreğen hastalıklara/kronik rahatsızlıklara ya da zihinsel veya fiziksel (ortopedik) bir engele sahip olduğu dikkat çekmektedir. Diğer taraftan % 4,66’lık bir oranla en az sayıdaki engel grubunun ruhsal ve duygusal engelli bireylerden oluştuğu ardından yaklaşık %8’lik bir oranla görme engellilerin ve % 9,22’lik bir oranla ise işitme-konuşma engellilerin yer aldığı göze çarpmaktadır.

Tablo 3.3 Alanya Belediyesi'ne Kayıtlı Engelli Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyeti	Engelli Sayısı	Yüzdesi (%)
<i>Erkek</i>	1125	58,3
<i>Kadın</i>	805	41,7
Toplam	1930	100

Kaynak: T. C. Alanya Belediye Başkanlığı, 2017

T.C. Alanya Belediye Başkanlığı’na kayıtlı engelli bireylerin cinsiyetlere göre dağılımı incelendiğinde ise Tablo 3. 3’den de görüldüğü üzere bu bireylerin % 58,3’ünü erkeklerin, % 41,7’sini ise bayanların oluşturduğu göze çarpmaktadır.

Bununla birlikte Alanya’da toplam nüfus içinde yer alan erkeklerin sayısı bayanlardan fazla olduğu gibi engelli erkek nüfusunun da engelli bayan nüfusundan çok daha fazla olduğu görülmektedir.

T.C. Alanya Belediye Başkanlığı (2016) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada engelli bireylere bağımlı ya da bağımsız nasıl bir yaşam sürdürdükleri sorulmuş ve 1683 kişiden alınan cevaplar neticesinde bu bireylerin % 70'i başkalarından bağımsız bir yaşam sürerken, %30'unun yaşamını başkalarına bağımlı bir şekilde sürdürdüğü görülmüştür. Yine engelli bireylerin eğitim durumlarına ilişkin sorulan soruyu ise 1605 kişi yanıtlamış ve bu bireylerin de % 70'i okur-yazar olmasına rağmen % 30'unun hiç okuma yazma bilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kısaca özetlemek gerekirse Alanya'da erkek nüfusunun bayan nüfusundan her ne kadar oransal olarak fazla olduğu göze çarpsa da bu istatistiklerin sadece kayıtlı engellileri kapsadığını bir kez daha belirtmek gerekir. Bunun yanı sıra aynı bölgede bir ya da birden fazla engel türüne (çoklu engelliliğe) sahip fakat herhangi bir yere kaydı bulunmayan kişilerin de varlığı söz konusu olabilir. Söz konusu kaydı bulunmayan bireylerin de hesaba katılması durumunda ise engelli bireylerin mevcut cinsiyet ya da engel türü dağılımlarına, eğitim durumlarına veya bağımlı-bağımsız yaşam koşullarına ilişkin elde edilen istatistiksel verilerde birtakım farklılıklar görülebilir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, engelli bireylerin çalışma kültürünü ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında yer alan engelliler aktif çalışan, geçmişte en az bir iş deneyimine sahip olan fakat şu an çalışma yaşamı içerisinde aktif bir şekilde yer almayan ya da bugüne kadar hiç iş deneyimine sahip olmayan bireylerdir. Bu yönüyle araştırma ilk olma özelliği taşımakta ve literatürde çalışan engelli bireylere yönelik var olan araştırmaların yanı sıra daha önce mercek altına alınmayan diğer iki kesiminde incelenmesi ve çalışma kültürü bağlamında değerlendirilmesi bu çalışmanın özgün değerini ortaya koymaktadır. Ayrıca bir diğer amacın ise, bu bireylerin çalışma kültürü yani çalışma yaşamına yönelik tutum veya davranışları üzerinde etkili olan ve onların çalışma yaşamına katılımını olumlu, olumsuz, doğrudan ya da dolaylı şekilde etkileyen faktörlerin belirlenmesidir.

Engelli bireylerin de diğer sağlıklı bireyler gibi çalışma yaşamına katılımının temel insani bir hak olduğu düşüncesinden hareketle (Burke vd., 2013: 22) ve çalışma yaşamına katılan bireylere kıyasla katılmayan bireylerde gözlemlenen depresyon, anksiyete bozukluğu, öz güven eksikliği, düşük benlik saygısı veya yaşam kalitesi gibi durumların etkisiyle (Linn vd., 1985: 502-506; Güler, 2005: 374-378; Leahy, 2009: 1-2; Wray, 2009: 7; Institute for

Work & Health, 2009: 1-4; Erol, 2013: 53) engellilerin çalışma yaşamına katılımının gerekliliği ve ne kadar büyük bir önem arz ettiği ortaya koyulmaktadır.

Ayrıca çalışma yaşamına katılmanın gerek bireysel gerekse toplumsal açıdan sağladığı faydalar gözetilirse öncelikle bireysel anlamda engelli bireyler için bir işe sahip olmanın, kendi ayakları üzerinde durmanın, başkalarından bağımsız ve onlara yük olmadan yaşamanın, onların yaşamındaki ekonomik, sosyal ve psikolojik etkilerinin yadsınamayacak kadar büyük bir öneme sahip olduğu aşikârdır. Yanı sıra toplumsal bağlamda düşünüldüğünde engellilerin çalışma yaşamına katılımı onların toplumda üretmeden tüketen bir kesim olduğu algısını ortadan kaldıracak ve bir anlamda bu kesimin topluma yük olduğu düşüncesi terk edilerek toplum tarafından varlığının tanındığı dolayısıyla aslında onların kendini ispat edebilmek adına bir şeyler yapabildiği veya ortaya koyabildiği görülecektir. Bununla birlikte engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığı ülkenin kaynak dağılımındaki dengesizliği de hafifletecek ve kaynakların daha etkin kullanımını sağlayacaktır.

Engellilerin yaşamında çalışmanın büyük bir yere, anlam ve öneme sahip olduğu düşüncesinden hareketle bu bireylerin çalışma yaşamına katılımlarını sağlayabilmek veya artırabilmek adına öncelikle çalışma yaşamına yönelik tutum veya davranışlarının belirlenmesi ve bu tutum ya da davranışları şekillendiren faktörlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu noktadan hareketle çalışma yaşamı içerisinde aktif yer alan engelli bireylerin istek veya beklentilerine kulak verilmesi, geçmişte yer alan fakat şu an çalışmayan engelli bireyleri çalışma yaşamından uzaklaştıran faktörlerin belirlenmesi ve hiç iş deneyimine sahip olmayan engellilerin ise çalışma yaşamına yönelik tutumunu nelerin etkilediğinin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Ancak bu şekilde engelli bireylerin çalışma kültürünü ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını belirleyebilmek veya bu durum üzerinde etkili olduğu düşünülen faktörleri net bir şekilde ortaya koyabilmek mümkündür.

Dolayısıyla aslında bahsi geçen konunun gerekçeleriyle birlikte sunulması da bir anlamda bu tezin önemini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Ayrıca söz konusu amaçlara ulaşıldığı takdirde bu durumun hem Alanya’da bulunan engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını sağlayabilmek ya da arttırabilmek adına fayda sağlayacağı hem de genel anlamda kuramsal veya uygulamaya dönük bir nebze de olsa katkı sunabileceği öngörülmektedir.

3.3. Araştırma Sorunsalı

Bu araştırmanın hareket noktasını, “Engelli bireylerin çalışma kültürü nedir?” ya da bir diğer ifadeyle “Engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları nasıldır?” soruları oluşturmaktadır. Esas amacın bu sorulara yanıt bulmak olduğu belirtilmekle birlikte konunun daha net ortaya koyulabilmesi açısından literatür taraması sonucu “Engelli bireylerin çalışma kültürünü ya da çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını etkileyen faktörler nelerdir?” sorusuna da cevap aranması gerektiği kanaatine varılmıştır. Bu nedenle araştırma kapsamı bu sorulara aranan yanıtlar çerçevesinde şekillenmiş ve daha geniş bir yelpazede bilgi edinilmiştir.

3.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin hem ilköğretim düzeyinde bir eğitime sahip olması hem de sahip olduğu engel türü bir sınırlılık olarak görülebilmektedir. Tüm görüşmecilere sorular genellikle aynı kelimelerle ve soruş biçimiyle yöneltilmiş fakat zaman zaman anlamını yitirmeyecek şekilde ilave açıklamalara da yer verilmiştir. Bu durum ise görüşmelerin planlanma sürecini etkilemiştir. Ayrıca yönetici ve aile bireylerinin tutumu da sınırlılık olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle bazı engelli bireylerle planlanan görüşmeler gerçekleştirilememiştir.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

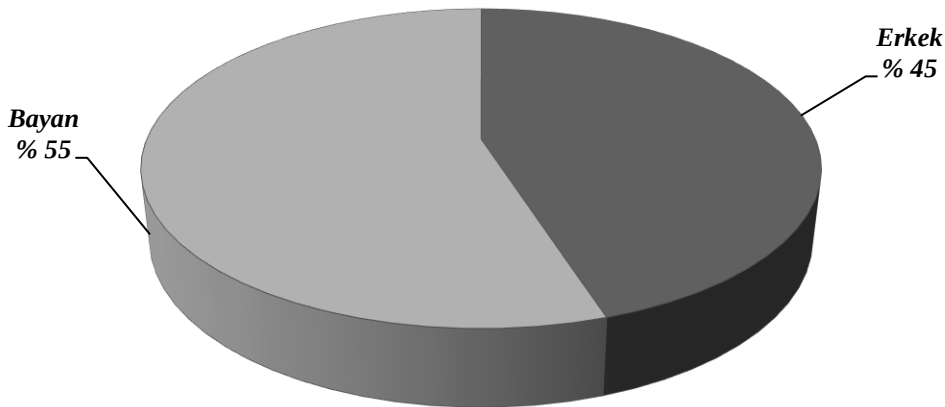
Bu araştırma, engelli bireylerin çalışma kültürünü yani çalışma yaşamına yönelik tutum veya davranışlarını ve bu tutum ya da davranışlar üzerinde etkili olabilecek faktörleri ortaya koyabilmek amacıyla Antalya’nın incisi ve 3. Büyük ilçesi konumundaki Alanya’da gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen görüşmeler de Alanya belediyesi tarafından sisteme kayıtlı toplam 1930 engelli bireyin bulunduğu ve bunların % 58,3’ünü erkeklerin, % 41,7’sini ise bayanların oluşturduğu belirtilmektedir. Elde edilen verilere göre erkeklerin sayısal anlamda büyüklüğünün bayanlardan fazla olduğu göze çarpsa da bu verilerin sadece kayıtlı engellileri kapsadığı yanı sıra bu bölgede sisteme kayıtlı olmayan engelli bireylerin de varlığının söz konusu olabileceği unutulmamalıdır.

Bu araştırmanın örneklemi ise 19’u erkek ve 23’ü bayan olmak üzere toplam 42 engelli birey oluşturmaktadır. Bununla birlikte literatürde nitel çalışmalarda örneklem büyüklüğünün hesaplanmasına ilişkin belirli bir kuralın bulunmadığı ayrıca örneklemin araştırmanın amacına, araştırma için ayrılan bütçe veya kaynağa, araştırma sorularına ve araştırmanın sınırlılıklarına göre değişiklik gösterebileceği açık bir şekilde belirtilmektedir. Nitel araştırmada amaç belirli bir zaman diliminde, belirli bir ortama ya da duruma ilişkin

inceleme yapmaktır. Fakat normal süreçte yaşamın dinamikliği ve değişkenliği de dikkate alındığında zaten aynı araştırmanın tekrar edilme olasılığı bulunmamakta dolayısıyla bu nedenle tüm nitel araştırmalar için geçerli genel geçer standartlar veya kurallar belirlemenin mümkün olmadığı sonucuna varılmaktadır (Akıncı ve Sönmez, 2015: 103). Bu ifadelerden yola çıkarak her nitel araştırma için aslında gerçekleştirildiği zamanın, ortamın veya durumun dikkate alınmasının ve araştırmanın amacı, bütçesi, soruları, sınırlılıkları göz önünde bulundurularak örneklem belirlenmesinin araştırmanın niteliği açısından önem taşıdığı söylenebilir. Çünkü söz konusu ifadelerde nitel çalışmalarda nicel araştırmalarda olduğu gibi örneklem hesaplanmasında kullanılabilecek mevcut standartların veya kuralların bulunmadığı açık bir şekilde dile getirilmektedir.

Bununla birlikte Başkale (2016: 27) tarafından derinlemesine bilgi edinmek amacıyla gerçekleştirilen bu gibi görüşmelerde en az 30 kişiyle görüşme gerçekleştirmenin gerektiği ve bunun verilerin yeterliliği, araştırmanın niteliği ya da kalitesi açısından büyük önem arz ettiği belirtilmektedir. Eğer bu durumu örneklem belirleme de bir ölçüt olarak değerlendirmek gerekirse örneklem sayısı 30'dan fazladır. Dolayısıyla görüşme gerçekleştirilen 42 engelli bireyin bir anlamda çalışmanın niteliği ve kalitesi açısından kuşku duyulmasını önleyeceği söylenebilir.

Aslında bu araştırma sürecinin başında örnekleme ilişkin herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiş ancak araştırma kapsamında yer alan engelli bireylerden edinilen bilgilerin doyurucu olduğu düşünüldüğü ve alınan yanıtların devamlı tekrar etmeye başladığı noktada görüşmeler kesilmiştir. Çünkü tekrar eden görüşmeler sonucu farklı görüşmecilerden aynı sorulara yine aynı cevapların alınması nedeniyle elde edilen bulguların değişiklik göstermeyeceği kanaatine varılmıştır.



Şekil 3.1 Görüşme Gerçekleştirilen Engelli Bireylerin Sayısal Büyüklükleri

Araştırma kapsamında yer alan 19'u erkek, 23'ü ise bayan toplam 42 engelli birey ile yarı yapılandırılmış soru formları aracılığıyla Mart-Mayıs 2017 tarihlerinde yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesi engelli bireyler araştırma konusu ve bu kapsamda onlara yöneltilecek sorular hakkında bilgilendirilmiştir. Bununla birlikte araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin bir kısmının çalışma hayatı içerisinde aktif yer aldığı, diğer bir kısmının ise çalışma yaşamı içerisinde aktif yer almasa da geçmişte en az bir iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Yanı sıra bugüne kadar hiç iş deneyimine sahip olmayan engelli bireylerle de araştırma kapsamında görüşmeler gerçekleştirilmiş ve her üç kategoride de görüşme gerçekleştirilen bireylerin çalışma kültürü yani çalışma yaşamına yönelik tutum veya davranışları ve bu tutum ya da davranışlar üzerinde etkili olan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır.

3.6. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacı engelli bireylerin çalışma kültürünü ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını açık bir şekilde ortaya koymaktır. Bununla birlikte engelli bireylerin söz konusu tutum ve davranışları üzerinde etkili olan faktörleri de belirleyebilmektir. Araştırmada veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış soru formlarından yararlanılmıştır.

Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan ve yarı yapılandırılmış soru formlarından oluşan mülakat tekniği, görüşme esnasında konuşmanın akışına bağlı olarak ortaya çıkan, önceden planlanmamış soruların da görüşmeciye yöneltilmesini sağlamaktadır. Bu durum ise araştırmacıya farklı boyutlarda ve derinlemesine bilgi edinebilme olanağı sunmaktadır (Üngüren vd., 2015: 143). Literatürde engelli bireylere yönelik araştırmaların büyük bir kısmında nicel yöntem aracılığıyla veri elde edildiği ve bu kapsamda gerçekleştirilen nitel çalışmaların sayısının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Bu nedenle nitel yöntem aracılığı ile gerçekleştirilen bu çalışmanın önem taşıdığı ve konu ile ilgili gerçekleştirilecek olan diğer nitel ya da nicel çalışmalara da bir ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Nitel araştırmalarda tutum, davranış veya olaylara ilişkin elde edilen bulguların genellenmesi amacı taşınmaz aksine söz konusu tutum, davranış veya olayı derinlemesine inceleme, detaylandırma ve anlamlandırma çabasının bulunduğu göze çarpmaktadır. Çünkü bu yöntem aracılığı ile elde edilen bulguların zaman içerisinde farklı dönemlerde, bireylerde ya da toplumlarda değişiklik gösterebileceği düşüncesi hâkimdir (Ataseven, 2012: 548). Bununla birlikte araştırma kapsamında bu yöntemin tercih edilmesinin bir nedeni de konuya ilişkin algıların ve olayların bütüncül bir biçimde ortaya koyulmasına yönelik süreçleri de

kapsaması (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 39) yani tüm süreçlerde resmin bütününe görebilme fırsatı sunmasıdır. Diğer taraftan bu yöntem aynı zamanda keşfedici bir özellik taşımakta ve bir sorunun veyahut konunun keşfedilmesine ya da ilgili konunun içerik, kapsam ve farklılıklar bakımından derinlemesine incelenmesine imkân sağlamaktadır (Dinç, 2015: 11). Bu bilgiler ışığında, engelli bireylerin tutum ve davranışlarının ortaya koyulmaya veya anlamlandırılmaya çalışıldığı keşfedici nitelikteki bu çalışmada da kullanılması en uygun yöntemin nitel araştırma yöntemi olduğu kanaatine varılmıştır.

Araştırma kullanılan soru formu iki bölümden oluşmaktadır:

- Birinci bölümde yaş, cinsiyet, meslek, gelir düzeyi, iş tecrübesi, engel türü, yüzdesi, engellilik nedeni, anne babanın eğitim durumu, mesleği gibi çeşitli bilgilerin yer aldığı demografik bilgi formu bulunmaktadır.
- İkinci bölümde ise araştırmanın geçerliği açısından da önem taşıdığı düşünülen, esas amacın ortaya koyulmasına yönelik literatür taraması çerçevesinde hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış soruların bulunduğu görüşme formu yer almaktadır.

Ayrıca önceden literatür kapsamında hazırlanmış sorulara ilaveten görüşme sürecinde konuşmanın akışına bağlı olarak görüşmeciyeye farklı sorularda yöneltilmiş ve bu durum araştırılan konu hakkında daha derinlemesine ve ayrıntılı bilgi edinebilme olanağı sunmuştur. Üngüren ve diğerleri (2015: 143) tarafından da yarı yapılandırılmış soru formlarının bu yönüyle araştırma sürecine katkı sağladığı ve araştırmacının geniş ölçüde bilgi edinebilmesini mümkün kıldığı belirtilmektedir. Akıncı ve Sönmez (2015: 103) tarafından ise bu yöntemin görüşmeye esneklik kazandırdığı düşüncesinin desteklendiği ayrıca önceden hazırlanmış soru formuna da bağlı kalınması nedeniyle daha kolay, sistemli ve karşılaştırılabilir veri elde edebilme olanağı sunduğu yanı sıra karşılaştırılabilirliğin de araştırmacının güven hissi duymasını sağladığı görülmektedir.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun **geçerliği** için birinci ölçütün görüşme gerçekleştirilen kişilerin gönüllüklerini beyan etmeleri, ikinci ölçütün ise bu kişilerin konuya ilişkin yorumlarını uygun bir ortamda açık bir şekilde dile getirmelerinin sağlanması olduğu vurgulanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu nedenle öncelikle araştırma kapsamında yer alan engelli bireylere görüşme gerçekleştirmek isteyip istemedikleri sorulmuş, isteğini beyan ettikten sonra isimlerinin ve paylaştıkları bilgilerin herhangi bir yerde izinsiz kullanılmayacağı hatırlatılarak, sabırla ve içtenlikle vereceği cevaplar için önceden teşekkür edilmiştir. Tüm görüşmeler öncelikle görüşmecinin kendini rahat veya güvende hissettiği, genellikle kendisinin belirlediği ve engeline uygun ortamlarda gerçekleştirilmiştir.

Görüşme formunun geçerliliğinin yanı sıra bir diğer önemli konu da **güvenilirliğidir** ve geçerlilikte olduğu gibi güvenilirlikte de birtakım ölçütlerden yararlanılmaktadır. Bu konuda da akademisyen, psikolog ve özel eğitim uzmanı görüşlerine başvurularak görüşme formunun güvenilirlik açısından test edilmesi sağlanmıştır. Öncelikle araştırma kapsamında hazırlanan ilk soru formu ile engelli bireylerle pilot görüşmeler gerçekleştirilmiş ve pilot görüşmeler sonrası eklenmesi ya da çıkarılması gereken sorular belirlenmiştir. Ardından gerekli düzenlemeler yapılmış ve soru formu son nihai halini almıştır. Görüşme formundaki soruların hepsi tüm görüşmecilere aynı şekilde ve aynı kelimeler telaffuz edilerek sorulmuştur. Tüknüklü (2000: 550) tarafından ise, pilot görüşme gerçekleştirilmesinin ve elde edilecek verilerin güvenilirliği açısından araştırmacının soru soruş biçiminin önem taşıdığı dahası verilerin kapsamı veya niteliği bakımından da bu hassasiyeti göstermek gerektiği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla pilot görüşme gerçekleştirilmesi ve görüşme sürecinde gerekli hassasiyetin gösterilmesi bir anlamda güvenilirliğin sağlanmaya çalışıldığı anlamına gelmektedir. Güvenilirlik konusunda bir diğer önemli ölçütün ise görüşme gerçekleştirilen kişilerin ifadelerinin bulgular kısmında doğrudan aktarılması olduğu belirtilmektedir (Akıncı ve Sönmez, 2015: 103-104). Bu nedenle güvenilirliği artırabilmek adına bulgular kısmında görüşmecilerin beyan ettiği düşünceler birebir kendi ağzından olduğu gibi aktarılmıştır. Bununla birlikte yine elde edilen bulguların geçerlik ve güvenilirliğini sağlayabilmek adına görüşme formunda yer alan tüm sorular da açık, anlaşılır ve anlam karmaşası yaratmayacak şekilde ifade edilmeye çalışılmıştır.

Görüşmeler önceden planlanan veya belirlenen gün ve saatlerde, engelli bireylerin kendini rahat ya da güvende hissedebileceği, kendisinin belirlediği ve engeline uygun yerlerde yarı yapılandırılmış soru formları aracılığıyla yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında engelli bireylerden ses kaydı almak için izin istenmiş ve rızası olduğu takdirde görüşmeler kayıt altında gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte engel türüne ya da rahatsızlığına bağlı olarak (işitme ve konuşma engelli) bu sorunun yöneltildiği ve ses kaydı bulunmayan bireylerin de araştırma kapsamında yer alan görüşmecilere dâhil olduğunu belirtmek gerekir. Kayıt altına alınamayan bilgiler ise görüşme esnasında not edilmiştir.

3.6.1. Nitel Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Araştırma verilerinin toplanması sürecinde Alanya Belediyesi, Alanya İlçe Sosyal Hizmet Merkezi, İş-Kur, Alanya Alaaddin Keykubat Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Özel Alanya Anadolu Hastanesi, Özel Alanya Yaşam Hastanesi, Alanya Belediyesi Engelsiz Park ve Yaşam Merkezi ve bölgedeki diğer çeşitli engelli Sivil Toplum Kuruluşları'nın desteği

alınmıştır. Bu kurum ve kuruluşlar aracılığıyla engelli bireylere ulaşılmış ya da planlı görüşmelerin gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Yanı sıra bu kurum ve kuruluşlar dışında araştırmacının kendi çabasıyla ulaşabildiği engelli bireylerden de veri toplanmıştır. Veriler araştırmanın amacına uygun şekilde ve yarı yapılandırılmış soru formları aracılığı ile engelli bireylerle yüz yüze gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde elde edilmiştir.

Elde edilen verilerin çözümlenmesi ise betimsel analiz tekniği yardımıyla sağlanmıştır. Betimsel analiz tekniği, çeşitli yöntemlerle elde edilmiş verilerin belirlenmiş temalara göre özetlenmesini ve yorumlanmasını sağlar. Betimsel analiz tekniğinin kullanılmasındaki amaç görüşmecilerin fikirlerini çarpıcı bir biçimde ortaya koymak ya da bulguları okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış şekilde sunmaktır (Özdemir, 2010: 336). Bu çalışmada hem görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin fikirlerini doğrudan aktararak çarpıcı bir şekilde ortaya koymak hem de bulguları özetlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunmak hedeflenmiştir. Bu nedenle engelli bireylerle gerçekleştirilen görüşmeler bu analiz tekniği yardımıyla dört aşamada incelenmiştir.

Analiz öncesi hazırlık, bu aşamada öncelikle görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin demografik ve yarı yapılandırılmış sorulara verdikleri kayıt altına alınmış olan yanıtlar elektronik ortama aktarılmış ve yazılı formata dönüştürülmüştür. Daha sonra yazılı doküman haline getirilen kayıtların doğruluğu kayıtlar tekrar dinlenerek ve yazılı doküman yeniden gözden geçirilerek teker teker kontrol edilmiştir. Analiz de kullanılan görüşmelerin yer aldığı form demografik bilgiler, betimsel indeks ve veri, görüşmeci yorumu ve genel yorum gibi bölümleri içermektedir. Bu aşamadan sonra elde edilen veriler kodlanarak uygun başlıkların belirlendiği, benzer olanların ise aynı başlık altında toplanarak verilerin eşleştirildiği aşamaya geçilmiştir.

Veri eşleştirme aşamasında öncelikle betimsel indeks bölümünde yer alan veriler gruplandırılmıştır. Betimsel indeks, görüşmecilerden her bir soru için alınan yanıtların bulunduğu bölümdür. Sonra görüşme sürecinde kullanılan sorulardan temalar oluşturulmuş ve gruplandırılan her veri ilgili olduğu tema (görüşme sorusu) altında toplanmıştır. Daha sonra ise görüşmecilerden alınan yanıtlar kodlanmış ve oluşturulan kategoriler uygun temaların yani görüşme sorularının altındaki yerini alarak görüşme kodlama anahtarı oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu aşamanın sonunda eşleştirilmiş ve birbiriyle ilişkilendirilmiş olan veriler kontrol edilerek doğrudan alıntılar yardımıyla da desteklenmiştir. Eşleştirmelerde temaların uygunluğu gözetilmiş, uyumsuz olanlar düzeltilerek ilgili temanın altına yerleştirilmiş ve bulgular yorumlanabilecek hale getirilmeye çalışılmıştır. Artık bir sonraki aşamada eşleştirilen verilerin sınıflandırılmasıdır.

Veri sınıflandırma aşamasına geçmeden önce veri eşleştirme aşamasında belirlenen temaların yeniden gözden geçirildiğini belirtmek gerekir. Veri eşleştirme aşamasında elde edilen bulgulara göre görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını belirlemek amacıyla sonuçlar kendi içinde sınıflandırılmıştır. Engelli bakış açısıyla çalışmanın anlam ve önemi, engelli bireylerin kendi iş performansına yönelik değerlendirmeleri, engelli bireylerin çalışma yaşamından uzaklaşma ve kaçınma nedenleri, engelli bireylerin çalışma yaşamına ilişkin beklentileri, engelli bireylerin gözünden işletmelerin engelliye yaklaşımı ve uygulamaları, engelli perspektifinden toplumsal yaklaşım, engelli perspektifinden ailelerin engelliye veya engelliliğe yönelik yaklaşımları ve engelli bakış açısıyla istihdam gibi araştırma kapsamında sekiz ana tema belirlenmiştir. Belirlenen temaların altına ise engelli bireylerden edinilen verilerin uygun şekilde yerleştirilmesiyle birlikte veriler son halini almış yani analize uygun hale getirilmiştir.

Verilerin analizi aşamasında artık oluşturulan temalar ve kodlamalar yardımıyla analizin son nihai halini aldığı görülmektedir. Bu aynı zamanda bir önceki aşamada belirlenmiş olan temaların (görüşme sorularının) altına engelli bireylerin görüşme sorularına verdiği önceden kodlanmış yanıtların hangilerinin uygun olacağına ya da hangilerinden doğrudan aktarım yapılacağına karar verildiği aşamadır. Bu şekilde hem konuya ilişkin engelli bireylerden edinilen veriler arasında bağlantı kurulması sağlanmış hem de doğrudan aktarım yoluyla engelli bireylerin çalışma kültürünü ya da çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını ortaya koyan destekleyici ifadeler bulgularla birlikte sunulmuştur.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında engelli bireylerin çalışma kültürünü yani çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını ortaya koymak beraberinde de bu tutum veya davranışlar üzerinde etkili olan faktörleri belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın analizi yapıldıktan sonraki adım ise elde edilen sonuçların yorumlanması ve okuyucuya sunulmasıdır. Bu nedenle öncelikle engelli bireylere ilişkin demografik bulgular sunulacak ardından araştırmanın amacına uygun şekilde görüşmelerden elde edilen sonuçlar tüm gerçekliğiyle ortaya koyulacaktır.

Ayrıca bulguları olabildiğince gerçekçi şekilde ortaya koyabilmek adına görüşme sürecinde edinilen bilgiler okuyuculara direkt konuşmacının kendi ağzından yani doğrudan aktarım yoluyla sunulacaktır. Doğrudan aktarımın hem araştırma sonuçlarının inandırıcılığı açısından etkili olacağı hem de bulguları yorumlarken düşüncelerin açıklanabilirliği ve desteklenebilirliği açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

3.7.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında araştırmamanın amacına uygun olarak görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3. 4' de yer almaktadır. Görüşmecilere demografik özelliklerine ilişkin yöneltilen sorular genel olarak yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, mesleği, gelir düzeyi, engel türü ve oranı engellilik nedeni, iş tecrübesi, ailesinin eğitim durumu ve mesleğidir.

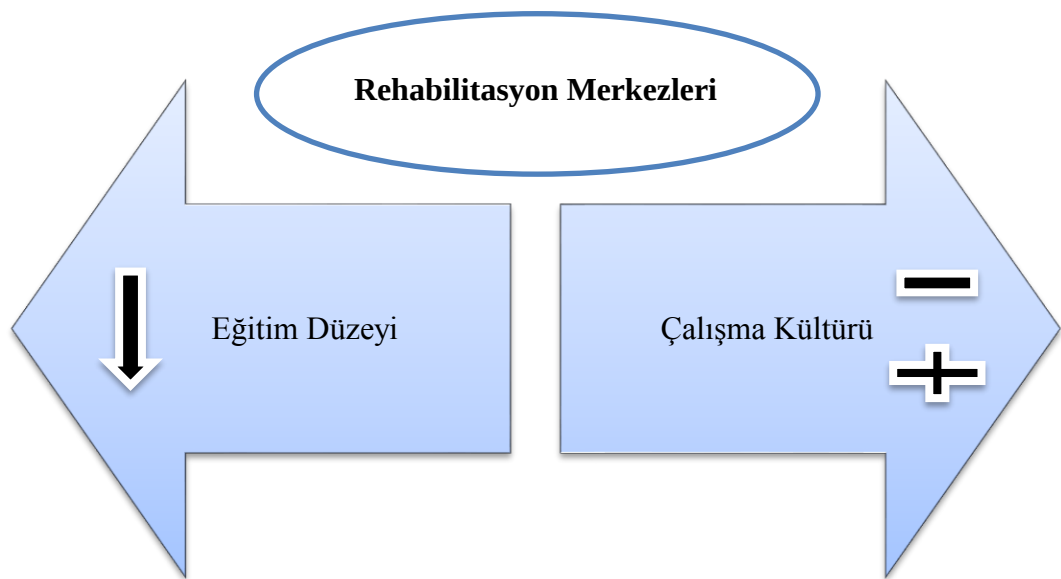
Tablo 3.4 Engelli Bireylerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellikler	Engelli Sayısı	Yüzde (%)
CİNSİYET		
<i>Kadın</i>	23	54,8
<i>Erkek</i>	19	45,2
Toplam	42	100
YAŞ GRUBU		
<i>18-30</i>	12	28,6
<i>31-45</i>	24	57,1
<i>46 yaş ve üzeri</i>	6	14,3
Toplam	42	100
MEDENİ DURUM		
<i>Evli</i>	20	47,6
<i>Bekâr</i>	22	52,4
Toplam	42	100
EĞİTİM DURUMU		
<i>Okur-Yazar Olmayan</i>	4	9,5
<i>İlköğretim</i>	20	47,6
<i>Lise</i>	9	21,5
<i>Ön Lisans</i>	4	9,5
<i>Lisans</i>	4	9,5
<i>Lisansüstü</i>	1	2,4
Toplam	42	100
MESLEK/GÖREV		
<i>Özel Sektör</i>	17	40,5
<i>Kamu Sektörü</i>	7	16,6
<i>Emekli</i>	3	7,1
<i>Diğer</i>	15	35,8
Toplam	42	100
AYLIK GELİR (TL)		
<i>0-500</i>	14	33,3
<i>501-1500</i>	17	40,5
<i>1501-2500</i>	6	14,3
<i>2500 üzeri</i>	5	11,9
Toplam	42	100

Tablo 3. 4'den de görüldüğü üzere araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin yaklaşık % 55'i bayan, % 45'i ise erkektir. Görüşmecilerin yarısından çoğunun bekâr olduğu ve orta yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Eğitim durumlarına ilişkin istatistikler incelendiğinde ise % 47,6'lık bir oranla görüşmecilerin neredeyse yarısının ilkokul mezunu olduğu, lisansüstü eğitime sahip yalnızca bir engelli bireyin bulunduğu ve yaklaşık % 10'unun okuryazar dahi olmadığı göze çarpmaktadır. Bununla birlikte elde edilen bulgulara dayanarak görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin eğitim düzeylerinin düşük olması durumu ile çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları arasında yakın bir ilişki olduğu söylenebilir. Konuya ilişkin destekleyici alıntıya ise aşağıda yer verilmiştir.

“...Okumamış insan ne iş görsün bina ya da ev temizliklerine gidiyorum... Bir gün İş-Kur işe yönlendirdi beni ama okuma yazmam hiç yok işe giriş çıkışta adımları soyadımı yazıp imza atamıyorum daha imzam da yok ki... İnanır mısın o yüzden korktum gitmek istemedim. Çünkü otel işi... Her odaya giriyorum mesela ama üzerindeki kapı numarasını bulamıyorum, her zaman birilerine de soramıyorum bir sordun iki sordun... İnsanlara da sorduğunda koskocaman kadın git bul, öğren diyor mesela, kahroluyorum o zaman...” (Görüşme No: 28, 37 yaşında, Kadın, Ortopedik engelli)

“...İlkokul mezunuyum ben ama okumayı hiç istemedim çünkü derslerim çok zayıftı... O yüzden çocukluğumdan beri hep çalıştım, ne iş olsa yaptım, işten kaçmadım... Mesela benim engelim fazla göze batmıyor o yüzden engelli değil de normal gibi çalıştırmak istiyorlar, bende her işi yapabiliyorum diye sorun etmiyorum... Ama durumum belli başka bir engelliye normalde belki de benim yaptığım işi yaptırılmazlar...” (Görüşme No: 9, 21 yaşında, Erkek, Çoklu Engellilik)



Şekil 3.2 Eğitim Düzeyinin Çalışma Kültürü Üzerindeki Etkisi

Engelli bireylerin eğitim düzeyinin oldukça düşük olmasında rolü bulunan bir faktörün de rehabilitasyon merkezleri olduğu düşünülmektedir. Çünkü rehabilitasyon merkezlerine giden engellilerin veya engelli yakınlarının orada temel ilkokul düzeyinde eğitim verildiğine dair inancı ve birkaç yıl öncesine kadar bu merkezlerin ilköğretim denkliği düzeyinde diploma verme yetkisi engelli bireylerin normal eğitim hayatından uzaklaşmasına neden olmuştur. Ayrıca elde edilen bulgular ne engelli bireylerin kendilerinin ne de engelli yakınlarının bugün rehabilitasyon merkezleri tarafından verilen bu diplomaların denkliğinin artık bulunmadığına ilişkin farkındalığa sahip olmadığını ortaya koymaktadır. Bu düşüncüyü destekleyen açıklamalar ise aşağıda yer almaktadır.

“...Ailem okumam konusunda hep destekliyordu ama en çok öğretmenlerim destekledi beni... Ben rehabilitasyona gidiyordum ilkokulu okudum liseyi de okumak istedim... Aslında rehabilitasyondaki öğretmenlerim normal liseye gidebileceğimi söylemişlerdi ama olmadı... Şimdi orada ezilir, üzülür en iyisi dışardan okuması dediler sonra...” (Görüşme No:25, 23 yaşında, Kadın, Zihinsel engelli)

“...Babam öğretmen benim ama o bana bir şey öğretemiyordu o yüzden ailem başka okullara gönderdi beni... Rehabilitasyona gittim benim okuluma yaşlılar da geliyordu, büyük olanlar, ben onlarla ders yapamıyordum o yüzden bireysel, ikili ders yapıyorduk biz öğretmenimle hem de parasız, onlar bize para veriyor... Şimdi rehabilitasyon merkezine gidiyorum yine hem de çok aktiviteye katılıyorum...” (Görüşme No:26, 30 yaşında, Kadın, Zihinsel engelli)

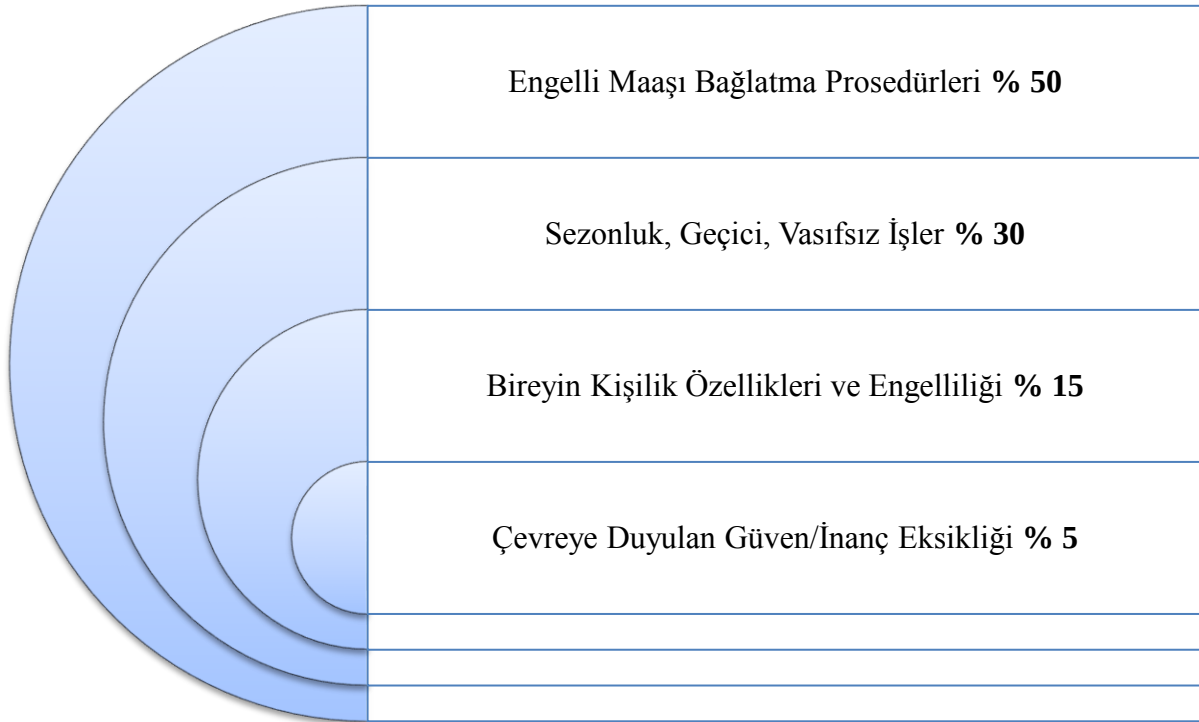
“...Ben aslında normal okula hiç gitmedim ama ilköğretim bitirdim çünkü rehabilitasyona gitmiştim ya... Şimdi yine okuyorum...” (Görüşme No:27,31 yaşında, Kadın, Zihinsel engelli)

“...Ben okuma yazma biliyorum da ilkokul mezunu değilim çünkü okula gidemedim... Rehabilitasyon merkezinde öğrendim onu da ama diplomam yok, modüllerimi tamamlayınca oluyormuş... Şimdi de her yıl yeni modül veriyorlar...” (Görüşme No:16, 40 yaşında, Kadın, Çoklu engellilik)

“...Eğitim hayatı neredeyse yok engellilerin... Ben MEB’de çalışıyorum ve engelliyim konuya daha mutabık olurum diye bana verdiler özel eğitim görevini... Bu insanların çoğu rehabilitasyona gidiyor, eskiden rehabilitasyona gidenler belirli modülleri tamamlayınca ilkokul mezunu gibi belge alıyordu o da diploma yerine geçiyordu fakat MEB onu kaldırdı yani son birkaç yıldır denkliği yok. Yine de pek çok aile bunu bilmiyor ya da işine öyle geliyor ve çocuğunu okula değil rehabilitasyona yolluyor çünkü rehabilitasyona gönderdiğinde hem çocuk evden alınıp eve bırakılıyor, 2-3 saat evden uzaklaşıyor hem de yaklaşık 800 lira bir maaş alıyorlar tabi bu durum ailenin de rehabilitasyon merkezinin de işine geliyor çünkü onlarda belirli bir sayıyı yakalamak zorunda devamlılığı için kayıtlı görünmesi bile yeter çocuğun... Durum vahim yani eğitim hayatı önemli MEB’in buna yönelik çalışmaları var artık fakat ailelerin bilinç düzeyi oldukça düşük...” (Görüşme No:31, 38 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

Araştırma kapsamında yer alan engelli bireylerin büyük çoğunluğunun özel sektörde çalıştığı, nispeten daha az bir kısmının emekli ve yaklaşık % 36'sının da kendi işinin patronu veya ev hanımı (diğer) olduğu dikkat çekmektedir. Bu noktada görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin bir kısmının aktif çalışan olduğunu, geri kalan kısmının ise geçmişte en az bir iş deneyimine sahip olan fakat şu an çalışma yaşamı içerisinde aktif bir şekilde yer almayan engelli bireylerden oluştuğunu belirtmek gerekir. Yani bu bir anlamda görüşmecilerin geçmiş iş deneyimlerine dayanarak bu soruya cevap verdiği anlamı taşımaktadır. Yine görüşmecilerin % 40'ının aylık 501-1500 TL aralığında bir gelire sahip olduğu görülse de aslında üçte birlik bir diliminin (%33,3'ünün) de aylık 500 TL veya çok daha altındaki bir gelir düzeyiyle yaşamını idame ettirmek durumunda olduğu gerçeği dikkat çekmektedir. Genellikle bu üçte birlik dilimde yer alan kesim ise engelli maaşı alanlar, vasıfsız gündelik ya da geçici işlerde çalışanlardır.

Bununla birlikte ekonomik anlamda yaşamını sürdürmeleri güç olsa da görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çoğunun bu hakikatin farkında olmasına rağmen çalışma yaşamına katılım düşüncesine pek de sıcak bakmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu durumun nedenleri çeşitlilik göstermekte ve en fazla etkili olandan en az etkili olana doğru Şekil 'de sıralanmaktadır.



Şekil 3.3 Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamına Sıcak Bakmama Nedenleri

Engelli bireylerin çalışma yaşamına sıcak bakmadığını ve bunun nedenlerini ortaya koyan destekleyici alıntılara ise aşağıda yer verilmiştir.

“...Şimdi şu var bizim iyi kötü azdan çoktan üç ayda bir engelli maaşımız var, işe alsalar 6 ay çalıştırıp sonra çıkarıyorlar işten... Eee sonra maaşımız hemen bağlanmıyor ki aylarca sürüyor... Hiç değilse bir tıraş, kontör, çay paramız oluyor cebimizde maaş sayesinde... Prosedür çok uğraştırıyor 6 ay çalış 6-7 ay maaşsız kal işten çıkınca... Öncelikle prosedür değişmeli bence ki engelliler çalışmak istesin... Benim de hakkım isterim ki çalışayım ama o bana geri ceza olarak dönüyor adeta... Hiç değilse şimdi üç kuruş maaşımle en azından günlük ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum...” (Görüşme No:8, 36 yaşında, erkek, ortopedik engelli)

“...Normalde bir iş yerinde hiç çalışmadım düşünmüyorum da ama evde çalışırım anneme yardımım olur bulaşık yıkarken filan... O zaman bile mesela 2-3 parça bulaştığı bir saatte mıy mıy yıkıyormuşum diye annem bazen sinirlenip gelir elimden alır kendisi yıkar... Biraz tembellikten de kaynaklı benimkisi kabul ediyorum...” (Görüşme No:12, 50 yaşında, Kadın, Ortopedik engelli)

“...Ben daha önceleri çalışmayı çok istemiştim ama engellilerin durumunu biliyorsunuz bir engellinin çalışması çok zor kaldı ki normal insanlar bile iş bulamıyor biz nasıl engelimize uygun iş bulalım... Zaten 3 aylık maaşımız var o kesiliyor diye de istemedim sonradan tekrar bağlatmak çok uğraştırıcı... Bir işletmeye gitsen ben işe al desen belki alır almaz değil ama sen git evinde otur ben sigortanı yatırayım diyorlar... O zaman da sadece sigorta için çalışmanın ne anlamı var... Bu yüzden çalışmak istemiyorum bir yerde kendi el işimi yapıp satıyorum...(Görüşme No:40, 41 yaşında, Kadın, Görme engelli)

“...Hiçbir gelirim yok devlet engelli maaşı da bağlamadı... İhtiyacım olursa ailem elinden geldiğince yardımcı olur... Çalışmayı sevmiyorum zaten insanlarla uğraşmak yorucu... İnsanlar çıkarıcı, menfaatçi...” (Görüşme No: 10, 43 yaşında, Erkek, Ortopedik engelli)

Engelli ailelerinin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3. 5’ de yer almaktadır. Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin ailelerinin yalnızca eğitim durumu ve mesleği gibi iki demografik özelliği mercek altına alınmış ve engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde bu durumun ne derece etkili olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Gerçekleştirilen pilot görüşmeler sonrasında bu bilginin de araştırma açısından önem taşıyabileceği kanaatine varılmıştır.

Tablo 3. 5’den de görüleceği üzere engelli ailelerinin büyük bir çoğunluğu ilköğretim mezunudur. Bu kişilerin mesleğine ilişkin bulgular incelendiğinde ise annelerin çoğu ev hanımı (diğer) iken, babaların ise özel sektörde çalıştığı görülmektedir.

Bununla birlikte elde edilen bulgular az sayıda da olsa yüksek düzeyde eğitim görmüş aile bireylerinin diğerlerine nazaran çocuklarının sosyalleşmesi ve çalışma yaşamına katılımı konusunda daha destekleyici bir tutuma sahip olduğunu düşündürmektedir. Düşük eğitim düzeyine sahip aile bireylerinin ise bu konudaki yaklaşımlarının daha olumsuz olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.5 Engelli Ailelerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

ENGELLİ AİLELERİNİN EĞİTİM DURUMU				
ANNE			BABA	
	Kişi Sayısı	Yüzde(%)	Kişi Sayısı	Yüzde(%)
<i>Okur-Yazar Olmayan</i>	7	16,6	2	4,8
<i>İlköğretim</i>	27	64,3	33	78,6
<i>Lise</i>	6	14,3	3	7,1
<i>Ön Lisans</i>	-	-	1	2,4
<i>Lisans</i>	2	4,8	3	7,1
Toplam	42	100	42	100
ENGELLİ AİLELERİNİN MESLEĞİ				
ANNE			BABA	
	Kişi Sayısı	Yüzde(%)	Kişi Sayısı	Yüzde(%)
<i>Özel Sektör</i>	3	7,1	26	62
<i>Kamu Sektörü</i>	1	2,4	5	11,9
<i>Emekli</i>	2	4,8	8	19
<i>Diğer</i>	36	85,7	3	7,1
Toplam	42	100	42	100

Her iki durumu da açıklayan ifadeler ise görüşmecinin kendi ağzından doğrudan aktarım yoluyla sunulmaktadır.

“...Daha küçük çocukken bana evde halı dokutturur okula salmazlardı kız uşağı okula gitmez diye... Yaştlarım okula giderdi bende onlar giderkene avlu kapısından aralayıp onlara bakardım, o kız okula gitmiyor diye bağırınca onlar hemen kapının arkasına saklanırdım... Okula gitmek istiyorum derdim de kimse dinlemezdi beni... Annem hep ‘bak benim de okuma yazmam yok, göndermediler ama ben bir şey demiyorum ninene dedene’ derdi...”(Görüşme No:28, 37 yaşında, Kadın, Ortopedik Engelli)

“...Ailem hep desteklemiştir beni... Anne babam üniversite mezunu ama ben liseyi bile biraz zor bitirdim sonra üniversite de okumak istedim... Annem baştan bana kızım zor bir sınav o sen yapamazsın demişti... Sonra sınav soruları çok zor geldi ben o soruları görünce kafamın içi karma karışık oluyor,

evet yapamıyorum dedim... Aslında ailem sayesinde farkındalığa sahibim... Çalışmamı da onların bildiği ve güvendiği bir yerde olması koşuluyla benim mutlu olmam için desteklediler...” (Görüşme No:23, 24 yaşında, Kadın, Zihinsel Engelli)

“...Ailem beni her zaman destekledi, hem okumam hem de çalışmam konusunda... Çünkü ailemdeki herkes okumuş iş güç sahibi... Ben kaza sonrası bu hale geldim ama dışardan üniversite öğrenimimi sürdürüyorum engelli de olsam fazlasıyla motive ediyorlar beni sen yaparsın filan diye... Annem bazen işe giderken iyiliğimi düşünerek yine de dikkat et kendine oğlum, fazla yorma diyor...” (Görüşme No:22, 24 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

Tablo 3.6 Görüşmecilerin Engelliğine İlişkin Bulgular

ENGEL TÜRÜ/GRUBU	Engelli Sayısı	Yüzde(%)
Fiziksel/Ortopedik	22	52,4
Zihinsel	5	11,9
Görme	2	4,8
İşitme	1	2,4
Dil ve Konuşma	-	-
Süreğen Hastalık/ Kronik Rahatsızlık	7	16,6
Çoklu Engellilik	5	11,9
Toplam	42	100
ENGEL ORANI		
% 40- % 60	22	52,4
% 61- % 80	9	21,4
% 80 üzeri	11	26,2
Toplam	42	100
ENGELLİLİK NEDENİ		
Doğuştan/Konjenital	19	45,2
Sonradan/Akkiz	23	54,8
Toplam	42	100

Görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin engelliliğine ilişkin bulgular engel türü/grubu, engel oranı ve engellilik nedeni başlıkları altında Tablo 3. 6’da toplanmıştır. Engelli bireylerin engel türüne göre dağılımları incelendiğinde % 52,4’lük bir oranla yarıdan fazlasının ortopedik/fiziksel engelli olduğu görülmektedir. İkinci sırada ise süreğen hastalıklara ya da kronik rahatsızlıklara sahip engelli bireyler yer almaktadır.

Bununla birlikte görüşmecilerin bir kaç birden fazla engele sahip olup çoklu engelliliği bulunan bu bireyler de zihinsel engelliler gibi görüşme gerçekleştirilen kişilerin yaklaşık % 12'sini kapsamaktadır.

Bu bireylerin engellilik nedenine ilişkin bulgular incelendiğinde ise yaklaşık %55'inin yani yarıdan fazlasının sonradan engelli olduğu ve % 40 ile % 60 arasında hafif düzeyde bir engelinin bulunduğu görülmektedir.

Tablo 3.7 Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamına Katılımına İlişkin Bulgular

ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIM	Engelli Sayısı	Yüzde(%)
<i>Aktif Çalışan</i>	20	47,7
<i>Pasif Çalışan</i>	3	7,1
<i>Çalışmayan</i>	19	45,2
Toplam	42	100
İŞ TECRÜBESİ		
<i>Hiç Olmayan</i>	5	11,9
<i>1-5 yıl</i>	10	23,8
<i>6-10 yıl</i>	6	14,3
<i>10 yıl ve üzeri</i>	21	50
Toplam	42	100
İŞ/MESLEK EDİNME KANALI		
<i>İş-Kur</i>	8	19
<i>Çalışan Yakınları</i>	17	40,5
<i>İnternet</i>	1	2,4
<i>EKPSS/ÖMSS</i>	5	11,9
<i>Kendi İşi/Patron</i>	11	26,2
Toplam	42	100

Görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımı, iş deneyimi ve hangi kanallar aracılığıyla iş ya da meslek edindiği gibi bulgular ise üç ayrı başlık altında incelenmektedir. Elde edilen veriler engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin bulgular şeklinde Tablo 3. 7'de sunulmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin bulgular incelendiğinde çalışma yaşamı içerisinde aktif yer alan, çalışma yaşamı içerisinde aktif yer almayan ve çalışma yaşamı içerisinde fiili anlamda yer almasa da (pasif) çalışıyormuş gibi gösterilen fakat görev veya sorumluluk verilmeyen engelli bireylerin varlığının söz konusu olduğu açıktır.

Konuya ilişkin görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin destekleyici ifadelerine ise aşağıda yer verilmiştir.

“...Ben aslında çalışıyor gibiyim bir otel de şimdi ama çalışmıyorum, işe gitmiyorum hiç... Onlar bana iş vermediler zaten çalışmakta istemezdim çalışıyormuşum gibi gösterdiler... Çalışmayı ve insanlarla fazla diyaloga girmeyi sevmiyorum, böyle daha güzel...”(Görüşme No:26, 30 yaşında, Kadın, Zihinsel engelli)

“...3 yıldır burada çalışıyorum, ilk işim, memur olarak sınavla atandım. Şu an kütüphane tadilatı önce oradaydım çocuklara burada satranç öğretsem olur mu dedim müdüre o da kabul etti sağ olsun... Kimse şunu yap bunu yap demiyordu ki zaten orada bana... Birimimi değiştirecekler şimdi çünkü artık oraya çıkamıyorum rampa yok... Uygun başka bir iş verileceğini söylediler, bekliyorum işte...”(Görüşme No:22, 24 yaşında, Erkek, Ortopedik engelli)

Bununla birlikte görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin hangi kanallar aracılığıyla iş ya da meslek edindiğine ilişkin bulgular yaklaşık % 40'ının yakınları vasıtasıyla iş bulduğunu, bir kısmının (% 26,2) kendi işinin patronu olduğunu ve yaklaşık % 20'sinin de İş-Kur aracılığıyla meslek edindiğini göstermektedir.

Görüşmecilerin iş deneyimlerine yönelik bulgular incelendiğinde ise büyük bir kısmının 10 yıldan fazla çalışma hayatı içerisinde yer aldığı yanı sıra yaklaşık % 12'sinin de çalışma yaşamına hiç katılım göstermediği veya herhangi bir iş tecrübesinin bulunmadığı görülmektedir. Bununla birlikte görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamına katılım göstermeme nedenlerinin ve katılım gösterenlerin bu konudaki istikrarlılıklarını sürdürme sebeplerinin çeşitlilik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Konuya ilişkin destekleyici alıntıya ise aşağıda yer verilmektedir.

“...Benim çalışma hayatım olmadı hiç... Nasıl olsun ki ailem beni dışarı çıkarmak bile istemez etkilenirdi, utanırdı hep benden... Hâlbuki çalışsam kendi ayaklarım üzerinde dururum, hiç kimseye muhtaç olmam... Aileme, çevreme de katkım olur...”(Görüşme No:16, 40 yaşında, Kadın, Çoklu engellilik)

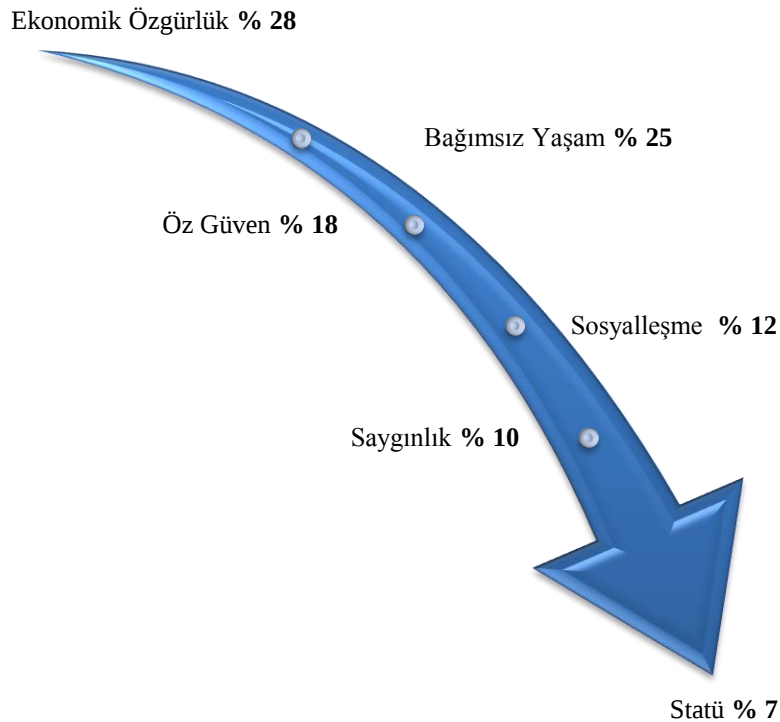
“...Hiç çalışmadım ben şimdiye kadar... Okulu da bıraktım evdeyim yalnız olunca öyle sıkılıyorum ki... Ailemle de çalış dedi ama iş yok... Engelliyim diye bana kimse iş vermiyorlar...”(Görüşme No:27, 31 yaşında, Kadın, Zihinsel engelli)

“...Kolay bir hayatım olmadı benim ki mecburdum, bu halde engelli de olsam çocuklarım için üç evladım uğruna çalıştım çabaladım ben 12 yıl olmuş hala da öyle çabalıyorum... Ama işin aslı eşim de çalışmazdı hep sen getir ben yiyeyim derdi...”(Görüşme No:3, 56 yaşında, Kadın, Kronik Rahatsızlık)

“...Ben 20 yıl kendi işimi yaptım yani rahattım... Bunun 10 yılını tamamen görme kaybı ile geçirdim son 10 yıldır da artık kendi kendime yetemeyeceğim hissine kapıldığımdan ve çevrenin üzerimde yarattığı psikolojik etkiyle çalışmayı yavaş yavaş bıraktım... Kendi işim olmasa yıllar yılı çalışamazdım bir de dışardakiler görmediğimi bilmiyordu benim, bildiğinde de bakış açısı değişiyordu ön yargıyla yaklaşıyordu... Yıllardır güvenilir olan ustayı artık hata yapar mı diye insanlar başında bekliyor işini düzgün yapıyor mu gibisinden kontrol ediyordu... Bu da insana kendini rahatsız hissettiriyordu işte...”(Görüşme No:39, 43 yaşında, Erkek, Çoklu engellilik)

3.7.2. Engelli Bakış Açısıyla Çalışmanın Anlam ve Önemi Ortaya Koyan Bulgular

Engelli bireylerle gerçekleştirilen görüşmelerde bu kişilerin çalışma kültürünü yani yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını ortaya koyabilmek adına onlara çalışma yaşamının kendileri için ne anlam ifade ettiği, çalışmanın engellilerin yaşamındaki yeri ve önemine ilişkin sorular sorulmuştur. Elde edilen bulgular araştırma kapsamında yer alan engelli bireylerin büyük bir bölümü için çalışmanın aslında ekonomik rolünün ön planda olduğunu, özgürlük anlamı taşıdığını, onlara öz güven, saygınlık ya da statü kazandırdığını ve sosyalleşmesini sağladığını göstermektedir.



Şekil 3.4 Engelli Bakış Açısıyla Çalışmanın Anlam ve Önemi Ortaya Koyan Bulgular

Konuya ilişkin destekleyici alıntılara ise aşağıda yer verilmektedir.

“...Çalışma yaşamı benim için bir basamak, özgürlük, engeli hatırlamamak ve daha bir sürü şey aslında... Düşününce insanlar benim yaptığım işi küçümsüyorlar şu an... Ama işe girmeden önce yorganın altına girip ağlayan insandım ben haftalarca, aylarca, yıllarca... Çalışmadan önce böyle miydim? Kendime güvenim bu kadar çok değildi, annemin arkasına saklanan küçük çocuklar gibiydim. İyi ki çalışma hayatına atılmışım yoksa hala annemin etekleri, babamın kanatları ya da yorganımın altında ve eziliyor olacaktım...”(Görüşme No:17, 30 yaşında, Kadın, Ortopedik engelli)

“...Çalışmak kendi ayaklarım üzerinde durabilmemi ve başkalarına muhtaç olmamamı sağlıyor benim... Yaşamımda çok şey değişti çalıştığımдан beri... En önemlisi insanlarla iletişim kuramayan, kurmaktan kaçınan ben hem iletişim kurma yeteneğimi geliştirdim hem de insan kaynakları gibi bir departmanda engelli bir birey olarak iş deneyimine sahip oldum... Çalışmadan önce hedeflerim ve şimdiki kadar güzel hayallerim de yoktu, sadece sabah kalkayım orada burada dolanayım vakit geçireyim derindeydim asıl çalıştıktan sonra hem engelliler için çalışmanın ne kadar önemli olduğunun hem de bir engelli olarak diğer engelli arkadaşlar için iyi bir örnek olarak görüldüğümün farkına vardım...” (Görüşme No:1, 22 yaşında, Erkek, Fiziksel engelli)

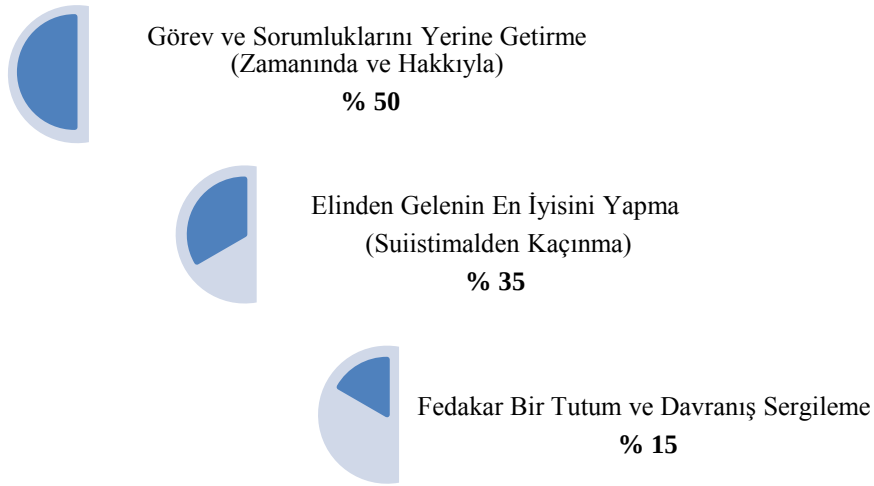
“...Benim için tek kelimeyle özgürlük, çünkü her manada özgür oluyorsunuz... Ekonomik, bireysel, toplumsal faydaları çokça tabi... Kişisel olarak kariyer yapmış oluyorsunuz, özgüven katıyor, toplum içerisinde bir statü de kazanıyorsunuz.... Toplumsal anlamda da hem siz bir farkındalık yaratmış toplum üzerinde bir uyanışa vesile olmuş oluyorsunuz hem de toplum açısından eğitici bir öge rolü taşıyorsunuz. Çünkü hayatı boyunca hiç engelli biriyle çalışmamış bir insan bu süreçte bunun farkındalığını yaşıyor ve bir anlamda o da kendi kişisel gelişimine katkı sağlamış oluyor...”(Görüşme No:2, 38 yaşında, Erkek, Ortopedik engelli)

“...Çalışırken daha aktif bir insan oluyorum ben, özgüvenim artıyor. Aileme de kendime de tabi maddi açıdan bu durumun faydası oluyor... Evdeyken çalışmadığım zaman sıkılıyorum, bunalıma giriyorum. Kimseyle konuşamıyorsun, aktiviten olmuyor pek depresyona sokuyor bu durum insanı ister istemez... Her şeyi takıyorsun, sorun ediyorsun... Ama çalışınca en azından hastalığım bile aklıma gelmiyordu oyalanıyordum teselli buluyordum zaten onu hatırlayacak vaktim olmuyordu...”(Görüşme No:18,51 yaşında, Kadın, Kronik Rahatsızlık)

3.7.3. Engelli Bireylerin Kendi İş Performansını Değerlendirmelerine Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin kendi iş performanslarına yönelik değerlendirmelerini ortaya koymak amacıyla bu kişilere çalışma yaşamı içerisindeki etkinliğine, çalışma disiplinine, çalışma yaşamına bağlılığına ve çalışırken hakkaniyet ilkesi gözetip gözetmediğine ilişkin sorular sorulmuştur.

Engelli bireylerin genel anlamda çalışma yaşamına ilişkin kendi performanslarını değerlendirmeleri sonucu elde edilen bulgular, çoğunun kendisine düşen görev veya sorumlulukları zamanında ve layığıyla yerine getirdiği düşüncesine sahip olduğunu, her zaman elinden gelenin en iyisini yaptığını, suiistimal edici bir tutum sergilemeyip bilakis gerektiğinde engelini gözetmeksizin fedakârca bile davrandığını göstermektedir.



Şekil 3.5 Engelli Bireylerin Kendi İş Performansını Değerlendirmelerine Yönelik Bulgular

Söz konusu bulgulara ilişkin destekleyici açıklamalara ise aşağıda yer verilmiştir.

“...İşimi hep sevdim ben, istikrar için insan sevdiği işi yapmalı... Zeki, disiplinli ve başarılı bir insan oldum hep... Her ne yaparsam yapayım her zaman en iyisini yapmak isterim... İşimde, çevremde, evimde tüm yaşantımda bu hep böyleydi... Ordu'dayım taa Adana'ya göreve bile gittim bir gün... Müdür beni odasına çağırmıştı önüme bir kâğıt uzattı ne olduğunu anlamadım “imzala” dedi hayırdır müdürüm tayin dilekçesi değil mi bu açığınız mı var dedim “yok fazlam varmış onları yollayıp seni alacağım... Senin gibi çalışkan, sorumluluk sahibi, başarılı bir memuru başka yere yollar mıyım hiç”...dedi. Zekâma, azmime, performansıma her zaman güvendim ben ama başarının tadına bu denli varacağım aklıma gelmezdi...” (Görüşme No:5, 50 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

“...Çalıştığım sürece görev ve sorumluluklarımı en iyi şekilde yerine getirdim her zaman hem de fazlasıyla... Bu konuda fedakârlık yaptığımı bile söyleyebilirim hatta... İki vardiya vardı önceki çalıştığım yerde çalışma saatleri çok uzundu ben diyabet hastasıyım 12 saat çalışıp arada ağzıma iki lokma bir şey atamıyorum... İşe gitmek istemediğim zamanlarda oluyordu haliyle hastalanıyordum ama yine de gidiyordum... O kadar çok iş yapıyorduk ki iş yükümde ağırdı... Sorumluluk çok fazlaydı... Engelli de olsam normal bir insan gibi çalışıp çabaladım ben her zaman...” (Görüşmecisi No:41, 29 yaşında, Kadın, Kronik Rahatsızlık)

“...Ben camcıyım yeri gelip tüm arkadaşlarım iş yok diye sızlanırken benim ajandam da haftalık yapacağım işler sıralı olurdu... Gecem gündüzüm yoktu hatta pazar günleri tatil derler ya eşim her zaman o gün çalışma bize zaman ayır dinlen derdi tamam derdim... Bakarsın bir telefon gelir ustacığım bir işimiz düştü evin camı kırıldı içeri soğuk vuruyor çoluk çocuk var aman gel diye ararlardı hemen çıkıp giderdim... Kimi zaman aynı günde hiç tanımadığım sadece anahtarını bırakıp giden 5 ayrı evin, hanenin, ailenin içine girerdim ben... Güvenirlerdi işimi de çok severdim vakitlice yapardım, yaptığım iş onları çok memnun ederdi hatta işini yaptığım yerden sonra aynı binanın çoğundan yeni iş teklifleri de gelirdi. İnsanların size güvenip kapısını açması ya da anahtarını bırakıp çıkması önemli şeyler... Gittiğim yerlerden hiçbir zaman aman ne biçim usta da her yeri batırdı çıktı bir daha asla çağırmayacağız gibi laflar duymadım. Böyle olunca insan kendiyle gurur duyuyor tabi, mutlu oluyor...”(Görüşmecı No:4, 41 yaşında, Erkek, Ortopedik engelli)

Ayrıca görüşmecilerin çalışma yaşamı içerisinde kendi performansına yönelik değerlendirmelerini ortaya koyan bulgular, hem bayan hem de erkek engelli bireylerin bir anlamda engellilik halini gözetererek kendindeki eksikliği daha fazla performans gösterip kapatabileceği algısı ve çabası taşıdığını düşündürmektedir. Bu düşünceye ilişkin destekleyici ifadeler ise aşağıda yer almaktadır.

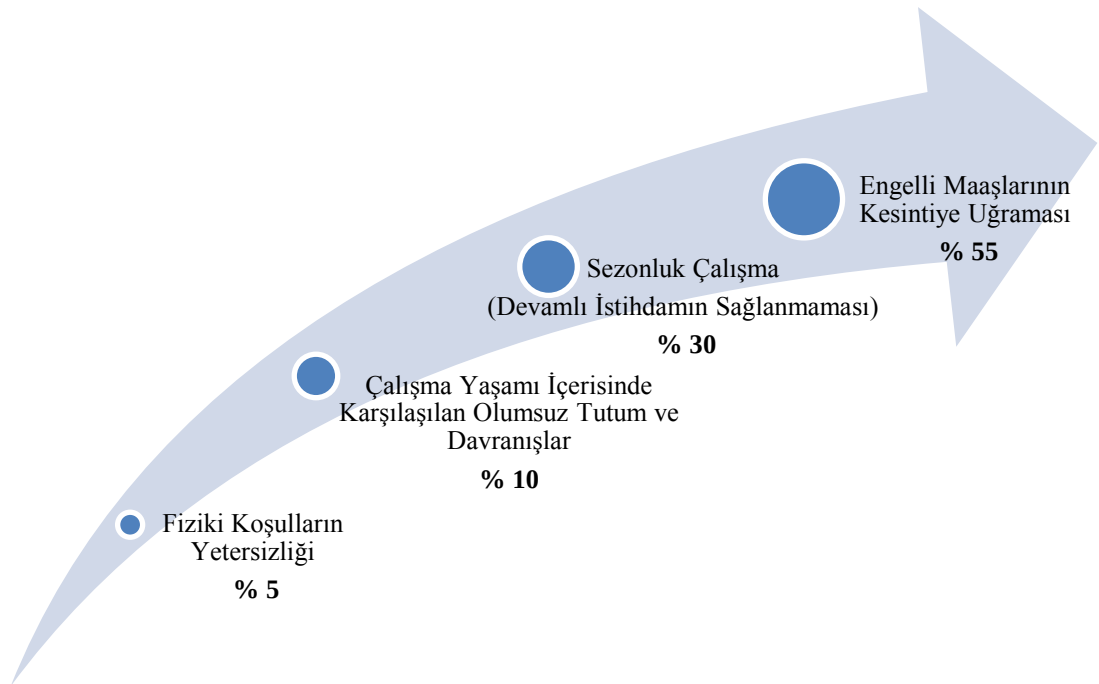
“...Sorumluluk duygusu yüksek biriyim ben çalıştığım yerlerde hep normal bir çalışanmışım gibi hareket ettim engelliliğimin ardına sığınmadım... Normal bir kişinin yaptığından çok daha fazlasını yapmaya çalıştım hatta... Aslında bunu sırf eksikliğim hissedilmesin, engelliyim ya aradaki o açığı kapatabileyim, insanlara kendimi ispat edebileyim diye yapıyordum...”(Görüşme No:37, 43 yaşında, Kadın, Ortopedik Engelli)

“...İş yerindeyken her zaman iyi çalışıyordum ben atölyeyi tanıyordum ama dışarıda işe gidince zorlanıyordum... Hem insanların bakış açısından dolayı hem de biz görme engelliler önce gittiğimiz ortamı tanımalıyız rahat çalışabilmemiz için... O yüzden performansım yerine göre değişebiliyordu... Ama yaptığım işten dolayı genelde olumlu geri dönüş olurdu usta göremesen de hakkıyla iş çıkarıyorsun valla bravo dediklerinde takdir ettiklerinde hep gururlanırdım... Zaten son zamanlar artık olumsuz geri dönüş olmasın imajıma leke gelmesin diye devam etmek istemedim... Yoksa fazlasıyla iyi yapardım işimi... Çünkü engelimden dolayı duyduğum eksiklik hissini, o aradaki boşluğu hep daha fazlasını, daha iyisini yapmaya çalışarak kapatmak isterdim...”(Görüşme No:39, 43 yaşında, Erkek, Çoklu Engellilik)

3.7.4. Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamından Uzaklaşma veya Kaçınma Nedenlerine İlişkin Bulgular

Araştırma amacına uygun olarak çalışma yaşamından uzaklaşma veya kaçınma eğilimi engelli bireylerin çalışma kültürünün yani bir anlamda çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarının bir yansıması olarak görülebilir.

Görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamından uzaklaşma veya kaçınma nedenlerini belirlemek amacıyla onlara en uzun ve en kısa çalışma deneyimlerine, bunların nedenlerine ve çalışma yaşamı içerisinde istikrarlı bir tutum sergileyip sergilemediklerine yönelik birtakım sorular sorulmuştur. Görüşmecilerden edinilen bulgulara göre engelli bireylerin çalışma yaşamından kaçınmalarına ya da uzaklaşmalarına neden olan en başlıca faktörlerin engelli maaşlarının kesintiye uğraması, engelli bireylerin yalnızca sezonluk çalıştırılması veya devamlı istihdamlarının sağlanmaması, fiziki koşulların yetersizliği ve karşılaştıkları olumsuz tutum ve davranışlar olduğu belirlenmiştir.



Şekil 3.6 Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamından Kaçınma Nedenlerine İlişkin Bulgular

Bu düşünceleri destekleyen ifadeler ise aşağıda yer verilmektedir.

“...Çok kötü bir durumla daha karşılaştım ben bir yerde çalışırken ama anında da uzaklaştım... Konuşmak istemiyorum onun hakkında... Sonra pastane de çalışıyordum bir ara patronum bana yaklaşmaya çalıştı... Çok yanlış düşündü o bir de bu sakat, muhtaç zaten dedi kendince ama yanıldı ben onu yaşadıktan sonra beni orada kimse tutamadı...”(Görüşme No:28, 37 yaşında, Kadın, Ortopedik Engelli)

“...Şimdi engelliler belli bir maaş alıyor devletten, işe girildiğinde bu ödenek kesiliyor sonra 6 ay çalışıyorsun sezon sonu işten ayrıldığında o maaşın tekrar bağlanması 1 yılı buluyor dolayısıyla bu durum insanı çalışma hayatından uzaklaştırıyor, çalışma yaşamına sıcak bakmasına imkân vermiyor...”(Görüşme No:2, 38 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

“...Hep turizm sektöründe çalıştım ben 6 yıl sürdü ama turizm de istikrar yok biliyorsunuz zaten engelliyim devamlı bir iş olmayınca hayat çok zor...”(Görüşme No:21, 33 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

“...Önceleri çalışırdım ama hep sezonluktan 3 ay 5 ay devamlı değildi... Sonra dedim devamlı bir işim olsun olmayacaksa da olmasın...”(Görüşme No:36,43 yaşında, Kadın, Çoklu Engellilik)

“...Daha önce 2 yıl bir yerde muhasebe de kasaya bakıyordum ama sezonluk çalıştırıyorlardı sezon bitince çıkarırlardı bende artık bundan sonraki işim sezonluk olmasın dedim o yüzden daimi olsun diye beklemek istedim...”(Görüşme No:32, 27 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

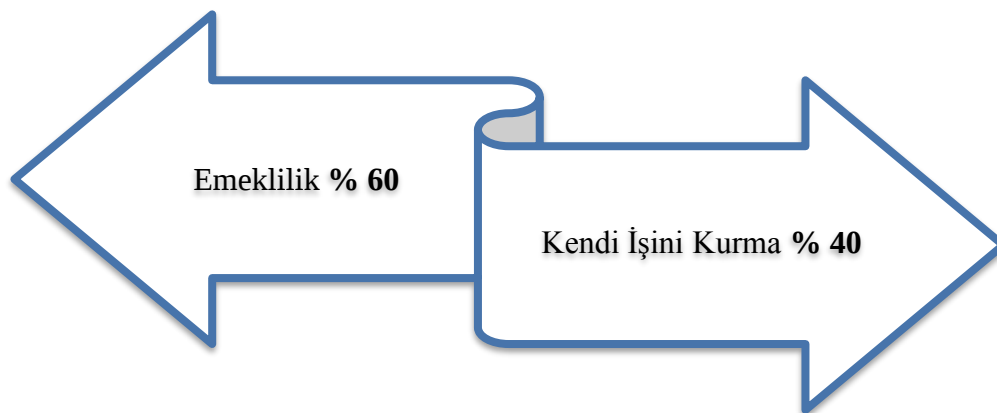
“...Hiç çalışmadım çünkü geliş gidiş sıkıntı olur... Gidip gelmesi sıkıntı olmayacak bir iş olsa çalışmak isterdim...”(Görüşme No:16, 40 yaşında, Kadın, Çoklu engellilik)

“...Çalışmak benim açımdan sıkıntılı çünkü fiziki koşullar benim sokağa çıkmama elverişli değil ki buna rağmen ben tekerlekli sandalye ile tek başıma dışarı nasıl çıkarım...”(Görüşme No:12, 50 yaşında, Kadın, Ortopedik engelli)

3.7.5. Engellilerin Çalışma Yaşamından Beklentilerine Yönelik Bulgular

Araştırma sonuçlarına dayanarak engelli bireylerin çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışlarının şekillenmesi sürecinde çalışma yaşamına yönelik beklentilerinin de rol oynadığı kanaatine varılmıştır.

Bu kapsamda görüşme gerçekleştirilen engelli bireylere araştırmanın amacını ortaya koyabilmek adına çalışma yaşamına yönelik beklentilerinin veya hayallerinin neler olduğunu belirleyen sorular yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular genellikle araştırma kapsamında yer alan engelli bireylerin kendi işini kurma ya da emeklilik arzusu taşıdığını ortaya koymaktadır.



Şekil 3.7 Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamından Beklentilerine Yönelik Bulgular

Bu durumu destekleyen açıklamalar ise aşağıda yer almaktadır.

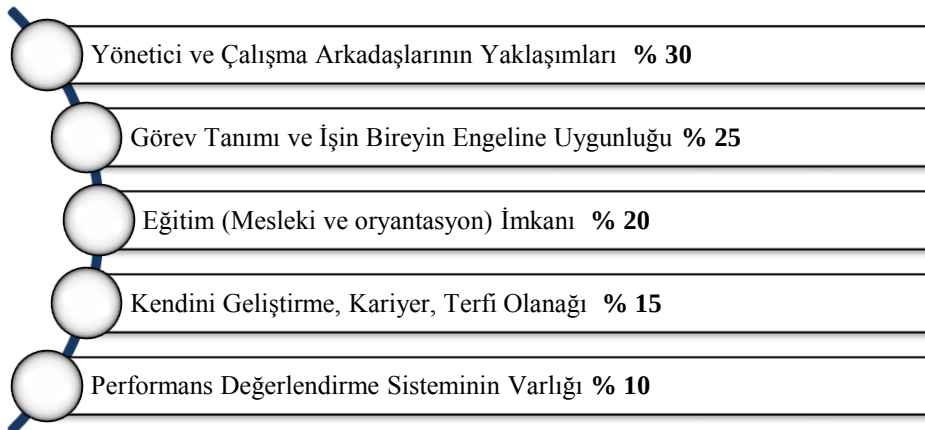
“...10 yıldır burada çalışıyorum ben... Emekliliğime az kaldı... İş yerinde sıkıntı yaşasam da sabrederim... Sonra ilerde kendime bir iş yeri açacağım...”(Görüşme No:17, 30 yaşında, Kadın, Ortopedik engelli)

“...Çalışma yaşamından en büyük beklentim şu an beni emekliliğe taşıyacak olması çünkü onu iple çekiyorum artık... Yani biliyorum iyi bir eğitimim yok ama isterim ki bende masa başında sözümü geçirebileceğim bir işe sahip olayım... Kimseyi ezmem değil kastım böyle bir şeyi istemem aksine şu yöneticilerden beklediğim ve göremediğim iyi niyeti, vicdanı, insanıyeti kendi çalışanlarımla paylaşmak niyetim... Aslında tam böyle bahsettiğim gibi bir yöneticilik isteği hep vardır içimde...”(Görüşme No:3, 56 yaşında, Kadın, Kronik Rahatsızlık)

“...Ya şimdi kamu da özel sektör gibi olmuyor... Her ne kadar çabalasanız da sizin dışınızda çok fazla şey var değiştiremiyorsunuz... Onun için çalışma yaşamına yönelik yüksek beklentilerim hayallerim yok, sadece günümü doldurup emekli olacağım günü iple çekiyorum...”(Görüşme No:19, 40 yaşında, Erkek, Kronik Rahatsızlık)

3.7.6. Engelli Bireylerin Gözünden İşletmelerin Engelliye Yaklaşım ve Uygulamalarına İlişkin Bulgular

Engelli bireylerin çalışma kültürünü ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını ortaya koymak bu araştırmanın esas amacını oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra bir diğer amaç ise söz konusu tutum ve davranışlar üzerinde etkili olan faktörleri belirlemektir. Bu faktörleri belirleyebilmek adına görüşme gerçekleştirilen engelli bireylere çalışma yaşamı içerisinde yönetici veya çalışma arkadaşlarının onlara yönelik yaklaşımları, aldığı oryantasyon, mesleki ya da diğer eğitimler, görev tanımı, kariyer yapma, kendini geliştirme olanağı, performans değerlendirme sisteminin varlığı gibi işletmelerin engelliye yaklaşım ve uygulamalarını ortaya koyan sorular sorulmuştur.



Şekil 3.8 İşletmelerin Engelliye Yaklaşım ve Uygulamalarına İlişkin Bulgular

Elde edilen bulgular incelendiğinde ise genel anlamda işletmelerin engelli çalışanlara yönelik yaklaşım ve uygulamalarının engellilerin çalışma kültürünü üzerinde büyük ölçüde belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguları destekleyen açıklayıcı ifadeler ise aşağıda yer verilmiştir.

“...Bizde mesai durumu yok engelli olduğumuzdan 8.00-16.00 çalışırdım ben diğer arkadaşlar 8.00-18.00 çalışırdı, ben onlardan daha yüksek maaş alırdım evet çünkü engelli çalıştırınca devlete vergi ödenmediğinden maaşıma yansırı o da... Bu durum benim açımdan iyiydi de diğer çalışanları bana karşı kinlenirdi... Mesela herkes personel yemeği yerken ben müşteri yemeği yiyordum, müşteri tuvaletini kullanıyordum çünkü tekerlekli sandalyem ile aşağı yemekhaneye gidemiyordum ve aşağı katta engelli tuvaleti yoktu... İşte tüm bunlar aslında o insanların tepkisine, kinlenmesine, benden uzaklaşmasına neden oldu...”(Görüşme No:6, 39 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

“...Evet iş tanımı zaten belli de... Bana engelikle alakalı ama verilen görev ve sorumluluklardan bile beni zorlayan durumlar oldu ayağım şişiyordu uzun süre ayaküstü durunca ya da koşuşturunca poliklinik değiştiremiyordum sürekli oraya git buraya git... Burada ne eğitim aldım ne de kariyer gelişim planı var engelliye yönelik hiç zaten... Performans değerlendirme sistemi de yok, herhangi bir geri bildirim de almıyoruz... Ya zaten işimiz öyle denetleme gerektirecek bir iş değilmiş(!)...”(Görüşme No:13, 36 yaşında, Kadın, Ortopedik Engelli)

“...Ben görev ve sorumluluklarım hakkında hiç konuşmayayım en iyisi... Yorgunluk, yılgınlık oluyor iş ile ilgili ama beni asıl zorlayan insanlar burada... İnsanların tavırları, davranışları, bakışları rahatsız ediyor tabi ön yargı ve ayrımcılıkta yaşanabiliyor... Herhangi bir konuda da fikrim alınmaz malum... Emegün karşılığı takdir, övgü filansa o yok biz de... Ben burada kendimi geliştirebileceğimi ya da daha iyi koşullarda bir iş verilebileceğini zannetmiyorum bana... Biraz param olsaydı burada çalışmazdım ya da başka yerde yapabileceğim bana uygun beni çok zorlamayacak bir iş verilsin çalışayım isterdim...”(Görüşme No:14,36 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

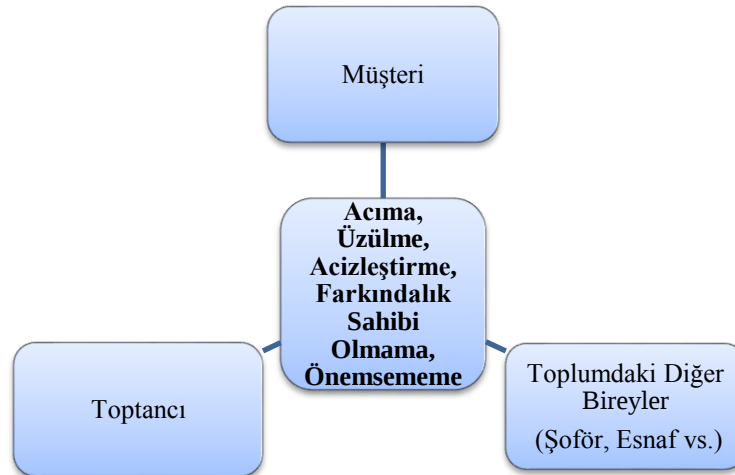
“...Benim burada sorumluluğum reklam, tanıtım ama zaten hiç boş durmuyorum ki her zaman çalışıyorum ne iş verilirse yaparım... Normal biri gibi çalışırım mesela bazen bana yansıtmak istemezlerse de arkadaşlar içten içe ah yazık filan der acırlar... Eğitim yok ya, ne eğitim verilmesi burada... Asıl ben eğitim veriyorum, iş öğretiyorum ya arkadaşlara... Bu kurumda artık daha fazla mesleğim de ileriye gitme, kendimi geliştirme şansım yok zaten son nokta... Performans değerlendirmeye gelince mesela beni yanlarına çağrılıp şu işinizden, başarınızdan dolayı bu plaketi, ödülü size veriyoruz denebilirdi belki... Ama maalesef söz konusu değildi böyle bir şey... Sadece beni yolda gördüklerinde ellerine sağlık, Allah razı olsun diyen insanlar benim amirlerim... Allah razı olsun demezlerse de Allah belasını versin demesinler yeter işte bana...”(Görüşme No:20, 41 yaşında, Erkek, İşitme Engelli)

“...İşe ilk başlarken sen şu işi yapacaksın dediler bana ama ben kendi görevimi yapmadım sadece hep başka işleri de yaptım. Benim olmayan pek çok sorumluluğu üstlenmek zorunda kaldım yoksa işimden olacaktım. Mesela siz evinizde mutfığa girdiğinizde sadece yemek mi yapıp çıkıyorsunuz? Hayır mümkün değildir, bulaşık, çay, temizlik vs. ama ben sorumluluğum olmayan bir işi yapmayı kesinlikle istemiyorum burada ben gücüm yetmiyor artık ama dile getirince çık git diyorlar... Normalde kendi işimi yapsam bir de getir götür işi bir nevi beni bu kadar rahatsız etmez ama hasta da bağlıyorum, paspas da atıyorum, damacana da taşıyorum... Kesinlikle yapmak istediğimden değil çalışmak zorunda olduğumdan, onlar da bunu biliyorlar, kullanıyorlar... Yoksa engelli kadrosunda çalıştığım için mi bu şekilde davranıyorlar bana? Kalkıp da 20 kiloluk su bidonunu tek başıma yukarı kattan aşağı indirtiyorlar...” (Görüşme No:30,40 yaşında, Kadın, Kronik Rahatsızlık)

“...Baştan bana şu işleri yapacaksın dediler gösterdiler o kadar... Bazen temizlikten başka getir götür işlerini de ben yapıyordum... Hiç takdir, ödül almadım ama teşekkür ederlerdi... Çalışırken birkaç arkadaş orada sürekli beni takip ederdi arkamdan hareketlerimi yapıp gülerdi, alay ediyorlardı benimle... Bu da beni çok rahatsız ediyordu, kızdırıyordu, uzaklaştırıyordu, çalışamıyordum...” (Görüşme No:24, 28 yaşında, Kadın, Zihinsel Engelli)

3.7.7. Engelli Bireylerin Gözünden Engellilere Toplumsal Yaklaşımı Ortaya Koyan Bulgular

Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde toplumun bir rolünün bulunup bulunmadığı tespit edilmek istenmiştir. Bu nedenle görüşmecilere sosyalleşmenin yoğun şekilde yaşandığı çalışma ortamı içerisinde yönetici ve çalışma arkadaşları dışında diğer bireylerin (toptancı, müşteri gibi) de onlara yönelik yaklaşımlarını belirlemek amacıyla birtakım sorular yöneltilmiştir. Görüşmeler neticesinde elde edilen bulgular aslında engelli bireylerin çalışma kültürü ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde toplumun engellilere yönelik yaklaşımlarının önemli bir rol oynadığını göstermektedir.



Şekil 3.9 Engelli Bireylere Toplumsal Yaklaşımı Ortaya Koyan Bulgular

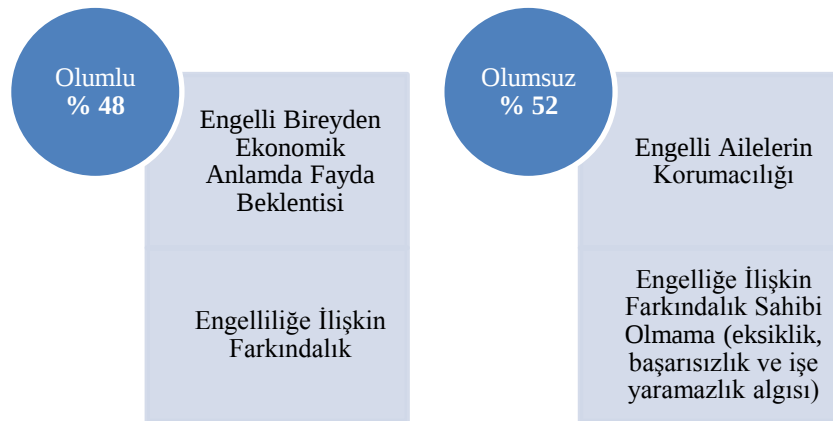
Bu duruma ilişkin destekleyici açıklamalara ise aşağıda yer verilmektedir.

“...Ya şu var engellisiniz diye herkes size acıyarak yaklaşıyor... Engellilere acıyarak ah vah ederek yaklaşılması da beni çok rahatsız ediyor. Ben turizm sektöründe çalıştım yıllarca ve o yıllara kadar kısa kollu gömleğim hiç olmadı, giyme dim, insanların oradaki müşterilerin bakışları filan beni rahatsız ederdi, çalışmaktan soğuturdu... Sonra kendi işim di yapmaya başladım, yarım kollu giyinmeye de... Yine aynı... Mesela müşterisi, toptancısı geliyordu sadece acıyordu ve sorguluyordu... Nasıl oldu? Neden oldu? Niçin oldu? Ya tamam sorabilirsin ama olayın derinine inmeye ne gerek var, beni yaralıyor sun, acımı tazeliyorsun, o aynı acıyı tekrar tekrar yaşı tıyor sun bana... Yaşamak, çalışmak, sevmek, gülmek benim de hakkım değil mi? ...”(Görüşme No:11, 42 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

“...Ben engelliyim otobüs kartım var benim işe gidiş geliş te yol masrafım olmasın kolaylık sağ lasın diye çıkardım... Engelli kartını basacağım bir gün sabah işe gelirken adam bana olmaz bilader sif tahım yok daha benim in diyor... Ya şoför beni otobü se almak istemiyor... Sonra şoförler odasına bildirdim bu durumu tabi ama anlatıyorsun onlar da eee ne var bilader sende sif tah atıverseydin demez mi?... Yani böyle diyen insanlardan, toplumdan ne bekleyebilirsiniz ki...Nasıl bir kolaylık, neyin kolaylığı, çalışmanın mı yaşamanın mı?...”(Görüşme No:29, 26 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

3.7.8. Engelli Perspektifinden Ailelerin Engelliye ve Engelliliğe Yaklaşımına İlişkin Bulgular

Engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde işletme ve toplum yaklaşımları rolünün yanı sıra incelenmesi gereken bir diğ er önemli konunun da engelli ebeveyne sahip aile bireylerinin engellilik yaklaşımlarının ve engellilerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin düşüncelerinin belirlenmesi oldu ğ u düşünülmektedir. Çünkü engelli bireylerin çalışma kültürü üzerinde aile faktörünün de etkinliği söz konusu olabilmektedir. Bununla birlikte elde edilen bulgular görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik düşünceleri, tutum ve davranışları üzerinde ailenin önemli ölçüde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 3.10 Ailelerin Engellilik ve Çalışma Yaşamına Katılım Düşüncesine İlişkin Bulgular

Konuya ilişkin destekleyici ifadeler ise aşağıda yer verilmektedir.

“...Çalışmaya başladığım yıllarda anne babam zaten yoktu çoktan vefat etmişlerdi yakınlarım büyüttü beni... En büyük tepkiyi yakın akrabalarımından gördüm... İlk otele işe girdiğimde bana kötü kadın gözüyle bakıyorlardı orada çalışıyorum diye... Affedersiniz ama o.... yakıştırması yaptılar bana, kadın otele çalışamaz dediler, sahip çıkmadılar bile... O zaman abim ve yengem yerleştirmişti beni işe daha 15 yaşında çocuktum, tabi onlar da üstümden yararlandığı için çalışmama tamam diyorlardı çünkü para onlara geliyordu.... İş yetmiyor evde de çalışıyordum köle gibi daha evde bir şey yiyip içerken de çekiniyordum, korka korka yani... 8 yıl onlarla yaşadıktan sonra dedim ki o aile ortamından kurtulmak için evleneyim, eşim de onlardan beter çıktı... Çalışsın kendine baksın da ne iş yaparsa yapsın dedi...”(Görüşme No:37, 43 yaşında, Kadın, Ortopedik Engelli)

“...Ben inşaat ustasıydım, yaklaşık 20 yıldır engelliyim... İnşaatından düşüp bu tekerlekli sandalyeye mahkûm olduktan sonra da aynı işi tekrar yapamadım... Başka işler düşündüm olmadı, engellisin ne iş yapabilirsin ki boş ver otur dediler, ailem çalışmamı istemedi çünkü 1 saatte gidebileceğim yolu, yapacağım işi bile artık 3 saatte yapıyordum...” (Görüşme No:7, 58 yaşında, Erkek, Ortopedik Engelli)

“...Normalde görebiliyordum da bende tavukkarası var ama iş yerim benim rahatsızlığımı bilmiyordu bende anlaşılmasın diye işten güneş batmadan çıkıp hemen koşa koşa otobüse binip evde olmaya çalışıyordum çünkü görme kaybı yaşayabiliyordum ilerleyen saatlerde... Birkaç kez iş çıkışı eve giderken yolu kaybettim, kaldırımı göremeyip düştüm... Bir gün de yine otobüse binerken çok kötü düşmüştüm... Eşim de öyle olunca gel sen çalışma evinde otur en iyisi dedi... O da sürekli benimle ilgilenemezdi ki çalışmamı istemedi...”(Görüşme No:38, 33 yaşında, Kadın, Görme Engelli)

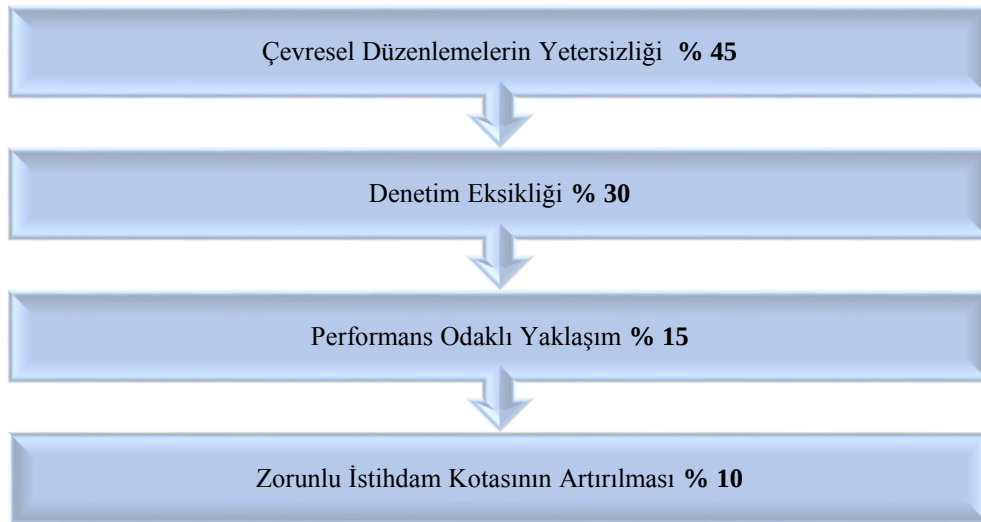
“...Ailem baskı yapmazdı ki bana çalışmam konusunda... Zaten benim normalde tembel olduğumu, işe yaramadığımı düşünüyorlardı, bunu da her zaman dile getiriyorlardı seni kim ne yapsın işine yarayacak adam lazım herkese diye... Evde bile ufak tefek işlerin ucundan tutsam mıy mıysın bırak der sinirlenirlerdi... O yüzden hiç çalışmak istemedim...”(Görüşme No:12, 50 yaşında, Kadın, Ortopedik engelli)

“...Benim eşim de konuşma ve işitme engelli kendisi çalışıyor şoför olarak beni de çalışmam konusunda destekliyor... Çocuklarımız da konuşma ve işitme engelli onların da biri Antalya da diğeri de İstanbul da burada okulu yok çünkü mecburen orada okuyorlar... Para dediklerinde hemen verebiliyoruz ya mutlu oluyorlar... O yüzden çalışmalıyız... 8 kardeşiz biz 2 kız 6 erkek ve 1 kız bir de erkek kardeşim daha benim gibiler konuşma ve işitme engelli onlarda onlar da desteklediler beni bu konuda...”(Görüşme No:35, 33 yaşında, Kadın, Çoklu Engellilik)

3.7.9. Engelli Perspektifinden İstihdam Yaklaşımına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin kendi gözünden engellilerin çalışma yaşamına katılımı ya da bu katılımın sağlanabilmesi veya arttırılabilmesi adına onların da bu konuda neler yapılabileceği hakkındaki fikirlerini ortaya koyabilmek gerektiği düşünülmektedir. Bu düşüncenin temelinde ise engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını olumsuz etkileyen faktörleri ortadan kaldırabilmek ya da bu faktörlerin olumsuz etkilerini hafifletebilmek, bertaraf edebilmek vardır.

Görüşmecilere bu çerçevede birtakım sorular yöneltilmiş ve elde edilen bulgular engelli bireylerin zorunlu istihdam olmaksızın çalıştırılma yaşamına katılımlarının güç olduğunu, zorunlu istihdam kotasının arttırılması gerektiğini ve görüşmecilerin bir kısmının da engellilerin çalışma yaşamına katılımına dair inancını yitirdiklerini göstermektedir.



Şekil 3.11 Engelli Perspektifinden İstihdam Yaklaşımına İlişkin Bulgular

Söz konusu bulguları destekleyen açıklamalara ise aşağıda yer verilmektedir.

“...Engelli çalıştırma zorunluluğu olmasa kesinlikle çalışamazdık... Çünkü işe alınacak insanın iş kaybı yaratması istenmiyor, işine, verimliliğine, işletmeye sağlanan faydaya bakılıyor, çalışanın performansı önemseniyor... Normal biri gibi çalışılması bekleniyor...”(Görüşme No:33, 29 yaşında, Kadın, Kronik Rahatsızlık)

“...İyi ki yasal zorunluluk var yoksa engelli istihdamı sağlanamazdı ya evde otururduk ya da çalışmak istesek de dışlanırdık... Bence engelli kotası arttırılmalı ya da daha fazla engelli alımı sağlamak için kota kaldırılıp yerine alımı arttıracak başka bir şey getirilmeli... Ancak bu şekilde çalışma yaşamı içerisinde daha fazla görülebiliriz...”(Görüşme No:34,40 yaşında, Kadın, Ortopedik Engelli)

“...Engellilerin çalışma yaşamına katılması zor hatta imkânsız, ümidi kesmeli artık bence... Yasal zorunluluk olması bir anlam ifade etmiyor ki... Mesela özel sektörde zorunlu istihdam sağlama sorumluluğunu vermişler İş-Kur’a... Onlarda seni bir işe yönlendiriyor ya biz böyle bir engelli ile çalışamayız diye kapıdan döndürülüyorsun ya da seni yönlendirdiği iş senin engeline uygun olmayan hatta seni aşan bir iş, çalışıp hastanelik oluyorsun... Peki, beni işe yerleştirenler nerede o zaman ya canımdan olsam... Kimsenin denetim yaptığı filan da yok... Çalışma yaşamı içerisinde engelli görmek istemiyorlar aslında usulüne uydurmak için öyleymiş gibi gösteriyorlar... Verdikleri iş onların olsun engelliyiz diye... Nerede vasıfsız iş var oraya engelliye layık görüyorlar... Yazıklar olsun öylesillerin insaniyetine...” (Görüşme No:42, 60 yaşında, Kadın, Kronik Rahatsızlık)

“...Engelli çalıştırmak iş yerlerinin fiziki koşullarının önce uygun olması lazım... Şu an geçmişe nazaran daha uygun oldu da gerçi, yeterli değil ki... Yalnız o da değil çevre de müsait olmalı, engelliler evden çıkabiliyor mu bakalım... Mesela erkekler yine neyse de kadınlar hiç çıkamıyor çoğu zaman... Yeni düzenlemeler lazım ancak bu şekilde sokaklarda, okullarda, çalışma hayatında yerimiz olabilir...” (Görüşme No:15, 40 yaşında, Kadın, Ortopedik Engelli)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze tüm tarihsel süreç içerisinde var olduğu bilinen engelli bireylerin toplumda azımsanmayacak kadar büyük bir kitleyi oluşturduğu ve genellikle ön yargı, dışlama, ayrımcılık ve soyutlama gibi farklı tutum ve davranışlar nedeniyle bu kişilerin toplumun dışına itildiği görülmektedir. Bununla birlikte literatürde engelli bireylere yönelik gerçekleştirilen araştırmaların büyük bir bölümünü onların toplumsal kazanımına, sosyalleşmesine ve toplumla bütünleşmesine yönelik çalışmalar oluşturmaktadır. Oysaki bu bireylerin sosyalleşebilmesi ve bütünleşebilmesi adına bir işe sahip olmasının veya çalışma yaşamına katılıp üretimde bulunmasının gerektiği ve bu durumun engellilerin toplum içerisindeki varlığının tanınması ve kendilerini işe yarar hissedebilmeleri açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Ayrıca mesleki rehabilitasyon uzmanları, profesyoneller ve araştırmacılar tarafından da çalışma yaşamına katılımın temel insani bir hak olarak görüldüğü ve bireyin yaşamında ciddi bir öneme sahip olduğu açık bir şekilde belirtilmektedir (Burke vd., 2013: 22). Bu nedenle bu araştırmanın hareket noktasını engelli bireylerin çalışma kültürünün ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarının ortaya koyulması yanı sıra söz konusu tutum ve davranışları etkileyen faktörlerin de belirlenmesi oluşturmaktadır.

Amaçlar doğrultusunda bu çalışmada nitel yöntem kullanılması tercih edilmiş olup Antalya'nın Alanya ilçesinde Mart-Mayıs 2017 tarihleri arasında engelli bireylerle mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklem seçimi aynı zamanda onun özgün değerini ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında aktif çalışan, geçmişte en az bir iş deneyimine sahip olan fakat şu an çalışma yaşamı içerisinde aktif bir şekilde yer almayan ya da bugüne kadar hiç iş deneyimine sahip olmamış 42 engelli bireyden yarı yapılandırılmış soru formları aracılığıyla verilerin elde edilmesi sağlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin % 55'ini bayanlar, % 45'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Bu bireylerin çoğunun bekâr olduğu ve orta yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte eğitim durumlarına ilişkin istatistikler incelendiğinde %47,6'lık bir oranla neredeyse yarısının ilkokul mezunu olduğu, lisansüstü eğitime sahip yalnızca bir engelli bireyin bulunduğu ve yaklaşık % 10'unun okuryazar dahi olmadığı göze çarpmaktadır. Engelli bireylerin eğitim düzeylerinin düşük olması ile bu bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları arasında ise yakın ilişki olduğu düşünülmektedir. Genellikle düşük eğitim düzeyine sahip engellilerin çalışma yaşamına katılım göstermekten kaçındığı ve eğitimsizliği nedeniyle kendini eksik veya yetersiz bulduğu görülmüştür.

Çalışma yaşamına katılım gösterenlerin ise vasıfsız, gündelik, geçici işlerde çalışarak yaşamını sürdürdüğü ve çalışma yaşamı içerisinde eğitimsizliği nedeniyle birtakım güçlüklerle karşılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle engelli bireylere çalışma yaşamına yönelik olumlu tutum ve davranışlar kazandırılabilmesi için öncelikle onların temel düzeyde de olsa bir eğitim almaları sağlanmalıdır. Ancak bu şekilde onların çalışma yaşamına katılım konusunda kendine güven duyabileceği, çalışma yaşamına katılım göstermekten kaçınmayacağı, daha vasıflı işlerde çalışabileceği ve çalışma yaşamı içerisinde karşılaştıkları güçlüklerin azaltılabileceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte engelli bireylerin eğitim düzeylerinin düşük olmasında rolü bulunan önemli bir faktörün de rehabilitasyon merkezlerinin varlığı olduğu söylenebilir. Çünkü rehabilitasyon merkezlerine giden engellilerin veya engelli yakınlarının orada temel ilköğretim düzeyinde eğitim verildiğine dair inancı ve birkaç yıl öncesine kadar bu merkezlerin ilköğretim denkliği düzeyinde diploma verme yetkisi engelli bireylerin normal eğitim hayatından uzaklaşmasına neden olmuştur. Ayrıca elde edilen bulgular ne engelli bireylerin kendilerinin ne de engelli yakınlarının bugün rehabilitasyon merkezleri tarafından verilen bu diplomaların denkliğinin artık bulunmadığına ilişkin farkındalığa sahip olmadığını, farkındalığı olanların da menfaatlerini ön planda tuttuklarını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla hem engelli bireylerin sağlıklı ve temel düzeyde eğitim almalarının sağlanması hem de çalışma yaşamına yönelik bu bireylere olumlu tutum ve davranışlarının kazandırılabilmesi adına günümüzde artık engelli bireylerin eğitiminde rehabilitasyon merkezlerinin rolünün hafifletildiği, temel düzeyde eğitimin kaynaştırma aracılığıyla verilmesinin daha uygun bulunduğu bilinmektedir. Bu nedenle öncelikle konuya ilişkin kamuoyu açıklaması yapılmasının, toplantılar ya da seminerler düzenlenerek hem engellilerin kendisine hem de diğer aile üyelerine farkındalık kazandırılmasının önem taşıdığı düşünülmektedir. Farkındalık sahibi olanlara da kendisi maddi menfaat elde ederken bu durumun engelli bireyin geleceğine mal olduğu hatırlatılmalıdır. Böylece engelli bireylerin temel düzeyde eğitim alması, eğitim almış bireylerin de çalışma yaşamı içerisinde sayıca daha fazla görülmesi ve çok daha iyi pozisyonlarda yer edinmesi sağlanmış olacaktır.

Araştırma kapsamında yer alan engelli bireylerin büyük çoğunluğunun özel sektörde çalıştığı, nispeten daha az bir kısmının emekli ve yaklaşık % 36'sının da kendi işinin patronu veya ev hanımı (diğer) olduğu da dikkat çekmektedir. Bu noktada görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin bir kısmının aktif çalışan olduğunu, geri kalan kısmının ise geçmişte en az bir iş deneyimine sahip olan fakat şu an çalışma yaşamı içerisinde aktif bir şekilde yer almayan engelli bireylerden oluştuğunu belirtmek gerekir.

Bu bir anlamda görüşmecilerin geçmiş iş deneyimlerine dayanarak bu soruya cevap verdiği anlamı taşımaktadır. Yine görüşmecilerin % 40'ının aylık 501-1500 TL aralığında bir gelire sahip olduğu görülse de aslında üçte birlik bir diliminin (%33,3'ünün) de aylık 500 TL veya çok daha altındaki bir gelir düzeyiyle yaşamını idame ettirmek durumunda olduğu gerçeği dikkat çekmektedir. Genellikle bu üçte birlik dilimde yer alan kesim ise engelli maaşı alanlar, vasıfsız gündelik ya da geçici işlerde çalışanlardır. Bununla birlikte ekonomik anlamda yaşamını sürdürmeleri güç olsa da görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çoğunun bu hakikatin farkında olmasına rağmen çalışma yaşamına katılım düşüncesine pek de sıcak bakmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu durumun nedenleri arasında engelli maaşlarının kesintiye uğraması (% 50), engellilerin sezonluk, geçici işlerde çalıştırılması(% 30), bireyin kendi kişilik özellikleri ya da engellilik hali (% 15) ve çevreye duyulan güven veya inancın eksikliği (% 5) yer almaktadır. Bir diğer nedenin ise engelli bireylerin aslında fiili anlamda çalışma yaşamı içerisinde yer almayıp yalnızca çalışıyor gibi gösterilmesi olduğu söylenebilir.

Bu durum aslında işletmelerin, toplumun engellilere karşı duyarsızlık suçlamasından kurtulmak ya da olası suçlamalara karşı kendine savunma kalkanı oluşturmak amacıyla tercih ettiği ve literatürde *tokenizm* kavramıyla karşılık bulan olguyu yansıtmaktadır. Yani tokenizm engelli bireyin çalışma yaşamı içerisinde aktif yer almasını engellemekte ayrıca onun çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde de etkili olabilmektedir. Çünkü engellinin kendisi aslında çalışma yaşamı içerisinde aktif yer almadıktan sonra çalışmanın onun için bir anlam ifade etmediğini belirtmiş ve bu yaklaşımı doğru bulmaması nedeniyle çalışma yaşamına katılım göstermek istemediğini beyan etmiştir.

Bununla birlikte yine çalışma yaşamı içerisinde aktif yer aldığı görülen fakat fiili anlamda herhangi bir görev ya da sorumluluk söz konusu olmadığından kişinin bu durumdan yakındığı ve çalışmayı sürdürebilmesi için görev ya da sorumluluk verilmesi beklentisi taşıdığı görülmüştür. Bu bulgular ışığında öncelikle çalışma yaşamına katıldığı an itibariyle engelli maaşı kesilen bu bireylerin sezon bittiğinde kesilen engelli maaşının işten çıkış tarihi itibariyle yeniden bağlanması sağlanmalı ve bunun için gerekli prosedür veya uygulamalar uğraştırıcı, bezdirici ve zaman alıcı nitelikte olmamalıdır. Bir diğer öneri ise engellilere kendini işe yarar hissedebilecekleri görev ve sorumlulukların verilmesi, bu bireylerin çalışma yaşamı içerisinde daha aktif yer alabilmelerinin sağlanması adına da denetimlerin ve cezai yaptırım gücünün artırılması olacaktır.

Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin ailelerinin yalnızca eğitim durumu ve mesleği gibi iki demografik özelliği mercek altına alınmıştır.

Bu şekilde engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde ailelerin demografik özelliklerinin ne derece etkili olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre engelli ailelerinin büyük bir çoğunluğu ilköğretim mezunudur. Bu kişilerin mesleğine ilişkin bulgular incelendiğinde ise annelerin çoğu ev hanımı (diğer) iken, babaların ise özel sektörde çalıştığı görülmektedir. Bununla birlikte elde edilen bulgular az sayıda da olsa yüksek düzeyde eğitim görmüş aile bireylerinin diğerlerine nazaran çocuklarının sosyalleşmesi ve çalışma yaşamına katılımı konusunda daha destekleyici bir tutuma sahip olduğunu düşündürmektedir. Düşük eğitim düzeyine sahip aile bireylerinin ise bu konudaki yaklaşımlarının daha olumsuz olduğu anlaşılmaktadır.

Görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin engel türüne göre dağılımları incelendiğinde % 52,4'lük bir oranla yarıdan fazlasının ortopedik/fiziksel engelli olduğu görülmüştür. İkinci sırada ise süregelen hastalıklara ya da kronik rahatsızlıklara sahip engelli bireyler yer almaktadır. Bununla birlikte görüşmecilerin bir kaç birden fazla engele sahip olup çoklu engelliliği bulunan bu bireyler de zihinsel engelliler gibi görüşme gerçekleştirilen kişilerin yaklaşık % 12'sini kapsamaktadır. Bu bireylerin engellilik nedenine ilişkin bulgular incelendiğinde ise yaklaşık % 55'inin yani yarıdan fazlasının sonradan engelli olduğu ve %40- % 60 arasında hafif düzeyde bir engelinin bulunduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında yer alan engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin bulgular incelendiğinde çalışma yaşamı içerisinde aktif yer alan, çalışma yaşamı içerisinde aktif yer almayan ve çalışma yaşamı içerisinde fiili anlamda yer almasa da (pasif) çalışıyormuş gibi gösterilen fakat görev veya sorumluluk verilmeyen engelli bireylerin varlığının söz konusu olduğunu belirtmiştik. Bununla birlikte görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin hangi kanallar aracılığıyla iş ya da meslek edindiğine ilişkin bulgular yaklaşık %40'ının yakınları vasıtasıyla iş bulduğunu, bir kısmının (% 26,2) kendi işinin patronu olduğunu ve yaklaşık % 20'sinin de İş-Kur aracılığıyla meslek edindiğini ortaya koymaktadır. Görüşmecilerin iş deneyimlerine yönelik bulgular incelendiğinde ise büyük bir kısmının 10 yıldan fazla çalışma hayatı içerisinde yer aldığı yanı sıra yaklaşık % 12'sinin de çalışma yaşamına hiç katılım göstermediği veya herhangi bir iş tecrübesinin bulunmadığı görülmektedir.

Bununla birlikte görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin çalışma yaşamına katılım göstermeme nedenlerinin ve katılım gösterenlerin bu konudaki istikrarlılıklarını sürdürme sebeplerinin çeşitlilik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Öncelikle katılım göstermeme nedenleri başlıca ailelerinin tutumu (% 35), işverenlerin engellilere yönelik tutumu (% 30) ve çevrenin engelli birey üzerinde yarattığı psikolojik etki (% 35) olarak belirlenmiştir.

Çalışma yaşamı içerisindeki istikrarlılıklarını sürdürme nedenleri arasında ise, yaşamını idame ettirme zorunluluğu(% 56) ve kendi işinin patronu olma (% 44) gibi durumlar yer almaktadır. Bu nedenlerin engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını şekillendirdiği düşüncesinden hareketle engellileri destekleyici ve teşvik edici bir tutuma sahip olunması gerektiği söylenebilir. Ancak bu yönlü yaklaşımlar çalışma yaşamı içerisinde engelli bireylerin varlığını sürdürebilmesini ya da onları daha fazla görebilmeyi mümkün kılabilir.

Engelli bireylerin çalışma kültürünü yani yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını ortaya koyabilmek adına öncelikle çalışma yaşamının engelliler için ne anlam ifade ettiğinin, çalışmanın bu bireylerin yaşamındaki yeri ve öneminin bilinmesi gerekmektedir. Engelli bakış açısıyla çalışmanın anlam ve önemini ortaya koyan bulgular araştırma kapsamında yer alan engelli bireylerin yaklaşık üçte biri (% 28) için çalışmanın aslında ekonomik rolünün ön planda olduğunu, özgürlük (% 25) anlamı taşıdığını, onlara öz güven (% 18), saygınlık (% 10) ya da statü (%7) kazandırdığını ve sosyalleşmesini (%12) sağladığını göstermektedir. Bununla birlikte engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki etkinliğinin, çalışma disiplininin, çalışma yaşamına bağlılığının ve çalışırken hakkaniyet ilkesi gözetip gözetmediğinin tespiti ise bilinmesi gereken bir diğer konudur. Bu nedenle araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerden kendi iş performanslarını değerlendirmeleri istenmiştir.

Engelli bireylerin genel anlamda çalışma yaşamına ilişkin kendi performanslarını değerlendirmeleri sonucu elde edilen bulgular, çoğunun kendisine düşen görev veya sorumlulukları zamanında ve layığıyla yerine getirdiği düşüncesine sahip olduğunu (% 50), her zaman elinden gelenin en iyisini yaptığını (% 35), suiistimal edici bir tutum sergilemeyip bilakis gerektiğinde engelini gözetmeksizin fedakârca bile davrandığını (%15) göstermektedir. Ayrıca görüşmecilerin çalışma yaşamı içerisinde kendi performansına yönelik değerlendirmeleri hem bayan (% 20) hem de erkek engelli bireylerin (% 25) bir anlamda engellilik halinden dolayı kendindeki eksikliği daha fazla performans göstererek kapatabileceği algısı ve çabası taşıdığını ortaya koymaktadır.

Engelli bireylerin çalışma yaşamından uzaklaşma veya kaçınma eğilimi aslında bir anlamda çalışma kültürünün yani çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarının bir yansımasıdır. Bununla birlikte engelli bireylerin en uzun ve en kısa çalışma deneyimlerine, bunların nedenlerine ve çalışma yaşamı içerisinde istikrarlı bir tutum sergileyip sergilemediklerine bakılarak çalışma yaşamından uzaklaşma veya kaçınma nedenlerini belirlemek dolayısıyla çalışma kültürünü ortaya koymak mümkündür.

Elde edilen bulgular engelli bireylerin çalışma yaşamından kaçınmalarına ya da uzaklaşmalarına neden olan en başlıca faktörlerin engelli maaşlarının kesintiye uğraması (%55), engelli bireylerin yalnızca sezonluk çalıştırılması veya devamlı istihdamlarının sağlanmaması (% 30), fiziki koşulların yetersizliği (% 10) ve karşılaştıkları olumsuz tutum ve davranışlar (% 5) olduğunu göstermektedir. Bu nedenle engelli bireylere çalışma yaşamına ilişkin olumlu tutum ve davranışların kazandırılabilmesi adına onları çalışma yaşamından uzaklaştıran çevresel faktörlerin düzenlenmesi ve fiziki koşulların iyileştirilmesi ayrıca çalışma yaşamı içerisinde karşılaştıkları cinsel istismar, taciz, mobbing gibi olumsuz tutum ve davranışların bertaraf edilmesi gerekmektedir. Alanya'nın turizm bölgesi olması nedeniyle genel anlamda sezonluk istihdamın yaygın olduğu bir hakikattir. Engelli bireylerin çalışma yaşamından kaçınma ya da uzaklaşma eğilimlerini en aza indirmek için ise ya bu bireylere sezonluk değil tam yıl devamlı istihdam sağlanarak mağduriyetleri bir nebze de olsa giderilmeli ya da engelli maaşlarının işten çıkış tarihi itibarıyla yeniden bağlanabilmesi için prosedürler iyileştirilmelidir.

Engelli bireylerin çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışlarının şekillenmesi sürecinde rol oynayan bir unsur da bu bireylerin çalışma yaşamına yönelik beklentileridir. Bu nedenle engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik gelecekteki beklentilerinin veya hayallerinin neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular genellikle araştırma kapsamında yer alan engelli bireylerin kendi işini kurma (% 40) ya da emeklilik (% 60) arzusu taşıdığını ortaya koymaktadır. Buna dayanarak engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik olumlu tutum ve davranışlar geliştirebilmesi için KOSGEB, İş-Kur ya da çeşitli kurum veya sivil toplum kuruluşlarının desteğiyle bu bireylere girişimcilik fırsatının sunulması ve kendi işini kurabilmeleri konusunda yardımcı olunması sağlanmalıdır.

Engelli bireylerin çalışma kültürünü ya da yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını etkileyen bir diğer faktör de işletmelerin engellilere yaklaşımıdır. Elde edilen bulgulara göre çalışma yaşamı içerisinde yönetici veya çalışma arkadaşlarının engelli bireylere yönelik yaklaşımları (% 30), engelli bireylerin aldığı oryantasyon, mesleki ya da diğer eğitimler (%20), görev tanımı (% 25), kariyer yapma, kendini geliştirme olanağı (% 15), performans değerlendirme sisteminin varlığı (% 10) gibi çeşitli faktörlerin engelli çalışma kültürü üzerinde etkili olduğu kanaatine varılmıştır. Bu nedenle engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisinde var olabilmeleri için öncelikle işveren ve işletme çalışanları engelli çalışma arkadaşlarına yönelik büyük bir farkındalığa ve toplumsal izolasyondan uzak bir anlayışa sahip olmalı ayrıca çalışma yaşamında bu bireylerin varlığının kabul edilebilmesi için gerekirse örgüt içi eğitimler düzenlenmelidir.

Bu bireylere ön yargıyla ya da ayrımcı bir tutumla yaklaşılmamalı ve iyi niyetleri suiistimal edilerek bu kişilerden faydalanmaya çalışılmamalıdır. Engelli bireylere gerek mesleki gerekse kişisel anlamda gelişimini sağlayacak eğitimler alma olanağı yaratılmalıdır. Bu konuda İş-Kur normal sağlıklı bireylere olduğu gibi engelli bireylere yönelikte işbaşı eğitim programları düzenleyebilir ya da farklı kurum ya da kuruluşların bu konuda desteği alınabilir. Engelli bireylere görev tanımının dışında farklı görev veya sorumluluklar yüklenerek onlardan daha fazla menfaat etmeye çalışılmamalıdır. Engelli bireylere verilen işler onların engeline uygun ve sağlığını olumsuz etkilemeyecek türde olmalıdır. Bu konuda da iş sözleşmesinde yazan maddelere aynen uyulmalı, işletmelere denetime gidilerek uyulmadığı takdirde en ağır cezai yaptırımlar uygulanmalıdır. İşletmeler engelli bireylere yönelikte bir kariyer gelişim planına sahip olmalı onlara da kendini geliştirme ve mesleğinde ilerleme fırsatı sunulmalıdır. Ayrıca motivasyon unsuru bugün nasıl normal bir bireyin çalışma yaşamına yönelik tutumunu etkiliyorsa engelli bireylerin de çalışma yaşamındaki varlığını sürdürebilmesi için motivasyon unsurlarına ihtiyaç duyduğu unutulmamalıdır. Henüz çoğu işletmede performans değerlendirme sisteminin bulunmadığı görüşmecilerin beyanlarından anlaşılrsa da bu konuda gerekli çabanın sürdürülüp tüm işletmelerin performans değerlendirme sistemine sahip olması ya da bunun zorunlu kılınması sağlanmalıdır.

Engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise toplumun engelliye yaklaşımıdır. Sosyalleşmenin yoğun şekilde yaşandığı çalışma ortamı içerisinde yönetici ve çalışma arkadaşları dışında diğer bireylerin (toptancı, müşteri vb.) de engellilere yönelik yaklaşımlarının bu bireylerin çalışma kültürü ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Engelli bireyin eksik, yetersiz veya aciz olarak görülmesi ya da ona engelliliği nedeniyle ön yargıyla yaklaşılması *toplumsal izolasyona* neden olabilmektedir. Örneğin; görüşme gerçekleştirilen fiziksel engelli bir birey kolu olmadığı için yıllarca yarım kollu giysiler giyemediğini sırf toplumsal önyargıdan veya bakışlardan kaçınmak ve istediğini özgürce giyebilmek maksadıyla kendi işini kurduğunu dile getirmiştir. Burada söz konusu etki onun çalışma yaşamı içerisinde yine var olmasını sağlamış hatta onun azmini, motivasyonunu, çabasını arttırmış fakat çalışma hayatı yine dilediği gibi olmamıştır. Toplumsal ön yargı ve acıma hissi nedeniyle hayal ettiği özgürlüğe kavuşamamış dilediğini giyebileceği arzusunu dahi yitirmiştir. Yani toplum tarafından engelli bireylere acıma hissiyle yaklaşılması onların çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışlarını etkilemekte hatta bu kişileri çalışma yaşamının dışına bile itebilmektedir.

Bu durumda *uygar kayıtsızlığın* yani engelli bireyin engellilik halinin diğer bireyler tarafından kabul görülmüşlüğüne bulunması önem taşımaktadır. Engelli bireylerinde en az diğer normal bireyler kadar toplum yaşamında var olmaya, üretmeye ve çalışmaya hakkı vardır. Onlara hasta, eksik, verimsiz ya da aciz gözüyle bakmak doğru bir yaklaşım değildir. Asıl olması gereken bu bireylerin içinde bulundukları ruhsal ve fiziksel durumunun hem kendisi hem de çevresi tarafından benimsenmesi ve bunun abartılacak ya da trajik bir durummuş gibi görülmemesidir. Bu ise ancak uygar kayıtsızlık söz konusu olduğunda mümkündür. Uygar kayıtsızlık bütünsel anlamda bir grubun, toplumun hatta ülkenin engelliliğe yaklaşımı ve kabul görmüşlük düzeyiyle ilgidir. Bunun için özellikle Cuma günleri hutbelerde engelliliğe ve engelliye yaklaşıma ilişkin konulara değinilmesi ve uygar kayıtsızlık bilincinin topluma yerleştirilmesi konuya ilişkin farkındalığı arttırmak adına önemli ölçüde fayda sağlayacaktır. Engellilik halinin acınacak, acizleştirecek bir durum olduğu algısı bu şekilde ortadan kalkacak, toplumsal alanda engelli bireyin varlığı tanınacak ve kabul görülecektir. Elbetteki uygar kayıtsızlık bireyin engellilik halinin yok sayılması görmezden gelinmesi anlamı taşımamaktadır. Çünkü öyle bir durumda da engelli bireylere karşı toplumun gereken hassasiyeti göstermemesi nedeniyle bu bireylerin kendini dışlanmış hissedebildiği ya da engelliliği hiç göz önünde bulundurulmayarak normal bir bireymiş gibi yaşamını sürdürmesi beklendiği görülmektedir. Bu nedenle öncelikle engelli bireylere acıma hissiyle yaklaşılmamalı onların bu durumdan rahatsızlık duyabileceğinin farkına varılmalıdır. Bu bireylere engelliliğini hatırlatacak, ona eksikliğini hissettirecek acısını deşecek ya da yarasını kanatacak tutum ve davranışlar sergilemekten kaçınılmalıdır. Olabildiği ölçüde normal davranılmalı fakat bu asla engellilerin de normal sağlıklı bireyler gibi görülmesi gerektiği şeklinde algılanmamalıdır. Sağlıklı bir birey ile engelli bir bireyin ruhsal ya da fiziksel yönden aynı yeterlilikte olması beklenmemelidir.

Engellilerin çalışma kültürü üzerinde etkili olduğu görülen önemli bir faktör de engelli ailelerinin engelli bireye ve engelliliğe yaklaşımıdır. Bulgulara göre engellilerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışları üzerinde işletmelerin ve toplumun yaklaşımlarının rolünün yanı sıra engelli ebeveyne sahip aile bireylerinin engellilik yaklaşımlarının ve engellilerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin düşüncelerinin de etkili olduğu görülmektedir. Bu bulgu engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisindeki varlığı açısından büyük önem taşımaktadır. Engelli ailelerinin engellilerin çalışma yaşamına katılımına ilişkin düşüncelerinin % 52'sinin olumsuz olduğu yanı sıra yaklaşık % 48 oranında olumlu tutuma sahip olan aile üyelerinin ise ya engelli bireyden maddi anlamda fayda beklentisi duyduğu ya da gerçekten engelliliğe ilişkin farkındalık sahibi olduğu bulgularına ulaşılmaktadır.

Buna dayanarak çeşitli seminerler düzenlenmeli uzman görüşleriyle engeli bir bireye nasıl yaklaşılması gerektiği, engelliliğin eksiklikten ya da yetersizlikten ziyade başarısızlık, işe yaramazlık olarak algılanmasının engelli bireyin tüm yaşamını etkileyebildiği tüm engelli aile bireylerine anlatılmalıdır. Bu kapsamda örnek teşkil eden engelli bireyler bu aile üyelerine gösterilerek engellilerin de hayatta neleri başarabileceğinin, nelerin üstesinden gelebileceğinin gösterilmesi sağlanmalıdır. Yanı sıra engelli ailelerine engelli bir bireyden ekonomik anlamda fayda beklentisine girmenin yanlış bir yaklaşım olduğu hatırlatılmalı ve bu durumun farkına varıldığı takdirde aile üyeleri hakkında yasal işlem başlatılarak bu kişiler cezalandırılmalıdır. Engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını destekleyen aile üyelerinin engellilik yaklaşımı ve sahip olduğu farkındalık ise diğer engelli ailelerine örnek teşkil etmelidir.

Engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımı etkileyen faktörleri ortadan kaldırabilmek ya da bu faktörlerin olumsuz etkilerini hafifletebilmek veya bertaraf edebilmek amacıyla onların kendi gözünden engellilerin çalışma yaşamına katılımı aynı zamanda bu katılımın sağlanabilmesi veya arttırılabilmesi adına nelerin yapılması gerektiği hakkındaki fikirleri alınmıştır. Elde edilen bulgular engelli bireylerin zorunlu istihdam olmaksızın çalıştırılma yaşamına katılımlarının güç olduğunu, zorunlu istihdam kotasının arttırılması gerektiğini (%10), çevresel düzenlemelerin yetersiz olduğunu (% 45), denetim eksikliğinin bulunduğunu (% 30), görüşmecilerin bir kısmının da işletmelerin performans odaklı yaklaşımı (% 15) nedeniyle engellilerin çalışma yaşamına katılımına dair inancını yitirdiklerini göstermektedir. Bu nedenle engelli bireylerin kendi düşünceleri ve istekleri doğrultusunda yasal zorunluluk gereği belirlenmiş olan kotanın arttırılması bu bireylerin çalışma yaşamına katılımını destekleyici nitelikte olacaktır. Ayrıca engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımını sağlayabilmek veya arttırabilmek adına yalnızca İş-Kur aracılığıyla değil farklı kanallar vasıtasıyla da iş ya da meslek edinmeleri sağlanabilir. Bu konuda özel engelli istihdam bürolarının açılmasının faydalı olacağı ve engelli bireylerin işe yerleştirilme sürecinde ya da sonraki süreçlerde devamlı takip veya kontrolünün yapılması ile engelli bireylerin çalışma yaşamı içerisinde daha fazla ölçüde yer alabilmesinin de sağlanacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma engelli bireylerin çalışma kültürünün ya da bir diğer ifadeyle çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarının ortaya koyulması yanı sıra bu söz konusu tutum ve davranışlar üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını tüm gerçekliğiyle yansıtmaktadır.

Alanya’da bulunan engelli bireylerin çalışma yaşamına yönelik tutum veya davranışları üzerinde etkili olan başlıca faktörlerin eğitim durumu, aile, toplum veya işveren yaklaşımları olduğu açıkça görülmektedir. Bu bulgular aslında Hofstede’nin kültür boyutlarından toplumcu yaklaşımın etkisiyle açıklanmakta ve bir anlamda bireyin içinde bulunduğu toplumun kültürünün onun tutum ve davranışlarını şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Kültür ortak din, değer, inanç ve alışkanlıkların yansımasıdır. Bu bağlamda engelli bireyin çalışma yaşamına ilişkin tutum ve davranışları üzerinde de kültür temelli etkilerin görülmesi olasıdır. Bununla birlikte engelli bir bireyin gerek aile, gerek eğitim gerekse iş hayatı ya da çalışma yaşamı içerisindeki varlığının tanınması veya kabul edilebilmesi adına hem engelli ailelerine ve eğitimcilere hem de işverenlere engelliye veya engelliliğe yaklaşıma ilişkin çeşitli eğitimler, seminerler düzenlenmelidir. Ayrıca bu eğitimlere katılım zorunlu olmalı ve bunların devamlılığı sağlanmalıdır. Hatta aynı eğitim ve seminerlerin bu bölgenin dışında farklı bölgelerde, şehirlerde farklı kesimlere de hitap edecek şekilde düzenlenmesiyle birlikte toplumsal bağlamda büyük ölçüde engelli bireylere yönelik farkındalığın artacağına inanılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aca, Z. (2012). “Düşey Toplum Kuramı Yaklaşımıyla Japon Çalışma Kültürünü Anlamak”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*,4(2): 225-234.
- Acar, M. (2013). *Romatoid Artrit, Osteoartrit, Fibromiyalji Hastalarında Fiziksel Uygunluk ve Fiziksel Aktivite Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. T.C. Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Açıl, D. (2012). *Görme Engelliler Okulunda Öğrenim Gören Öğrencilerin Sağlık Sorunlarının Tarama İle Belirlenmesi*, T.C Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Adewale, O. O. ve Anthonia, A. A. (2013). “Impact Of Organizational Culture On Human Resource Practices: A Study Of Selected Nigerian Private Universities”, *Journal Of Competitiveness*, 5(4): 115-133.
- Adıgüzel, O. ve Yüksel, H. (2011). “Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 48(553): 69-82.
- Ahituv, A. ve Lerman, R. I. (2005). *How Do Marital Status, Wage Rates And Work Commitment Interact?*, IZA Discussion Paper No. 1688, Bonn, Germany.
- Ajzen, I. (1991). “The Theory Of Planned Behaviors”, *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50: 179-211.
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (2005). “The Influence Of Attitudes On Behaviour.” In D. Albarracín, B. T., Johnson ve M. P., Zanna (Eds.). *The Handbook Of Attitudes*. Mahwah, Nj: Erlbaum Publishers, 173–221.
- Akdağ, A.Ş., Tanay, G., Özgül, H., Birer, L.K. ve Kara, Ö. (2010). *Türkiye’de Engellilik Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu*, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi.
- Akıncı, Z. ve Sönmez, N. (2015). “Engelli Bireylerin Erişilebilir Turizm Beklentilerinin Değerlendirilmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 26(1): 97 – 113.
- Akkoç, İ. , Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). “ Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1): 105-135.

- Albert, B. (2004). *Briefing Note: The Social Model Of Disability, Human Rights And Development*, Disability Kar Research Project: Enabling disabled people to reduce poverty, Disability Knowledge and Research, London, UK.
- Alberta Employment and Immigration. (2013). *What Works: Career-Building Strategies For People From Diverse Groups: Persons with Physical and Neurological Disabilities*, Government of Alberta.
- Aliyev, Y. (2014). *Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*, T.C. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Aliyev, M. ve Hüseyinli, N. (2016). “Uluslararası Sözleşmeler ve Ulusal Mevzuat Işığında Azerbaycan’da Engelli Eğitimi Haklarına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Yolları”, *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 501-509.
- Alsancak, H., Tomruk, H., Çatana, N., Türkeul, A. ve Dolamaç, N. (2013). *Engelli Hakları Başucu Kitapçığı*, Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı.
- Aman, F. (2012). “Bronislaw Malinowski’nin Kültür Teorisi”, *T.C. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 21(1),135-151.
- ARCH Disability Law Centre. (2013). *Disability Law Primer*, ARCH Disability Law Centre, Toronto, Ontario.
- Arıkan, Ç. (2002). “Sosyal Model Çerçevesinde Özürlülüğe Yaklaşım”, *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 2(1): 1-7.
- Arslan, Y., Şahin, H. M., Gülnar, U. ve Şahbudak, M. (2014). “Görme Engellilerin Toplumsal Hayatta Yaşadıkları Zorluklar (Batman Merkez Örneği)”, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 4(2): 1-14.
- Arslanoğlu, İ. (2000). “Kültür ve Medeniyet Kavramları”, *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Velî Araştırma Dergisi*, Gazi Üniversitesi, Ankara, 15: 243-255.
- Aslan, M. ve Şeker, S. (2011). “Engellilere Yönelik Toplumsal Algı ve Dışlanmışlık (Siirt Örneği)”, *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III Bildiriler Kitabı*. 25-26 Ekim 2011, Kocaeli, 449-463.
- Aslan, V. (2012). *Reklam İletilerinde Tüketici Davranışlarını Belirleyen Psikolojik Etmenler: Üniversitelerin Gazete Reklamları Uygulama Örneği*, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Sanatları Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

- Aşık, G. A. (2013). *İşgücü Piyasalarının Göz Ardı Edilen Sorunları: Eksik İstihdam, Atıl İstihdam ve Beceri Uyuşmazlığı*, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı(TEPAV) Politika Notu.
- Aşık, N. (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, 467: 31-51.
- Ataseven, B. (2012). “Nitel Bilimsel Araştırmalarda Veri Kalitesinin Önemi”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 33 (2): 543-564.
- Ay, C. (2005). “İşletmelerde Etiksel Karar Almada Kültürün Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(2): 31-52.
- Ay, S. (2012). “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2): 321-341.
- Ayas, M. R. (1982). “Çalışma Kavramı Hakkında”, *Ankara Üniversitesi İslam İlimleri Enstitüsü Dergisi*, 5: 79-87.
- Aykara, A. (2011). “Kaynaştırma Eğitimi Sürecindeki Bedensel Engelli Öğrencilerin Sosyal Uyumlarını Etkileyen Etmenler ve Okul Sosyal Hizmeti”, *Toplum ve Sosyal Hizmetler Dergisi*, 22(1): 63-84.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 35-59.
- Bakker, A. ve Schaufeli, W. (2008). “Positive Organizational Behavior: Engaged Employees In Flourishing Organizations”, *Journal Of Organizational Behavior*, 29: 147-154.
- Barbotte, E. , Guillemin, F., Chau, N. ve The Lorhandicap Group. (2001). “Prevalence Of Impairments, Disabilities, Handicaps And Quality Of Life In The General Population: A Review Of Recent Literature”, *Bulletin Of The World Health Organization*, 79(11): 1047- 1055.
- Barnes, C. (1985). *Discrimination Against Disabled People (Causes, Meaning And Consequences) Or The Sociology Of Disability*, Centre for Disability Studies (CDS), UK.
- Barnes, C. (1992). *Disabling Imagery and The Media, An Exploration Of The Principles For Media Representations Of Disabled People*, The British Council of Organisations of Disabled People and Ryburn Publishing Limited Krumlin, Halifax.
- Barnes, C. ve Mercer, G. (2005). “Disability, Work, And Welfare: Challenging The Social Exclusion Of Disabled People”, *Work, Employment And Society*, 19(3): 527-545.

- Başaran, S., Güzel, R. ve Sarpel, T. (2005). “Yaşam Kalitesi ve Sağlık Sonuçlarını Değerlendirme Ölçütleri”, *Romatizma Dergisi*, 20(1): 55-63.
- Başgöl, Ş. ve Oskay, Ü. (2014). “Fiziksel Engelliliğin Gebelik ve Annelik Üzerine Etkisi”, *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23(1): 88-95.
- Başkale, H. (2016). “Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1): 23-28.
- Bayer, A. (2013). “Değişen Toplumsal Yapıda Aile”, *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8): 101-129.
- Bayramova, N. ve Karadakovan, A. (2004). “ Kronik Hastalığı Olan Bireylerin Umutsuzluk Durumlarının İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(2): 39-47.
- Bedir, E. (2002). “Yirmi Birinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi”, *Kamu-İş Dergisi*, 7 (1): 1-12.
- Belias, D. ve Koustelios, A. (2014). “Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review”, *International Review Of Management and Marketing*, 4(2): 132-149.
- Bergner, R. M. (2011). “What Is Behavior? And So What?”, *New Ideas In Psychology*, 29: 147–155.
- Bilir, N. (2006). “Değişen Sağlık Örüntülerinde Halk Sağlığı Çalışanlarının Rolü: Kronik Hastalıklar ve Yaşlılık Sorunları”, *Toplum Hekimliği Bülteni*, 25 (3): 1-6.
- Bisin, A., Topa, G. ve Verdier, T. (2009). “Cultural Transmission, Socialization And The Population Dynamics Of Multiple-Trait Distributions”, *International Journal Of Economic Theory*, 5: 139–154.
- Bohner, G. ve Dickel, N. (2011). “Attitudes and Attitude Change”, *The Annual Review Of Psychology*, 62: 391–417.
- Boyle, P. ve Levin, B. (Eds.). (2008). *Dünya Kanseri Raporu 2008*, Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Kanseri Araştırmaları Kurumu, Geneva.
- Bozkurt, Ö. (1972). *Ayrımsal Sosyoloji ve Toplumsal Yapı*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No:127, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Brennan, J. (2009). *The Disability Law Handbook*, DBTAC Southwest ADA Center, The National Network ADA Center, Houston, Texas.
- Brisenden, S. (1986). “Independent Living And The Medical Model Of Disability”, *Disability, Handicap & Society*, 2(1): 173-178.

- Buhalis, D., Eichhorn, V., Michopoulou, E. ve Miller, G. (2005). *Accessibility Market and Stakeholder Analysis*, University of Surrey, One-Stop-Shop for Accessible Tourism in Europe (OSSATE), UK.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., ve Chan, F. (2013). "Employer's Attitudes Towards Hiring And Retaining People With Disabilities: A Review Of The Literature", *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 1(19): 21-38.
- Carpenter, M., Bauer, T. ve Erdogan, B. (2010). "Personality, Attitudes, and Work Behaviors", M., Carpenter, T., Bauer ve B., Erdoğan. (Eds.) *Principles of Management*. Jupiterimages Corporation, 33-60.
- Carson, G. (2009). *The Social Model Of Disability*, Scottish Accessible Information Forum (SAIF), Scotland.
- Chatman, J. A. (1991). " Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms", *Administrative Science Quarterly*, 36: 459-484.
- Coad, A. ve Binder, M. (2014). *Causal Linkages Between Work and Life Satisfaction and Their Determinants in a Structural VAR Approach*, Levy Economics Institute Of Bard College, Annandale-on-Hudson, New York (United States).
- Cochran, M. N. (2014). *Counterproductive Work Behaviors, Justice, and Affect: A Meta-Analysis*, A Thesis Submitted in Partial Fulfillment Of The Requirements for The Degree Of Master Of Science in The Department Of Psychology in The College Of Sciences at The University Of Central Florida Orlando, B.S. Florida State University.
- Comlossy, M. (2013). *Chronic Disease Prevention And Management*, The National Conference Of State Legislatures, The Forum for America's Ideas.
- Cortiella, C. ve Horowitz, S. H. (2014). *The State of Learning Disabilities: Facts, Trends and Emerging Issues*, National Center for Learning Disabilities, New York.
- Cömert, Y. ve Durmaz, Y. (2006). "Tüketicinin Tatmini İle Satın Alma Davranışlarını Etkileyen Faktörlere Bütünleşik Yaklaşım Ve Adıyaman İlinde Bir Alan Çalışması", *Journal Of Yaşar University*, 1(4): 351-375.
- Çağlar, S. (2012). "Engellilerin Erişebilirlik Hakkı ve Türkiye'de Erişebilirlikleri", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 61 (2): 541-598.
- Çağlayan, N. (2014). "Zihinsel Engelli Bireylerin Eğitiminde Görsel Sanatlar Dersinin Yeri ve Önemi", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1): 91-101.

- Çavuş, Ö. H. ve Tekin, A. (2015). “Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korumalı İşyeri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1): 145-165.
- Çelik, E. (2016). “Onuncu Yılında Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin İnsan Hakları Sözleşmesi ve Sözleşme Ruhu”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1): 219-246.
- Çelik, F. (2013). “Türkiye’de İstihdamın Görünümü”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(2): 9-14.
- Çelik, V. (1993). “Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür ve Önemi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2): 135-145.
- Çınarlı, S. (2008). *Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesinde Engelli Hakları*, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Kamu Hukuku Programı Doktora Tezi, İzmir.
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü Ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma*, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çolak, M. (2013). *Çalışma Kültürü Farklılıklarının Çalışma Davranışları Üzerine Etkileri: Türkiye ve Polonya Örneği*, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı Doktora Tezi, İzmir.
- Çolak, M. ve Çetin, C. (2014). “Öğretmenlerin Engelliliğe Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(1): 191-211.
- Çoştı, Y. (2009). “Toplumsallaşma Kavramı Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme”, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 9(3): 117-140.
- Dahl, T. H. (2002). “International Classification Of Functioning, Disability and Health: An Introduction and Discussion Of Its Potential Impact On Rehabilitation Services and Research”, *Journal of Rehabilitation Medicine*, 34: 201-204.
- Dalbay, R. S. (2009). *Özürlü Yakınlarının Özürlülere Yönelik Sosyal Politikalara İlişkin Bilgi, Beklenti Ve Memnuniyet Dereceleri (Isparta Örneği)*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

- Dam, A. V. (2016). "Sub Group Analyses in Burnout: Relations Between Fatigue, Anxiety and Depression", *The Journal Of Frontiers in Psychology*, 90(7): 1-10.
- Darcy, S. ve Pegg, S. (2011). "Towards Strategic Intent: Perceptions Of Disability Service Provision Amongst Hotel Accommodation Managers", *International Journal Of Hospitality Management*, 30: 468-476.
- DDA. Disability Discrimination Act 2005. (2005). http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2005/13/pdfs/ukpga_20050013_en.pdf, (erişim tarihi: 02.05.2017).
- Demir, M. (2011). "İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti Ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi", *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 11(3): 453-464.
- Demir, T. ve Şen, Ü. (2009). "Görme Engelli Öğrencilerin Çeşitli Değişkenler Açısından Öğrenme Stilleri Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi/The Journal Of International Social Research*, 2(8): 154-161.
- Demirel, Y. (2009). "Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşısı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15: 115-132.
- Demirtaş, H. A. (2003). "Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar", *Ankara Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 123-14.
- Deniz İş Kanunu, 29.04.1967, 12586 Sayılı Resmi Gazete, Tertip 5, Cilt 6, 1849-1867.
- Dikici, A. (2001). "Geleneklerin Toplumdaki Yeri Ve Önemi", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2): 251-258.
- Dinç, B. (2015). "Okulöncesi Eğitim Kurumuna Devam Eden Çocukların Ebeveynlerinin Çocuk Hakları Eğitimi Konusundaki Görüşleri", *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 3(1): 7-25.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2015). "Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi/International Journal Of Economic And Administrative Studies*, 14: 375-398.
- Doğan, Ş. (2010). "Dini Tutumların Oluşmasına Etki Eden Sosyo-Kültürel Faktörler", *Toplum Bilimleri*, 4(8): 107-126.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). "Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2): 103-132.

- Dörner, N. (2012). *Innovative Work Behavior: The Roles Of Employee Expectations and Effects On Job Performance*, The University Of St. Gallen, School Of Management, Economics, Law, Social Sciences and International Affairs, Dissertation Of Doctor Of Philosophy In Management, Bamberg, Germany.
- Ece, A. S. ve Çelik, A. (2008). “Öğretilebilir Zihinsel Engelli Öğrencilerin Renk Seçimleri”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1): 1-24.
- Edmonds, L. J. (2005). *Disabled People and Development*, Poverty and Social Development Papers 12, Asian Development Bank.
- Ege, P. (2006). “Baş Makale: Farklı Engel Gruplarının İletişim Özellikleri ve Öğretmenlere Öneriler”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 7 (2): 1-23.
- Ehring, T., Razik, S. ve Emmelkamp, P. M. G. (2011). “Prevalence and Predictors Of Posttraumatic Stress Disorder, Anxiety, Depression, and Burnout in Pakistani Earthquake Recovery Workers”, *The Journal Of Psychiatry Research*, 185: 161–166.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2013). *Türkiye’de Engellilik ve Kalkınma: Son 10 Yılın Raporu(2002-2013)*, T. C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ankara.
- Engelliler Hakkında Kanun, 7.7.2005- 25868 Sayılı Resmi Gazete, 9463-9468.
- Engelsiz Erişim Çalışma Grubu. (2012). *Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Engelsiz Erişim*, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara.
- Erdem, A. P., Yaman E., Sepet, E. ve Aytepe, Z. (2012). “Zihinsel Engelli Çocuklarda Davranış Yönetimi ve Tedavi Yaklaşımları”, *İstanbul Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 46(2): 66-73.
- Erdem, İ. (2013). “Konuşma Eğitimi Esnasında Karşılaşılan Konuşma Bozuklukları ve Bunları Düzeltme Yolları”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Türkçenin Eğitimi Öğretimi Özel Sayısı*, 11: 415-452.
- Erdoğan, İ. ve Alemdar, K. (2005). *Popüler Kültür ve İletişim*, ERK Yayınları, Kızılay, Ankara.
- Erdur Baker, Ö. (2007). “Psikolojik Danışma ve Kültürel Faktörler”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27): 109-122.
- Ergüden, A. D. (2008). *Sosyal Dışlanma Açısından Bedensel Engelli Bireylerin Yaşantılarının İncelenmesi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Erol, S. I. (2013). “İşsizliğin Sosyal Dışlanma Üzerindeki Etkisi”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(3-4-5): 46-70.
- Ersoy Kart, M. (2006). “Sosyal Politika: Kişilik ve Çalışma Davranışı”, *Çalışma Ortamı Dergisi*, 87: 19-20.
- Esmailzadeh, S., Akpınar, M. ve Oral, A. (2014). “İşlevsellik, Engellilik ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması Bakış Açısıyla Obezite”, *Nobel Medicus*, 11(1): 5-13.
- European Commission. (2010). *The European Social Fund and Disability*, European Union.
- Fabrigar, L.R., Petty, R. E., Smith, S. M. ve Crites, S. L. (2006). “Understanding Knowledge Effects On Attitude–Behavior Consistency: The Role Of Relevance, Complexity, and Amount Of Knowledge”, *Journal Of Personality And Social Psychology*, 90: 556–577.
- Facchini, F. ve Melki, M. (2011). “Ideology And Cultural Change: A Theoretical Approach”, *Seminar SEPIO, June 21, MSE (Paris 1, France) and Association For The Study Of Religion, Economics & Culture, Asrec Annual Meeting, April 7 – 10, 2011 Hyatt Regency, Crystal City Washington, Dc: Centre D'economie De La Sorbonne*, 1-16.
- Fazio, R. H. ve Olson, M. A. (2003). “Attitudes: Foundations, Functions, and Consequences”, M.A., Hogg ve J., Cooper (Eds). *The Sage Handbook Of Social Psychology*. London: Sage, 139-160.
- Feero, W. G. ve Guttmacher, A. E. (2012). “Genomics, Intellectual Disability And Autism”, *The New England Journal Of Medicine*, 366: 733-743.
- Frones, I. (2016). “Socialization In Sociological Perspectives”, I., Frønes. (Ed.). *The Autonomous Child Theorizing Socialization*. SpringerBriefs in Well-Being and Quality of Life Research, 1-35.
- Frymier, A. N. ve Nadler, M. K. (2017). “The Releationship Between Attitudes and Behaviours”, A. N., Frymier ve M. K., Nadler. *Persuasion: Integrating Theory, Research, And Practice*. Kendall Hunt Publishing, 42- 58.
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8 (1): 363-393.
- Girgin, B. A. ve Balcı, S. (2015). “Fiziksel Engelli Çocuk ve Ailesinin Evde Bakım Gereksinimi”, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi/Gümüşhane University Journal of Health Sciences*, 4(2): 305-317.
- Göçer, A. (2012). “Dil-Kültür İlişkisi ve Etkileşimi Üzerine”, *Türk Dili, Dil ve Edebiyat Dergisi*, 3(729): 51-57.

- Gökbay, Z. İ., Ergen, A. ve Özdemir, N. (2011). “Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim”, *Öneri Dergisi*, 9 (36): 1-8.
- Gönener, D., Güler, Y., Altay, B. ve Argun, D. A. (2010). “Zihinsel Engelli Çocukların Evde Bakımı ve Hemşirelik Yaklaşımı”, *Gaziantep Tıp Dergisi*, 16(2): 57-65.
- Greenblatt, S. (1995). "Culture" , F., Lentricchia ve T., McLaughlin. (Eds.). *Critical Terms for Literary Study*. Chicago and London: U of Chicago P, 225-232.
- Gregory, K. (2011). “The Importance of Employee Satisfaction”, *The Journal of the Division of Business & Information Management*, 29-37.
- Grimby, G. ve Smedby, B. (2001). “ICF Approved as The Successor of ICIDH”, *Journal of Rehabilitation Medicine*, 33: 193-194.
- Gül, İ. I. (2015). “Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi”, K., Çayır, M., Soran ve M., Ergün (Der.). *Engellilik ve Ayrımcılık: Eğitimciler için Temel Metinler ve Örnek Dersler*. İstanbul: Karekök Akademi, <http://secbir.org/images/2015/pdf/metin3.pdf>, 31-44.
- Güler, B. K. (2005). “İşsizlik ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1): 373-394.
- Güler, E. K. (2005). *Tıbbi Ortamların ve İlişkilerin Engelli Kişilere Uygunluğunun Etik Yönden Değerlendirilmesi*, T.C. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Deontoloji Ve Tıp Tarihi Anabilim Dalı Doktora Tezi, Adana.
- Gültaş, P. ve Yıldırım, Y. (2016). “İnternette Alışverişte Tüketici Davranışını Etkileyen Demografik Faktörler”, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10): 32-50.
- Gümüştekin, N. (2007). “Kültür Kavramı ve Osmanlı’dan Günümüze Kültürel Yapının İncelenmesi”, 38. ICANAS /Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi, 10-15 Eylül 2007, 317-326.
- Gündüz, G. S. (2007). *Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

- Hall, R. E. (1982). "The Importance of Lifetime Jobs in The U.S. Economy", *The American Economic Review*, 72(4): 716-724.
- Hammond, R. J. ve Cheney, P. (2010). *Sociology Of The Family*, Smashwords Edition.
- Harbers, M. M. ve Achterberg, P. W. (2012). *Europeans of Retirement Age: Chronic Diseases and Economic Activity*, National Institute for Public Health and the Enviroment (RIVM), Centre for Public Health Forecasting, Bilthoven, The Netherlands, Implementing Framework Contract No EAHC/2010/Health/01 (Lot 1).
- Harbers, M. M., Wilk, E.A., Kramers, P. G. N., Kuunders, M. M. A. P., Verschuuren, M., Eliyahu, H. ve Achterberg, P.W. (2008). *Dare to Compare! Benchmarking Dutch health with the European Community Health Indicators (ECHI)*, National Institute for Public Health and the Enviroment (RIVM), Centre for Public Health Forecasting, Bilthoven, The Netherlands.
- Haveman, R. ve Wolfe, B. (2000). "The Economics of Disability and Disability Policy", A.J., Culyer ve J. P., Newhouse (Eds.). *Handbook of Health Economics*. Elsevier Science B. V., Volume 1: 996-1051.
- Hopper, T. (2007). "The ICF and Dementia", *Seminars in Speech and Language*, 28(4): 273-282.
- Ingstad, B. ve Grut, L. (2007). *See me, and do not forget me, People with disabilities in Kenya*, SINTEF Health Research Oslo, Norway.
- Institute for Work & Health. (2009). *Unemployment and Mental Health*, Issue Briefing, Toronto, ON Canada.
- Işık, V. (2013). "Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler", *Sosyal Güvenlik Dergisi/ Journal Of Social Security*, 3(1):101-131.
- Itulua-Abumere, F. (2013). "Sociological Concepts of Culture and Identity", *Society and Culture*, 1-5.
- İnal, S. (2014). "Engeli Olan Atletlerin Motor Fonksiyon ve Fiziksel Uygunluk Düzeylerinin Değerlendirmesi", *II. Uluslararası Engellilerde Beden Eğitimi ve Spor Kongresi*, 2-14 Mayıs 2014, Batman, 46-54.
- İnan, S., Ceyhun, G., Selda, P., Ak, T. F. ve Dağlı, Z. (2013). "Engellilik, Türkiye’de Engellilerin Durumu ve Sağlık Hizmet Sunumuna Bir Bakış", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(6): 723-728.

- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*, Beykent Üniversitesi Yayınları, No. 69, 5. Baskı, İstanbul.
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 6 Nisan 1949, 9119 Sayılı Resmi Gazete, 203-208.
- İrgil, E. (2015). “Engellilik: Dünyada ve Türkiye’de Durum”, *Kentli Dergisi*, 60-62.
- İş Kanunu, 10.6.2003, 25134 Sayılı Resmi Gazete, Tertip: 5, Cilt: 42, 8423-8460.
- Jain, V. (2014). “3D Model of Attitude”, *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(3): 1-12.
- Jarrett, T. (2011). *The Equality Act 2010 and Positive Action*, House of Commons Library, UK Parliament.
- Jenkins, S. P. ve Rigg, J. A. (2004). “Disability and Disadvantage: Selection, Onset, and Duration Effects”, *Journal of Social Policy*, 33(3): 479–501.
- Joffe, K. (2010). *Enforcing the Rights of People with Disabilities in Ontario’s Developmental Services System*, Final Research Paper, Law Commission Of Ontario, Commission Du Droit De L’Ontario, Toronto, Ontario.
- Johnson, R. (1987). “What Is Cultural Studies Anyway?”, *Duke University, Social Text*, 16: 38-80.
- Kaçmaz, Y. Y. (2014). *Engelli Bireylerin Turizm Deneyimlerine Yönelik Bir Araştırma: Alanya Örneği*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Kara, B. (2016). “Sosyolojik Bakış Açısıyla, Engellilerin Toplumdaki Yeri”, 2. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Eğitim ve Sosyal Bilimler Sempozyumu*, 5-7 Mayıs, Nizip, 245-262.
- Karacoşkun, M. D. (2004). “Dinî İnanç-Dinî Davranış İlişkisine Sosyo-Psikolojik Yaklaşımlar”, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 4(2): 23-36.
- Karademir, Ş. (2008). *Özürlülük Sınıflaması İçin Bir Model Oluşturma*, Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Uzmanlık Tezi, Aydın.
- Karagözoğlu, A. (2014). *Serebral Palsili Çocukların Fonksiyonel Durumları ile Aktivite ve Katılım Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Protez Ortez Biyomekanik Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kargın, T. (2004). “Baş Makale: Kaynaştırma: Tanımı, Gelişimi ve İlkeleri”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 5(2): 1-19.
- Kartal, S. (2005). “İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmeleri (Ankara İli Örneği)”, *Ege Eğitim Dergisi*, 6(2): 99-112.

- Kavaklı, U. ve Özkara, E. (2012). “Kişisel, Sosyal ve İş Hayatında Özürlü Bireylere Tanınan Haklar ve Özürlü Olguların Medikolegal Değerlendirmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 26(1): 65-74.
- Kayadibi, F. (2011). “Sosyolojik Açıdan İslam Dini ve Çalışma İlişkisi”, *Sosyoloji Konferansları*, 30: 1-23.
- Kaygısız, Ü. ve Bulgan, G. (2015). “İnsan Hakları Çerçevesinde Engellilerin Seyahat Hakkı ve Avrupa Birliğindeki Yasal Düzenlemeler”, *Akademik Bakış Dergisi*, 49: 98-106.
- Kayrak, R. (2014). *Zihinsel Engelli Çocuklar (Mental Retardasyon)*, T.C. Efeler Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü, Yayın 1.
- Kearney, M. P. ve Pryor, J. (2004). “The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) and Nursing”, *Journal of Advanced Nursing*, 46(2): 162–170.
- Kerzner, L. (2008). *Providing Legal Services to People with Disabilities*, ARCH Disability Law Centre, Toronto, Ontario.
- Keskin, D. (2013). “Doğum Öncesi Gerçekleşen Zarar Verici Fiil Sebebiyle Tazminat: Ceninin Tazminat Talebi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1-2): 743-774.
- Kılıç, R. (2000). “İslam ve Çalışma Üzerine Felsefi Bir Değerlendirme”, *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 41(1): 117-136.
- Kırcaali-İftar, G. (1998). *Özel Gereksinimli Bireyler ve Özel Eğitim*, T.C. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Koban, E. ve Keser, H. Y. (2013). “Rekabet Edebilirlikte Türk Lojistik Sektörünün İstihdam Yapısının Analizi ve İstihdama Yönelik Devlet Destekleri”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(2): 32-43.
- Koca, C. (2010). *Engelsiz Şehir Planlaması ve Bilgilendirme Raporu*, Dünya Engelliler Vakfı, İstanbul.
- Koray, M. (2016). “Sosyo-Ekonomik Hakların ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İstemlerinin Liberalizmle Sınava”, *VIII. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu*, 10 Aralık 2016, İzmit, Kocaeli, 61-83.
- Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, 30.05.2006, 26183 Sayılı Resmi Gazete, 1-8.
- Kosor, D. (2011). *Engelli Çocukların Ağız ve Diş Sağlığının Değerlendirilmesi*, Ege Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Pedodonti Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Köse, O., Dilsiz, A. ve Arabacı, T. (2014). “Görme Engelli Bireylerde Ağız Sağlığı”, *Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 8: 56-60.

- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1): 219-242.
- Krause, A. (2014). *Happiness and Work*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, Germany.
- Kuleli, K. (2012). “TS EN 81-70 ve prEN 81-82 Standardına Göre Erişim”, *Asansör Sempozyumu*, 4-6 Ekim, İzmir, 1-12.
- Kulkarni, M. ve Lengnick-Hall, M. L. (2014). “Obstacles To Success in The Workplace for People With Disabilities: A Review and Research Agenda”, *Human Resource Development Review*, 13(2): 158-180.
- Kuzgun, Y. (1985). “Psikolojide İnsancıl Yaklaşım”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 18(1): 1-17.
- Küçükali, A. (2014). “Engellilere Uygulanan Sosyal Politikaların Değerlendirilmesi: Atatürk Üniversitesi Örneği”, *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1): 59-86.
- Küçüközkan, Y. (2015). “Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 14-37.
- Lang, R. (2001). *The Development and Critique of the Social Model of Disability*, Senior Research Associate, Overseas Development Group, University of East Anglia, Norwich, England.
- Law Commission of Ontario (LCO). (2012). *A Framework for the Law as It Affects Persons with Disabilities: Advancing Substantive Equality for Persons with Disabilities through Law, Policy and Practice*, The Law Commission of Ontario Final Report, September, Toronto, Ontario, Canada.
- Leahey, R. L. (2009). “Unemployment Anxiety”, *The Behavior Therapist*, 32(3): 1-2.
- Lee, R. M. , Grotevant, H. D., Hellerstedt, W. L., Gunnar, M. R. ve The Minnesota International Adoption Project Team. (2006). “Cultural Socialization in Families with Internationally Adopted Children”, *Journal of Family Psychology*, 20(4): 571-580.
- Linn, M. W., Sandifer, R. and Stein, S. (1985).” Effects of Unemployment on Mental and Physical Health”, *American Journal of Public Health/ AJPH*, 75(5): 502-506.
- Livneh, H. ve and Antonak, R. F. (2005). “Psychosocial Adaptation to Chronic Illness and Disability: A Primer for Counselors”, *Journal of Counseling & Development*, Winter, 83: 12-20.

- Lord, J. E., Guernsey, K. N., Balfe, J. M. ve Karr, L. V. (2007). *İnsan Hakları. EVET!*, (Çev. Ç. Gülabioğlu ve E. Çopuroğlu), İnsan Hakları Eğitim Serisi, Minnesota Üniversitesi, İnsan Hakları Kaynak Merkezi, Birleşik Devletler.
- Lowe, G. S. ve Schellenberg, G. (2001). *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*, Canadian Policy Research Networks/CPRN, Renouf Publishing Co. Ltd., Ottawa.
- Maraña, M. (2010). *Culture and Development, Evolution and Prospects*, UNESCO Etxea. (UNESCO Etxea, Working Papers, No.1.), Bilbao, Spain.
- Marumoagae, M.C. (2012). "Disabilty Discrimination and The Right of Disabled Persons to Access The Labour Market", *Potchefstroom Electronic Law Journal/Potchefstroomse Elektroniese Regsblad-PER / PELJ*, (15)1: 345-428.
- Matsumoto, D. (2007). "Culture, Context, and Behavior", *Journal of Personality*, 75(6): 1285-1319.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). "Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci", *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2): 137-153.
- Memiş D., A. (2007). "Öğrencilerin Çalışma Oryantasyonlarını Etkileyen Demografik Faktörler", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2): 291-321.
- Mesleki Eğitim Kanunu, 19.6.1986, 19139 Sayılı Resmi Gazete, Tertip: 5, Cilt: 26, 6899-6918.
- Meşe, İ. (2014). "Engelliği Açıklayan Sosyal Model Nedir?", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33): 79-92.
- Meşhur A., H. F. (2004). "Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi", *Öz-Veri Dergisi*, 1(2): 1-25.
- Meşhur A., H. F. (2011). "Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22: 72-118.
- Mete, H. E. (2008). "Kronik Hastalık ve Depresyon", *Klinik Psikiyatri*, 11(Ek 3): 3-18.
- Mont, D. (2004). *Disability Employment Policy*, Social Protection Discussion Paper Series, The World Bank, Human Development Network, Social Protection Unit, N.W., Washington, D.C.
- Mostyn, B. J. (1978). *The Attitude- Behaviour Relationship*, Report No 15, Marketing Communications Research Centre,

<https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/bitstream/1826/2968/1/MCRC%2015.PDF>. (erişim tarihi: 17.05.2017).

- Mülayim, A. (2009). *Bedensel Özürlüler İçin Mimari Mekân Tasarımı*, T.C. Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion. (2014). *Preventing Chronic Disease: Eliminating The Leading Preventable Causes Of Premature Death and Disability in The United States*, Centers For Disease Control and Prevention, Atlanta.
- O'Donnell, O. ve Boyle, R. (2008). *Understanding and Managing Organisational Culture*, CPMR Discussion Paper 40, published by Institute of Public Administration in association with The Committee for Public Management Research, Dublin, Ireland.
- Oğul, Ö. E. (2014). *İnmeli Hastalarda Kognitif Rehabilitasyonun Fonksiyonel Bağımsızlık, Yaşam Kalitesi ve Toplumsal Katılım Üzerine Etkisi*, T.C Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ergoterapi Programı Doktora Tezi, Ankara.
- Oğuz, E. S. (2011). "Toplum Bilimlerinde Kültür Kavramı", *Edebiyat Fakültesi Dergisi / Journal of Faculty of Letters*, 28(2): 123-139.
- Ohtake, F. (2012). "Unemployment and Happiness", *Japan Labor Review*, 9(2): 59-74.
- Okur, N. ve Erdugan, F. E. (2010). "Sosyal Haklar ve Özürlüler: Özürlülük Modelleri Bağlamında Tarihsel Bir Değerlendirme", *Pamukkale Üniversitesi 2.Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, 4-5-6 Kasım, Denizli, 245-263.
- Oliver, M. ve Barnes, C. (2012). "Back To The Future: The World Report On Disability", *Disability & Society*, 27(4): 575-579.
- Oral, A., Akyüz, G., Sindel, D. ve Aydın, R. (2012). "Dünya Engellilik Raporu: Harekete Çağrı/World Report On Disability: A Call To Action", *Türkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi*, 58: 255-258.
- Orhan, S. (2013). *Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları*, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.
- Öcel, H. (2010). "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 13 (26): 18-26.
- Ölmezoğlu, N. İ. (2015). *Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Yapı ve Sosyal Çalışma Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Öz, C. S. ve Orhan, S. (2012). “Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2): 36-48.
- Özdemir, M. (2010). “ Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1): 323-343.
- Özer, E. ve Özdemir, S. (2015). “Otizm Spektrum Bozukluğu Olan Çocuklarda Yüz İşleme ve Göz İzleme Becerileri”, *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)*, 7(1): 1-23.
- Özer, S. (2015). “ İslam ve Diğer Medeniyetlerin Engelliye Bakışı”, *Bilimname, Düşünce Platformu*, 28(1): 55-65.
- Öztürk, M. (2011). *Türkiye’de Engelli Gerçeği*, Müktakil Sanayici ve İşadamları Derneği, İstanbul.
- Peters, V., Houkes, I., Rijk, A.E., Bohle, P.L., Engels, J.A. ve Nijhuis, F.J.N. (2016). “Which Resources Moderate The Effects Of Demanding Work Schedules On Nurses Working In Residential Elder Care? A Longitudinal Study”, *International Journal of Nursing Studies*, 58: 31-46.
- Pickens, J. (2005). “Attitudes and Perceptions”, Jones and Bartlett Publishers. (Eds.). *Organizational Behaviour in Health Care*. Sudbury, MA, USA, 43-76.
- PricewaterhouseCooper-PwC. (2011). *Disability Expectations Investing in a Better Life, a Stronger Australia*, Government House Canberra ACT, Australia.
- Priestley, M., Stickings, M., Loja, E., Grammenos, S., Lawson, A., Waddington, L. ve Fridriksdottir, B. (2016). “The political participation of disabled people in Europe: Rights, accessibility and activism”, *Electoral Studies*, 42: 1-9.
- Rising, B. ve García-Carbonell, A. (2006). *Culture and Communication*, Georgia: College of Management Georgia Institute of Technology Atlanta, Georgia, USA.
- Sakatların Meslekî Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı Uluslararası Çalışma Teşkilâtı (ILO) Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, 10.7.1999, 23751 Resmi Gazete, 187-191.
- Saks, M. A. ve Blake, E. A. (1997). “Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future”, *Journal Of Vocational Behavior*, 51: 234–279.

- Sandor, K. S. (2014). *Understanding Work Socialization: A Qualitative Study of a Youth Employment Program*, Western Michigan University, Arts School of Communication, Master's Theses.
- Sarp, F. T. (2013). *İşitme Engelli Bireylerde Görsel Algı*, T.C. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Grafik Tasarımı Ana Sanat Dalı Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- Savcı, İ. (1999). "Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54(4): 146-166.
- Selamoğlu, A. (2002). "Gelişmiş Ülkelerde İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4: 33-63.
- Selim, S. , Kırgel, H. D. ,Çelik, O. ve Yazıcıoğlu, H. (2014). "Türkiye’de İşsizliğin Sosyo-Ekonomik Belirleyicileri: Panel Veri Analizi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22): 1-25.
- Selvitopu, A., Bora, V. ve Taş, A. (2014). "Ortaöğretim Öğrencilerine Kazandırılması Gereken Değerlere İlişkin Velilerin Okuldan Beklentileri", *Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(3): 979-994.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005), "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1): 55-64.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*, T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Dönem Projesi, Edirne.
- Seyyar, A. (2008). "Sosyal Siyaset Ekseninde Yerel Özürlüler Politikası (Özürlü Dostu Yerel Sosyal Politikalar)", *Yerel Siyaset Dergisi*, 27: 80-85.
- Shakespeare, T. (1993). "Disabled People’s Self-organization: a new social movement?", *Disability, Handicap and Society*, 8(3): 249-264.
- Sinclair, N. R. (1998). "Disabling Environments: A Review Of Oliver’s Understanding Disability: From Theory To Practice", *Journal of Applied Behaviour Analysis*, 31(3): 509-510.
- Society for Human Resource Management. (2016). *Employee Job Satisfaction and Engagement: Revitalizing a Changing Workforce*, Society for Human Resource Management/ SHRM, USA.
- Sofyalıoğlu, Ç. ve Aktaş, R. (2001). "Kültürel Farklılıkların Uluslararası İşletmelere Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1): 75-92.

- Sosyal, A. (2008). “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması”, *Çimento İşveren Dergisi*, 4-19.
- Sosyal, A. (2011). “İş Yaşamında Tükenmişlik”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 14- 26.
- Spencer-Oatey, H. (2012). *What is culture? A compilation of quotations*, GlobalPAD Core Concepts.
- Štreimikienė, D. ve Grundey, D. (2009). “Life Satisfaction and Happiness – The Factors in Work Performance”, *Guest Editorial, Economics & Sociology*, 2(1): 9-26.
- Subaşıoğlu, F. (2000). “Engellilerin İnternet'e Erişimi Üzerine”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 40(3-4): 203-216.
- Swain, J. ve French, S. (2000). “Towards an Affirmation Model of Disability”, *Disability & Society*, 15(4): 569-582.
- Şahinöz, T. (Ed.) (2013). *Engelli Sağlığı*, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, Gümüşhane.
- Şenol, F., Kutay, O. ve Özmen, M. (2016). “Engelli Turistlere Yönelik Otel Uygulamaları: Antalya Yöresi Örneği”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13: 74-91.
- Şişman, Y. (2014). “Engelliler Açısından Eşitlik, Ayrımcılık ve Eğitim Hakları”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (32): 57-85.
- T. C. Alanya Belediye Başkanlığı. (2017). Alanya’da Bulunan Engelli Bireylerin Mevcut Durumuna İlişkin İstatistik Veriler, T. C. Alanya Belediye Başkanlığı, Alanya.
- T. C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü. 571 Sayılı *Özürlüler İdaresi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*, 25.03.1997.
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü. (2004). *Türkiye Özürlüler Araştırması 2002*, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü. (2007). *Dil ve Konuşma Özürlüler, Aile Eğitim Rehberi*, T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Yayınları, Yayın No:128, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2008). *Özürlüler Kanunu ve İlgili Mevzuat*, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları, Yayın No: 43, Ankara.

- T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı. (2010). *Özürlülük Araştırmaları, Türkiye Özürlüler Araştırması Temel Göstergeleri*, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, 03.12.2002, B.02.0.PPG.0.12-320-20515 Sayılı Genelge, 1-3.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2013). *Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Bedensel ve Süreğen Hastalıklar*, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*, Harper & Brothers Publishers, New York and London.
- TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu. (2013). *Engelli Hakları İnceleme Raporu*, TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu, Ankara.
- TBMM Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). 9.11.1982, 17863 Sayılı Resmi Gazete, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf, (erişim tarihi: 03.06.2017).
- Tevruz, S. ve Turgut, T. (2004). “Çalışma Amaçlarının Tesbiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi”, *T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, Öneri, 6(22): 33-44.
- Thouless, R. H. (1923). *An Introduction to the Psychology of Religion*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Timur, S., Ege, E. ve Bakış, E. (2006). “Engelli Kadınların Üreme Sağlığı Sorunları ve Etkileyen Faktörler”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(1): 51-58.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.
- Torlak, S. E. ve Yavuzçehre, P. S. (2008). “Denizli Kent Yoksullarının Yaşam Kalitesi Üzerine Bir İnceleme”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 17(2): 23-44.
- Tüfekçioğlu, U. (1980). *İşitme Engelliler*, T.C. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Türnüklü, A. (2000). “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 24: 543–559.
- Ulucan, D. (2013). “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15: 369-383.
- Ulusoy, H. (2008). “Güvenli İstihdamın Önemi”, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(3): 106-112.

- United Nations Department of Public Information. (2007). *Employment of Persons with Disabilities*, United Nations Enable Fact Sheet 1-2-3, United Nations Department of Public Information/DPI/2486.
- UTM Career Centre. (2015). *Employment Laws, Employment Laws and Your Rights – What do You Need to Know?*, Tip Sheet, UTM Career Centre, Ontario, Toronto.
- Ünal, B., Ergör, G., Dinç Horasan, G., Kalaça, S. ve Sözmen, K. (2013). *Chronic Diseases and Risk Factors Survey in Turkey*, Republic of Turkey Ministry of Health Turkish Public Health Institution, Chronic Diseases, Elderly Health and Disabled Department, Ankara.
- Üngüren, E., Arslan, S. ve Kaçmaz, Y. Y. (2015). “Bir Turist Taciz Türü Olarak Hanutçuluğun Turistler Üzerindeki Etkisi”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 32: 129-174.
- Ünlü, T. (2009). *Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Wang, Q. (2005). *Disability and American Families: 2000*, Census 2000 Special Reports, U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration, United States Census Bureau.
- Watson, N. (2004). “The Dialectics of Disability: a social model for the 21st Century?”, C, Barnes ve G, Mercer,(Eds.). *Implementing the Social Model of Disability: Theory and Research*. Leeds: The Disability Press, 101-117.
- Watson, W. T. (2016). *Employee Health and Business Success*, Making the Connections and Taking Action, 2015/2016 Staying@Work Survey Global Research Report Summary.
- Weedon, C. (2004). “Identity and Culture: Narratives of Difference and Belonging”, S, Allan (Ed.). *Issues in Cultural and Media Studies*. Open University Press, Maidenhead, Berkshire, England, 1-177.
- Wei, R. (2011).”Civilization and Culture”, *Globality Studies Journal (GSJ)*, 24: 1-9.
- Westwood, R. ve Lok, P. (2003). “The Meaning of Work in Chinese Contexts: A Comparative Study”, *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(2): 139-165.
- Williams, C. (2006). “Disability in the Workplace”, *Perspectives (February): Statistics Canada*, 16-24.
- World Bank. (2010). *Theories Of Behavior Change*. Communication For Governance and Accountability Program (Commgap). Washington, Dc: World Bank. <http://Documents.Worldbank.Org/Curated/En/456261468164982535/Theories-Of-Behavior-Change>. (erişim tarihi: 03.06.2017).

- World Economic Forum. (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, Global Challenge Insight Report, World Economic Forum, Geneva.
- World Health Organization. (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps: A manual of Classification Relating to the Consequences of Disease*, WHO Geneva, Switzerland.
- World Health Organization. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF*, WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, Geneva.
- World Health Organization. (2008). *The Global Burden of Disease: 2004 Update*, WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, Geneva, Switzerland.
- World Health Organization. (2011). *World Report on Disability*, WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, Malta.
- World Health Organization. (2012). *Global Data on Visual Impairments 2010*, WHO, Geneva, Switzerland.
- World Health Organization. (2013). *Universal Eye Health: A Global Action Plan*, WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, Geneva, Switzerland.
- Wray, L. R. (2009). *The Social and Economic Importance of Full Employment*, The Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, NY.
- Yaruss, J. S. ve Quesal, R. W. (2006). "Overall Assessment of the Speaker's Experience of Stuttering (OASES): Documenting multiple outcomes in stuttering treatment", *Journal of Fluency Disorders*, 31: 90–115.
- Yenişehirlioğlu, E. (2013). *Engelli Turistlerin Konaklama İşletmelerinde Kabul Görme Düzeyine Yönelik Algılama ve Sorunlar: Karşılaştırmalı Nitel Bir Araştırma*, T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Yeşil, S.(2009). "Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji: Kültürel Zekâ", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(16): 100-131.
- Yıldırım, N. (2011). "Öğretim Sürecinde Bulunan Öğrencilerde Görülen Süreğen Hastalıklar Üzerine Yönetimsel Değerlendirme: Tokat İli Örneği", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(25): 69-85.
- Yıldırım, Ş. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Yılmaz, E. (2011). “İşletmelerde İnsan Davranışlarını Etkileyen Bazı Unsurlar”, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(3): 83-97.
- Yılmaz, T. ve Gökçe, D. (2014). “ Parkların Engelli Bireylerin Serbest Dolaşımı Açısından Erişilebilirliğinin İrdelenmesi, Antalya Atatürk Kültür Parkı Örneği”, *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 27(1): 21-30.
- Yumuşak, M., Çelikel Ş., Üçdağ M. ve Yıldırım S. (2014). *Şanlıurfa’da Engelli Bireylerin ve Ailelerinin Toplumsal Hayatta Yaşadıkları Zorlukların Araştırılması Projesi Araştırma Raporu*, Karacadağ Kalkınma Ajansı, Şanlıurfa.
- Yüksel, H. (2014a). “Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 109-131.
- Yüksel, H. (2014b). “Emek Kavramının Ortaya Çıkışında Rol Oynayan Tarihi Dönüm Noktalarının Süreç Merkezli Değerlendirilmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2): 257-273.
- Yüksel, İ. (2004). “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1): 47-58.
- Yüksel, İ. (2005). “İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, 60(3): 255-274.
- Zajadacz, A. (2015). "Evolution of Models of Disability as a Basis For Further Policy Changes in Accessible Tourism", *Journal of Tourism Futures*, 1(3): 189 – 202.
- Zengin, B. ve Eryılmaz, B. (2013). “Bodrum Destinasyonunda Engelli Turizm Pazarının Değerlendirilmesi”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(11): 51-74.

İnternet Kaynakları

- ALTSO. (2016). Alanya Ticaret ve Sanayi Odası Ekonomik Raporu 2016. <http://www.altso.org.tr/yayinlarimiz/alanya-ekonomik-rapor/alanya-ekonomik-rapor-2016/> . (erişim tarihi: 06.06.2017).
- Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği, 16.08.2006, 26261 Sayılı Resmi Gazete. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.10589&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>. (erişim tarihi: 16.05.2017).
- Eurostat. (2016). Disability Statistics - Prevalence and Demographics. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_prevalence_and_demographics#Database. (erişim tarihi: 6.5.2017).

- Korte, R. F. (2007). “The Socialization of Newcomers into Organizations: Integrating Learning and Social Exchange Processes”, *International Research Conference in The Americas of the Academy of Human Resource Development*, , Feb 28-Mar 4, 2007, Indianapolis, IN, <https://eric.ed.gov/?id=ED504550>. (erişim tarihi: 17.05.2017).
- Sönmez, İ. O. (2016). “Çalışma Yaşamında Engelli Olmak”, <https://tr.linkedin.com/pulse/%C3%A7ali%C5%9Fma-ya%C5%9Faminda-engelli-olmak-i%CC%87smaail-orhan-s%C3%B6nmez>. (erişim tarihi: 6.5.2017).

EK 1- GÖRÜŞME FORMU

Cinsiyetiniz ☐ Erkek ☐ Kadın

Yaşınız.....

Medeni durumunuz ☐ Evli ☐ Bekâr

Eğitim Durumunuz ☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Diğer.....

Göreviniz/Pozisyonunuz.....

Aylık Geliriniz.....

Engel Türünüz/Oranınız.....

Engellilik Nedeniniz ☐ Doğuştan ☐ Sonradan

İşletmenizde toplam kaç kişi/ engelli çalışmakta (sizin dışınızda).....

İş Tecrübeniz (Yıl).....

Hangi kanallar (işkur, gazete ilanları, internet, çalışanların yakınlar vb.) vasıtasıyla iş buldunuz?.....

Daha önce kaç farklı iş yerinde çalıştınız?.....

Ailenizin eğitim durumu/mesleği.....

1. Çalışmak sizin için ne anlam ifade ediyor? Para kazanmaktan ibaret bir faaliyet mi? Yaşam sürecinizde önemli bir yere sahip mi? Neden?
2. Çalışma yaşamının bireysel veya toplumsal fayda sağladığını düşünüyor musunuz?
3. Çalışmayı kendinize veya çevrenize karşı bir sorumluluk olarak görüyor musunuz? Neden? Niçin?
4. Sizce çalışma yaşamına katılmak sosyalleşmenize (insanlar ile iyi iletişim kurma) katkı sağlamakta mı? Yoksa yaşamınızda strese ve çeşitli problemlere mi neden olmakta? Nasıl?
5. Çalışma yaşamının size çok şey kattığını veya sizi onure ettiğini düşünüyor musunuz? Nasıl?/ Ne gibi?
6. Çalışırken yapabileceğinizin en iyisini yaptığınızı, verilen görev ya da sorumluluğu zamanında layığıyla yerine getirebildiğinizi düşünüyor musunuz? Size verilen görev veya sorumluluğu yerine getirmeden işten ayrıldığınız oldu mu?
7. Çalışarak hayattaki bütün zorlukların üstesinden gelebileceğinize ya da başarıyı yakalayabileceğinize inanıyor musunuz? Nasıl?/ Niçin? Çalışmadan önce bu konu hakkındaki düşünceniz nasıldı?

8. Çok paranız olsaydı yine de çalışır mıydınız? Çalışmanın gerekli olmadığı kanaatinde misiniz? Neden?
9. Hiç bilerek/isteyerek işe gitmek istemediğiniz durumlar oldu mu? Neden?
10. Ne kadar süredir bu işletmede çalışmaktasınız? En kısa/uzun iş deneyiminiz kaç yıl? Neden?
11. Çalışma yaşamına yönelik düşünceleriniz/beklentileriniz/hedefleriniz neler? Onlara ulaşabildiğiniz mi? Korkularınız/endişeleriniz var mı? Neden?
12. İşletmenizde engelli çalışanların pozisyonları, görev ve sorumlulukları açıkça tanımlanmış mı? Verilen görev veya sorumluluk engelinize uygun mu?
13. Kendinizi geliştirebileceğiniz ya da becerilerinizi ortaya koyabileceğiniz çeşitli görev veya sorumluluklar da veriliyor mu? Böyle bir şey yapilsın ister miydiniz?
14. İşe yeni başlayan çalışanlara veya engelli çalışanlara, ihtiyaç duyacakları becerileri kazandıracak uygulamalı eğitimler (mesleki eğitim, oryantasyon eğitimi gibi) veriliyor mu?
15. İşletmenizin engellilere yönelik kariyer gelişim planı var mı? Mesleğinizde ilerleme veya kendinizi geliştirme şansınız olduğunu düşünüyor musunuz? Yöneticiniz iş yapılma biçimi, kariyer planı vs. gibi konularda görüşlerinizi alıyor mu?
16. İşletmenizde engellilere yönelik performans değerlendirme sistemi bulunmakta mı? Evet ise bu konuda herhangi bir geri bildirim ya da danışmanlık alıyor musunuz? Performansınızın objektif, ölçülebilir sonuçlar üzerinden değerlendirildiğini düşünüyor musunuz?
17. Çalışma yaşamı içerisinde size karşı yöneticinizin veya çalışma arkadaşlarınızın yaklaşımları (ücret, performans değerlendirme, çalışma ortamı, fiziki koşullar, ön yargı, dışlama, ayrımcılık) nasıl? Adil ve anlayışlı mı?
18. Çalışma ortamındaki diğer bireylerle sağlıklı iletişim kurabiliyor musunuz? İstek ya da ihtiyaç halinde destek görüyor musunuz? Onlar tarafından takdir /motive ediliyor musunuz?
19. Aileniz, çevreniz sizi sosyalleşmenize (eğitim, istihdam gibi) yönelik her türlü konuda destekliyor mu? İsteddiğiniz eğitimi alabildiniz mi?
20. Sizce yasal yükümlülük olmasa engelli istihdamı sağlanabilir miydi? Ya da başka hangi yollarla sağlanabilir? Engellilerin çalışma yaşamına katılımını sağlamak veya arttırmak için neler yapılabilir?
21. Engelli olduktan/çalışma yaşamına katıldıktan sonra hayatınızda neler değişti?

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI : Selvi GÖÇMEN

Doğum Yeri - Tarihi: 01.01.1992- Nurdağı/Gaziantep

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise :Nezihe Soydan Ticaret Meslek Lisesi, Bilişim Teknolojilerinin Temelleri, Alanya, 2010

Lisans Diploması : Mustafa Kemal Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Bölümü, İskenderun/Hatay, 2014

Yabancı Dil / Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler

Bildiriler:

Güreş, N., Arslan, S. ve Göçmen, S. (2015). “Havayolu İşletmelerinde Marka Sadakatini Etkileyen Faktörler”, *III. Ulusal Havacılık Teknolojisi ve Uygulamaları Kongresi UHAT*, 23-24 Ekim 2015, İzmir.

Göçmen,S., Nasibov, D., Kaçmaz, Y. Y. ve Üngüren, E. (2016). “Konaklama İşletmelerinde Engelli Çalışanların Temel Özellikleri Üzerine Bir Araştırma”, *17. Ulusal Turizm Kongresi*, 20-23 Ekim, Bodrum.

Nasibov, D., Göçmen,S. ve Üngüren, E. (2017). “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Engelli Bireylerin Helal Turizm Bağlamında Değerlendirilmesi”, *1.International Halal Tourism Congress*, 07-09 Nisan 2017, Alanya.

Göçmen, S. ve Nasibov, D. (2017). “Engelli Bireylerin Gözünde Çalışmak”, *Lefke Avrupa Üniversitesi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Öğrenci Kongresi*, 6-8 Temmuz 2017, Lefke/KKTC.

Üngüren, E., Göçmen, S. ve Nasibov, D. (2017). “Engelli İstihdamının Sürdürülebilirliğinin Sürdürülebilir Turizm Bağlamında Değerlendirilmesi”, *1. Uluslararası Sürdürülebilir Turizm Kongresi*, 02-04 Kasım 2017, Kastamonu.

Aliyev, E., Göçmen, S. ve Nasibov, D. (2017). “Kobi'lerin Nöro Pazarlama Uygulamalarına Yönelik Farkındalığı”, *Lefke Avrupa Üniversitesi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Öğrenci Kongresi*, 6-8 Temmuz 2017, Lefke/KKTC.