

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İSTİHDAM EDİLMİŞ OLAN ENGELLİ BİREYLERİN İŞ İLE İLGİLİ DENEYİMLERİNİN
VE İŞE BAKIŞ AÇILARININ İNCELENMESİ**

Erg. Ege TEMİZKAN

Ergoterapi Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA
2019

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İSTİHDAM EDİLMİŞ OLAN ENGELLİ BİREYLERİN İŞ İLE İLGİLİ
DENEYİMLERİNİN VE İŞE BAKIŞ AÇILARININ İNCELENMESİ**

Erg. Ege TEMİZKAN

**Ergoterapi Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Hülya Kayıhan**

ANKARA

2019

ONAY SAYFASI

İstihdam Edilmiş Olan Engelli Bireylerin İş İle İlgili Deneyimlerinin ve İşe Bakış

Açılarının İncelenmesi

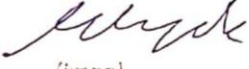
Ege Temizkan

Prof. Dr. Hülya Kayıhan

Bu tez çalışması 29.07.2019 tarihinde jürimiz tarafından "Ergoterapi Programı" nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:

Prof. Dr. Mine Uyanık
(Hacettepe Üniversitesi)


(İmza)

Üye:

Prof. Dr. Hülya Kayıhan
(Hacettepe Üniversitesi)


(İmza)


Üye:

Prof. Dr. Gonca Burnin
(Hacettepe Üniversitesi)


(İmza)

Üye:

Dr. Öğrt. Üyesi Sedef Şahin
(Hacettepe Üniversitesi)


(İmza)

Üye:

Dr. Öğrt. Üyesi Sinem Salar
(Trakya Üniversitesi)


(İmza)

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuştur.

01 Ağustos 2019



Prof. Dr. Dilehan Orhan

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezini kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

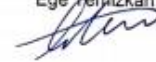
Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezimin aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezime ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

05/08/2019

(İmza)

Ege Temizkan



¹Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ay aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarılan veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerde ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerde ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Prof. Dr. Hülya Kayıhan danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Erg. Ege Temizkan

TEŞEKKÜR

Yüksek öğrenim hayatımın yol göstericisi; beni yalnızca düşünmeye değil, doğru düşünmeye sevk eden, tez çalışmamın planlanması, yürütülmesi ve yazılmasında değerli vaktini ayırarak geniş vizyonu ile yardımlarını esirgemeyen ve en önemlisi kendisine sonsuz bir saygı ve hayranlık duyulmasının yanı sıra yoğun bir sevgi duyulmasını da sağlayabilen pek değerli hocam Sayın Prof. Dr. Hülya Kayıhan'a,

Tez savunma sınavı jürimde yer alarak görüş ve önerilerini benden esirgemeyen Prof. Dr. Mine Uyanık, Prof. Dr. Gonca Bumin, Dr. Öğr. Üye. Sedef Şahin ve Dr. Öğr. Üye Sinem Salar hocalarıma,

Kıymetli destekleri için Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi Bölümü hocalarım Prof. Dr. Esra Akı, Prof. Dr. Gamze Ekici Çağlar, Prof. Dr. Çiğdem Öksüz, Doç. Dr. Meral Huri ve Yrd. Doç. Dr. Onur Altıntaş ile pek değerli hocam Sayın Prof. Dr. Semin Akel'e,

Bazen ders, bazen öğüt, bazen tavsiye veren ama ne yaparsa yapsın hep iyiliğimi düşünen hocam Dr. Fzt. Orkun Tahir Aran'a,

Akademik olsun olmasın her türlü konuda yanımda olan, hep beni destekleyen, kendime güvenmemi sağlayan canım arkadaşım Uzm. Erg. Ceren Davutoğlu'na,

Hedeflerimi gerçekleştirmemde sınırsız desteğini benden esirgemeyen, bazen telkini, bazen yardımı ve desteği, bazen de sadece varlığı ile beni tamamlayan meslektaşım, arkadaşım ve aşkım Fatma Gün'e ve beni her halim ile kabul eden arkadaşlarım Hasan Galipoğlu, Güleser Güney, Damla Ece Irmak, Beyza Poyraz ve Başak Karadağ'a,

Hayatı boyunca öğrenmeyi bırakmamış, beni ben yapan, koşulsuz sevgisi ile beni sarıp sarmalayan, "oğluğu" olmaktan gurur duyduğum, en kötü anımda yalnızca sesini duymanın yettiği annem Zuhale Temizkan'a; karakterimi, kültürel birikimimi, dünya görüşümü vefatından sonra bile beslemeye devam eden, canım babam Münir Temizkan'a ve Atatürk'ün yolundan bir an bile sapmamamızı sağlayan, ailemin büyüğü biricik annanem Türkan Dinç'e,

Sonsuz teşekkürler...

ÖZET

TEMİZKAN, E., İstihdam Edilmiş Olan Engelli Bireylerin İş ile İlgili Deneyimlerinin ve İşe Bakış Açılarının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ergoterapi Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019. Bu çalışma, Türkiye’de engelli bireylerin çalışma deneyimleri ve çalışmaya bakış açılarının, ayrımcılığa dayanan veya ayrımcılığa dayalı olmayan eşitsizlik teorileri dikkate alınarak incelenmesi amacıyla planlandı. Çalışmaya toplam 300 birey dahil edildi. Bireylere, çalışma hayatında yaşadıkları eşitsizliklerin sorgulandığı İşe Ait Özellikler Anketi, İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi, Yönetim Tutumları Endeksi ve Çalışan Tutumları Endeksi uygulandı ve değerlendirme skorları arasındaki farklar test edilerek katılımcıların yaşadıkları eşitsizliklerin ayrımcılık temelli olup olmadığı hakkında incelemeler yapıldı. Engelli bireylerin hem genel anlamda yönetim tutumları açısından hem de esnek çalışma saatleri, kararlara katılım, gelişmelerden haberdar olma, kişi iş uyumu, kişisel gelişim olanakları ve hizmet içi eğitim ile donanımını geliştirme fırsatları açısından karşılaştıkları eşitsizliklerin baskın olarak ayrımcılık temelli olduğu ($p<0,05$) fakat ayrımcılığa dayalı olmayan teorinin de özellikle iş güvencesi, terfi fırsatları, iş yerinde yardımlaşma ve maaş alanlarında eşitsizliklerin ortaya çıkmasında rol sahibi olduğu ($p>0,05$) tespit edildi. Çoklu ve Görme engellerine sahip bireylerde daha baskın olarak ayrımcılığa dayalı olmayan faktörlerden etkiliydi, zihinsel ve ruhsal engele sahip bireylerde ayrımcılığa dayalı faktörler daha baskın gelmekte ve ortopedik/fiziksel engele ve süregen hastalığa sahip bireylerde her iki faktörün birleşimi söz konusuydu. Bulgulara göre, çalışma hayatındaki eşitsizlikler yalnızca ayrımcılık ile açıklanamamaktadır. Çevresel bir faktör olan ayrımcılığın yanı sıra, ayrımcılığa dayalı olmayan, yani kişisel faktörlerinde de rehabilitasyon ve yasa yapımı süreçlerinde incelenmesi amacı ile kişi-çevre-aktivite ilişkisi hakkında teorik ve pratik donanıma sahip Ergoterapistlerin bu süreçlere dahil olması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Engelli Kişiler, Sosyal Stigma, Benlik Kavramı, Mesleki Rehabilitasyon

ABSTRACT

TEMİZKAN, E., Investigating Work-Related Experiences and Perspectives on Work of Individuals with Disabilities who were Employed. Hacettepe University, Graduate School of Health Sciences, Occupational Therapy Program, Master Thesis, Ankara, 2019. This study was planned to investigate the work-related experiences and perspectives on work of individuals with disabilities in Turkey with a special focus on discrimination and non-discrimination-based inequality theories. A total of 300 individual were included. The participants were subjected to Work Qualities Questionnaire, Preferences on Work Qualities Questionnaire, Management Behaviors Index and Employee Behaviors Index all of which collects data about the inequalities in workplace. The difference between assessment scores were calculated and used to determine if the inequalities were discrimination based or non-discrimination based. It was found that; individuals with disabilities were experiencing discrimination-based inequalities ($p < 0.05$) about; overall management behaviors, flexible hours, participation in decision-making, being informed about developments, person-job fit, self-development and on-the-job training opportunities, however, non-discrimination-based factors found to have a dominant role on inequalities ($p > 0.05$) about; work security, promotion opportunities, on-work-cooperation and salary. Non-discrimination based factors were effective in individuals with Visual and Multiple disabilities, discrimination-based factors were effective in individuals with Cognitive and Emotional disabilities. For individuals with Orthopedic/Physical disabilities and chronic diseases, a mix of both factors was effective. It was concluded that the inequalities at work cannot be explained only with discrimination. Therefore, it was proposed to integrate Occupational Therapists who are well-equipped both theoretically and practically about person-environment-activity relationship into the rehabilitation and law-making processes in order to take personal factors, namely non-discrimination elements into consideration as well as the discrimination elements such as environmental factors within said processes.

Keywords: Employment, Disabled Persons, Social Stigma, Self-Concept, Vocational Rehabilitation

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA ve FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYANI	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR	xii
TABLolar	xiii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Çalışma ve İş	4
2.1.1. Çalışmanın Tarihçesi	4
2.1.2. “Bireysel” Bir Kavram Olarak İş – Kişisel Etki	6
2.1.3. “Sosyal” Bir Kavram Olarak İş – Toplumsal Etki	7
2.1.4. Günümüzde Çalışma ve İşsizlik	8
2.2. İş Türleri	9
2.2.1. Ücretli İş	9
2.2.2. Ücretsiz İş	10
2.2.3. Gizli İş	11
2.2.4. Korumalı İş	11
2.3. Engellilik ve İstihdam	12
2.3.1. Engelli Bireyler için Çalışmanın Önemi	12
2.3.2. Engelli Bireylerin İstihdam Oranları	13
2.3.3. Yasal Düzenlemeler	14
2.3.4. Mesleki Rehabilitasyon	18
2.4. Çalışma Hayatında Engellilik	20
2.4.1. Eşitsizlik ve İş Memnuniyeti	20

2.4.2. Ayrımcılığa Dayalı Olan ve Olmayan Teoriler	22
3. GEREÇ ve YÖNTEM	27
3.1. Bireyler	27
3.1.1. Örneklem Büyüklüğü	27
3.2. Yöntem	28
3.2.1. Verilerin Toplanması	28
3.3. Değerlendirme Araçları	28
3.3.1. Sosyodemografik Bilgiler	28
3.3.2. Veri Toplama Anketleri	29
3.3.3. İşe Ait Özelliklerin Değerlendirilmesi	29
3.3.4. İşin Özelliklerine Yönelik Tercihlerin Değerlendirilmesi	30
3.3.5. Yönetim ve Çalışan Tutumlarının Değerlendirilmesi	30
3.4. İstatistiksel Analiz	31
4. BULGULAR	33
4.1. Kişisel Faktörler Hakkında Bulgular	33
4.2. Ayrımcılığa Dayalı Olan ve Olmayan Teoriler Hakkında Bulgular	38
4.2.1. Yönetim ve Çalışan Tutumları Hakkında Bulgular	39
4.2.2. İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Hakkında Bulgular	40
4.2.3. Engel Tipine Göre Göre Bulgular	41
4.2.4. Engel Oranına Göre Bulgular	51
5. TARTIŞMA	56
6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER	65
7. KAYNAKLAR	69
8. EKLER	78
EK 1. Tez Çalışması için Etik Kurul Onayı	
EK 2. Orijinallik Raporu	
EK 3. Dijital Makbuz	
EK 4. Aydınlatılmış Onam Formu	
EK 5. Demografik Bilgi Formu	

EK 6. Veri Toplama Anketlerinden Örnek Sorular

EK 7. Araştırmacılar ile Lisa Schur arasındaki yazışma

9. ÖZGEÇMİŞ

87

SİMGELER ve KISALTMALAR

ADA	Engelli Amerikanlar Kanunu (Americans with Disabilities Act)
EKPSS	Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı
HÜMRM	Hacettepe Üniversitesi Mesleki Rehabilitasyon Merkezi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İAÖ	İşe Ait Özellikler Anketi
İÖYT	İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
OECD	Ekonomik Kooperasyon ve Gelişim Organizasyonu (Organization for Economic Co-operation and Development)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

TABLOLAR

Tablo	Sayfa
4.1. Katılımcıların demografik özellikleri	33
4.2. Katılımcıların çalışma geçmişlerine ait bilgiler	34
4.3. Katılımcıların öznel görüşlerine göre ayrımcılığa maruz kalma miktarları	35
4.4. Katılımcıların Cinsiyetlerinin Engel Tipine Göre Dağılımı	35
4.5. Katılımcıların Eğitim Seviyelerinin Engel Tipine Göre Dağılımı	36
4.6. Katılımcıların çalışma durumlarının engel tipine göre dağılımı	36
4.7. Aktif olarak çalışmayan katılımcıların son işlerinden ayrılma nedenlerinin engel tipine göre dağılımı	37
4.8. Katılımcıların son işlerinin tiplerinin engel tipine göre dağılımı	37
4.9. Katılımcıların son işlerinden memnuniyetlerinin engel tipine göre dağılımı	38
4.10. İşe Ait Özellikler Anketi Skor Düzenlemesi	39
4.11. Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketleri sonuçlarının karşılaştırılması	39
4.12. İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin Karşılaştırılması	40
4.13. Farklı engel tiplerinde Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketleri sonuçlarının karşılaştırılması	41
4.14. Görme engeli olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması	42
4.15. Ortopedik/Fiziksel engeli olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması	43
4.16. Zihinsel engeli olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması	44
4.17. Ruhsal sağlık problemi olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması	45
4.18. Süreğen hastalığa sahip bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması	46
4.19. Çoklu engele sahip bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması	47
4.20. Yönetim Tutumları Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması	48
4.21. Çalışan Tutumları Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması	49

4.22.	İşe Ait Özellikler Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması	50
4.23.	İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması	51
4.24.	Engel oranı %40'ın üzerinde ve altında olan bireylerde Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketleri sonuçlarının karşılaştırılması	52
4.25.	Engel Oranı %40'ın altında olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması	53
4.26.	Engel oranı %40'ın üzerinde olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması	54
4.27.	Engel Oranı Grupları arasında Yönetim ve Çalışan Tutumu Anketleri Sonuçlarının Karşılaştırılması	55
4.28.	Engel Oranı Grupları arasında İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketleri Sonuçlarının Karşılaştırılması	55

1. GİRİŞ

İş, toplum içerisinde var olmanın ve kendini gerçekleştirmenin en temel parametrelerindedir. Bireyler çoğunlukla kendilerini işleri ile tanıtır. Ülkeden ülkeye ve toplumdan topluma değişiklik göstermekle birlikte çalışmaya verilen değer her zaman yüksek olmuştur. Çoğu toplumda istihdam edilmek ya da işgücüne katılmak ile bireyin sosyal statüsünün ve ekonomik durumunun iyileştiği düşünülürken; işsizlik olgusu ise “fonksiyonsuzluk” ve “yetersizlik” kavramları ile bağdaştırılmıştır (1). Herkes için önemli olan iş sahibi olma durumu engelli bireyler için de önem arz etmektedir. Ancak engelli bireyler gerek yasalar gerek iş veren tutumları yüzünden daha henüz istihdam edilme yolunun başında iken problem yaşamaya başlamaktadırlar (2).

Türkiye’de engelli bireylerin işgücüne dahil olma oranları her geçen yıl düşmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2002 yılında yayınlanan “İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı” verilerine göre 2002 yılı itibari ile engelli bireylerin %78,3’ü işgücüne dahil değildir (3). TÜİK’den erişilen 2010 verilerine göre ise, 2010 yılı itibari ile engelli bireylerin %85,7’si işgücüne dahil değildir (4). Giderek artan bu oranların yanı sıra sağlıklı bireyler ile kıyaslandığında engelli bireylerin daha düşük kazançlar elde etmeleri de istihdam edildikten sonra yaşanan problemler arasındadır (5, 6).

Kazanç farkı, engelli ve sağlıklı bireylerin eğitim seviyeleri ve diğer kişisel özellikleri eşit ya da benzer olduğunda dahi ortaya çıkmaktadır (7). Aynı zamanda sağlıklı bireyler yaralanma sonrasında fiziksel, kognitif ve/veya psikososyal birtakım limitasyonlar ile işlerine geri döndüklerinde ortalama kazançları düşmektedir (8). Engelli bireyler iş yerinde ortak katılım ile alınan kararlara ve işveren tarafından sağlanan eğitimlere sağlıklı bireylere kıyasla daha az katılım gösterebilmektedir (6). Ek olarak engelli bireyler kendi iş güvenliklerinin düşük olduğunu bildirmektedirler (9). Bu ve benzeri nedenlerden dolayı engelli bireyler, sağlıklı bireyler ile karşılaştırıldığında iş memnuniyetleri daha düşük, işte kalma süreleri daha kısa, işten ayrılma istekleri ve işten çıkartılma oranları da daha yüksektir (6, 10-13).

Ülkemizde ve dünyada engelli bireylerin istihdam oranlarının ve işte kalma sürelerinin sağlıklı bireyler ile karşılaştırıldığı birçok çalışma yapılmıştır (10, 14). Ancak engelli bireylerin istihdam sürecinde ve çalışma hayatında yaşadıkları deneyimlerin ve maruz kaldıkları tutumların istihdam oranlarına ve işten ayrılmaya etkisinin incelendiği çalışmalara nadiren rastlanmaktadır. Bu çalışmalarda; engelli bireylerin istihdam yolunda ve çalışma hayatında iş güvenliği, maaş ve işyeri kararlarına katılım gibi birçok konuda eşitsizlik yaşadığı ifade edilmiştir. Bu eşitsizliklerin nedenlerini açıklamak üzere “ayrımcılığa dayalı (işveren / çalışma arkadaşı / işyeri kaynaklı)” ve “ayrımcılığa dayalı olmayan (engelli birey kaynaklı)” olmak üzere 2 farklı yaklaşım ortaya atılmıştır (10).

Ayrımcılığa dayalı olmayan yaklaşıma ait bazı kanıtlar şu şekildedir:

- Engelli bireyler devletten maddi destek aldıklarından dolayı, istihdam sürecine dahil olmaya motive olamamakta ya da işverenlerden karşılaşması zor ücretler talep etmektedir (15, 16).
- Engelli bir bireyin sağlıklı bireylere kıyasla işyerinde ihtiyaç duyacağı modifikasyonların uygulanması zordur ve maddi olarak işverene yük getirmektedir (17, 18).
- Sağlıklı bir birey ile aynı seviyede eğitimi olan engelli bir bireyin genellikle deneyim düzeyi daha düşüktür (19).
- Engelli bireyler daha esnek çalışma şartları talep etmektedir (20, 21).

Ayrımcılığa dayalı olan yaklaşıma ait bazı kanıtlar ise şunlardır:

- Engelli bireylerin iş memnuniyeti doğrudan işverenin ve çalışanın tutumlarına ve iş güvenliğine bağlıdır (22, 23).
- İşverenler engelli bireylerin iş başvurularını (özellikle mental sağlık problemi olan bireylerin) sağlıklı bireylere kıyasla daha az kabul etmektedir (10).
- İş yerinde işveren ve çalışma arkadaşları engelli bireyler ile etkileşimden kaçınmaktadır (24).
- Engelli bireyler, kendisiyle aynı eğitim seviyesine sahip sağlıklı bir bireyden daha «etkisiz» ve «az üretken» olarak görülmektedir (8, 10).

Engelli bireylerin çalışma hayatında sağlıklı bireylere kıyasla birçok konuda eşitsizlik yaşadığı bilinmektedir. Ancak bu eşitsizliklerin altında yatan nedenleri daha iyi ortaya koyabilmek ve eşitsizliklerin temel nedeninin ayrımcılık ya da olumsuz yönde farklı davranışlar olup olmadığını saptamak, eşitsizliklerin azaltılması ve engelli bireylerin istihdama daha etkin katılım göstermeleri için kilit rol oynamaktadır (10).

Bu çalışmanın kapsamında, Türkiye’de engelli bireylerin çalışma deneyimleri ve çalışmaya bakış açılarının, ayrımcılığa dayanan veya ayrımcılığa dayalı olmayan eşitsizlik teorileri dikkate alınarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Bulguların söz konusu teorilerden hangisini destekler nitelikte olduğunun saptanması ile bu bilginin ileride mesleki rehabilitasyon programlarının düzenlenmesinde kullanılması ve engelli bireylerin istihdamının sürdürülebilmesi ile ilgili yapılacak politikalara yol gösterici olması hedeflenmiştir.

Çalışmamızın hipotezleri (H0):

- Engelli bireylerin ayrımcılığa dayalı çalışma deneyimleri ve ayrımcılığa dayalı olmayan bakış açıları arasında bir fark yoktur.
- Farklı engel grupları arasında ayrımcılığa dayalı çalışma deneyimleri arasında fark yoktur.
- Farklı engel grupları arasında ayrımcılığa dayalı olmayan bakış açıları arasında fark yoktur.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Çalışma ve İş

2.1.1. Çalışmanın Tarihçesi

En temel seviyede iş; yiyecek, kıyafet ve barınma için var olan fiziksel gereksinimleri karşılamak üzere ortaya çıkmıştır. Bireysel seviyede gerçekleşen bu işlev, toplumsal seviyede bir toplumun hayatta kalması için gerekli olan aktivite ve işgücünü oluşturur ki bunlar bir toplumun yapı taşlarıdır (25).

Tüm canlıların hayatta kalma olasılığını artırmak ve gerekli yiyecek, barınma gibi ihtiyaçların karşılanması için yapılması gereken işlerin anlaşılması, iş bölümünün yapılması, farklı işlere topluluğun farklı üyelerinin özelleşmesi modern insanın ortaya çıkmasından önceye dayanmaktadır. Ancak modern insanların ortaya çıkması, araç gereçlerin geliştirilmesi, iletişimin daha sofistike bir hale gelmesi ile günümüzde “iş” olarak adlandırdığımız kavram ortaya çıkmıştır. Binlerce yıl içerisinde insanlar avlanma, tarım, inşaat, sağlık, alet üretimi gibi birçok alanda özelleşmiş ve iş alanları ortaya çıkmıştır. Farklı iş alanlarının ortaya çıkması ile birlikte, günümüzden binlerce yıl önce, bireyler tarafından kendi becerilerine, yaşlarına, cinsiyetlerine ve statülerine göre farklı işler tercih edilmeye başlanmıştır. Örneğin; genç erkekler güce ve kuvvete dayanan avcılık işi ile uğraşmayı tercih ederken, yaşlılar daha sedanter işlere yönelmişlerdir (25).

İnsanlar, işlerin gereklilikleri ile bireylerin özelliklerini eşleştirmeyi keşfettikten kısa bir süre sonra “organize çalışma” dönemi başlamıştır. Buna örnek olarak “avcılık grupları” gösterilebilir. M.Ö. 40.000’li yıllarda insanların organize bir şekilde kendilerinden çok daha büyük hayvanları avladığına dair kanıtlara rastlanmıştır. Bu değişim; “işin ayrışması” olarak adlandırılmakta ve sıklıkla çalışmanın tarihindeki en önemli kilometre taşı olduğu ifade edilmektedir (26). Organize çalışma ile birlikte insanoğlunun üretkenliği hızla artış gösterirken çömlekçilik, tekstil, tarım, metalürji gibi birçok mesleğin de bu dönemde başladığına inanılmaktadır (26).

İnsanların yaş ve cinsiyet özelliklerine göre özelleşmeye başlayan iş alanları; ilerleyen yıllarda ortaya çıkan feodal toplumlarda daha da spesifik alanlara bölünmüş

ve günümüze kadar iş alanlarındaki özelleşmeler devam etmiştir. Öyle ki, ilkel toplumlarda yaşlı insanlar ve kadınların çalıştığı “tarım” alanı, günümüzde neredeyse tüm meyve, sebze ve ekin türlerine spesifik alanlar oluşturacak şekilde özelleşmiştir. Bu kadar ileri derecede özelleşme, insanların çalışması için sürekli yeni iş alanlarının ortaya çıkmasına olanak sağlamıştır (27).

Çalışmanın tarihi evrimi içerisinde en önemli etkenlerden bir tanesi de teknolojik gelişmelerdir. İkel çağlarda avlanma ve tarım için basit el aletlerinin kullanımından günümüzde otomasyon sistemlerine kadar birçok “devrim” teknoloji sayesinde gerçekleşmiştir (27). 1784 yılında buhar gücünün kullanılmaya başlanması, 1870 yılında toplu üretim ve elektriğin sanayide kullanılmaya başlanması, 1969 yılında bilgi teknolojileri ve programlama yöntemleri ile üretim otomasyonunun kullanılmaya başlanması ve günümüzde yapay zekâ, sensor ve robotik teknolojileri, tamamen teknolojik gelişmeler sayesinde meydana gelmiş sanayi devrimlerini işaret etmektedir (28). Dördüncü sanayi devrimi ile ortaya çıkan ve literatürde Endüstri 4.0 adı ile anılan modern iş pazarında, insanların istihdam edilmek için ihtiyaç duydukları beceriler de büyük değişimler geçirmiştir. Endüstri 4.0 kapsamında bireylerin istihdama girmek için interdisipliner çalışma anlayışı, kişilerarası iletişim becerileri, grup içi çalışma becerileri ve en önemlisi teknolojik beceriler gibi birçok “modern” beceriye sahip olması beklenmektedir (29).

Çalışmanın gelişimi ve organizasyonu içerisinde söz edilmesi gereken önemli bir konu ise dezavantajlı gruplar ve eşitsizliklerdir. Çalışmanın ve üretimin sosyal boyutu kapsamında, çalışanların çalışma arkadaşları ve amirleri ile ilişkileri her zaman tartışma konusu olmuştur. Çalışma hayatı içerisinde sosyal ilişkiler; ilkel zamanlarda “işbirlikçi” ve “eşitlikçi” yapıya sahipken modern iş piyasasında çalışanlar “rekabete dayalı”, “hiyerarşik” ya da “eşitsiz” ilişkiler içerisinde olabilir. Modern toplumların bir getirisi olan bu iş ilişkileri temel olarak kimin hangi işi ne kadar etkin bir şekilde yapabildiği ile belirlense de toplum içerisinde çoğunluk gücüne ya da bürokratik güce sahip olmayan gruplar yani diğer bir deyişle dezavantajlı gruplar her zaman “eşitsiz” iş fırsatlarına sahip olmuşlardır. Kadınlar, azınlıktaki etnik gruplar ve engelli bireyler tarih boyunca bu eşitsizliklerin merkezinde yer almışlardır (26, 27).

2.1.2. “Bireysel” Bir Kavram Olarak İş – Kişisel Etki

Modern toplumlarda, bireyler kim olduklarını işleri ile tanımlamaktadır. İş, insanların topluma katkısı, çoğu kişinin hayatının merkezi ve önemli bir parçası ve dolayısıyla insanların iyilik halinin önemli bir belirleyicisidir (1, 30). İş, yetişkin bireylerin yaşamlarında temel parçalardan bir tanesidir. İş aktiviteleri; aile yaşamına ve sosyal hayata katılım göstermek için bir yol olduğu gibi, bireylerin katılım göstermek istedikleri diğer aktiviteleri de gerçekleştirmelerine yardımcı olur (30).

Çalışmanın kişisel boyuttaki etkilerinden bir tanesi de bireylerin sağlığına olan etkisidir. Çalışma ve sağlık, ya da istihdam ve sağlık alanlarında son yıllarda ortaya çıkan araştırmalar son derece önemli bulgulara işaret etmektedir. Waddell ve Burton (31), 1980 ile 2006 yılları arasında yayınlanmış 412 farklı bilimsel dokümanı inceleyerek iş ve sağlık hakkında aşağıdaki bulgulara ulaşmıştır:

- İstihdam genellikle günümüz toplumlarına tam katılım ve maddi iyi olma hali için gerekli olan ekonomik kaynakları edinme yoludur;
- İş, istihdamın norm olduğu toplumlarda psikososyal gereklilikleri karşılar;
- İş; kimlik, sosyal roller ve sosyal statü için merkezi öneme sahiptir;
- İşin belirli kısımları ve gereklilikleri risk yaratabilir, sağlığı kötü yönde etkileyebilir;
- Yapılan işin doğası ve kalitesi kişinin sağlığını doğrudan etkiler;
- İş güvenliğinin az olması, sağlık üzerinde olumsuz etkiye sahiptir;
- Ücretli bir işte çalışmak genellikle bireylerin genel sağlık durumlarını olumlu yönde etkiler;
- En önemlisi; düşük gelir getiren işlerde çalışan kişiler, yüksek gelir getiren işlerde çalışan kişilere göre daha kötü fiziksel ve mental sağlığa sahiptir.

Tüm bunlara ek olarak işsizliğin, bireylerin sağlığına genellikle olumsuz etki ettiğine ve işe girmenin; özgüven artışı, fiziksel ve mental sağlıkta artış gibi sonuçlar doğurduğuna dair bulgular mevcuttur (31, 32).

İş, maddi gelir sağlama (30), yetişkin kimliğine katkı verme (33), sosyal statüyü belirleme (22, 24), yaşam kalitesini artırma (30) ve olumsuz sağlık durumlarının önüne geçme (31) gibi konularda insanların hayatlarını etkileyen önemli bir kavramdır.

2.1.3. “Sosyal” Bir Kavram Olarak İş – Toplumsal Etki

Günlük yaşam aktiviteleri sıklıkla; kişisel bakım, serbest zaman ve üretici aktiviteler olarak sınıflandırılmaktadır. Fakat son yıllarda, aktivitelerin sadece bu sınıflandırma sistemi ile tanımlanamayacağı söylenmektedir (34). Bu durumun başlıca nedenlerinden bir tanesi üretici aktiviteler, yani iş aktiviteleridir. İş aktiviteleri; insanların kişisel bakım ve serbest zaman aktivitelerine finansal kaynak oluşturmak amacı ile yaptığı aktivitelerdir. Üretici aktiviteler, mesela bir bankada çalışmak, çoğunlukla kişisel bakım aktivitelerini gerektirir (örneğin; bir bankacının her sabah tıraş olması). Serbest zaman aktiviteleri ise çoğunlukla kişilerin sosyal katılımlarını gerçekleştirmelerine olanak sağlayan aktiviteler olarak görülse de günümüzde insanların meslekleri ile ilişkili birçok iş aktivitesi sosyal katılım fırsatları içermektedir. Benzer şekilde; kişisel bakım aktiviteleri arasında sıklıkla en başta sayılan yemek yapma aktivitesi, bir aşçı için tamamen üretici bir aktivite olabilir (1, 34).

Günümüzdeki çalışma temposu, bireylerin serbest zaman aktivitelerine ayırdıkları zamanlarda ciddi bir düşüşe neden olmuştur. Öyle ki, tam zamanlı işlerde çalışan bireylerin aktivite dengelerinde, kendilerine ve ailelerine ayırdıkları zamanda ciddi düşüşler saptanmıştır (35, 36). Çoğu durumda, bireylerin gerçek anlamda sosyalleşebildikleri tek zaman, iş ile ilgili sosyal aktivitelerdir (37). Bu durum, toplumdaki sosyal ilişkilerin ve ağların büyük ölçüde iş ilişkilerine dayalı bir şekilde gelişmesine neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak, istihdamdan uzak kalan bireylerin toplumdaki sosyal ağlara katılım gösteremedikleri ve tipik yollarla arkadaşlık ilişkileri kurmakta zorluk yaşadıkları saptanmıştır (38-40).

İş, aynı zamanda kişinin statüsünü belirler (1). Yüzyıllardır insanlığın vazgeçilmez bir parçası olan “çalışma” eylemi, günümüzde insanlara toplum tarafından verilen değeri belirlemektedir (41).

2.1.4. Günümüzde Çalışma ve İşsizlik

İşsizlik; insanların fiziksel, mental ve sosyal iyilik hallerini olumsuz yönde etkilemektedir (1). Özellikle kriz dönemlerinde artan işsizlik oranları, bireylerin alışık oldukları sosyal aktivitelere katılım göstermelerini engellemektedir. İşsizliğin sosyoekonomik etkileri ise bazı durumlarda bireylerin sağlıksızlık ve yoksulluk döngüsüne girmelerine neden olabilmektedir. Kendisini bu döngünün içerisinde bulan bireyler çoğunlukla dışarıdan maddi bir destek olmadan döngüden çıkamamakta ve sağlık ve iyi olma halleri büyük ölçüde etkilenmektedir (39).

İşsizliğin insanlar üzerindeki en büyük etkileri mental ve ruhsal sağlık üzerinedir (42, 43). Bir süre çalışma geçmişinin ardından işlerini kaybeden bireyler sağlıklarını etkileyen bir sosyal yoksunluk dönemine girmekte ve aynı zamanda maddi güçlerinin düşmesi ile sağlıksız yaşam tarzı ve alışkanlıklara sürüklenmektedirler. Bu durum özellikle işsizlik güvencesi bulunmayan ya da işsizlik maaşlarının yeterli olmadığı ülkelerde oldukça etkilidir (43, 44). Aynı zamanda işsizlik, bireylerin sosyal statülerini de etkilemektedir. Birçok toplum ve kültürde iş, insanların toplum içerisindeki statülerini belirlemektedir (1, 44, 45). Özellikle yüksek statülü işlerde çalışan bireylerin işsizlik ile karşı karşıya kaldıklarında kendine zarar verme ve intihara teşebbüs davranışlarına yatkınlıklarının arttığı saptanmıştır (46).

Uluslararası İş Organizasyonu (International Labour Organization – ILO) verilerine göre, 1990'lı yılların başından 2000'li yılların başına kadar sürekli artış içerisinde olan global işsizlik oranları, 2000-2010 yılları arasında dalgalanmalı bir seyir izledikten sonra dünya çapında benimsenen ve empoze edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Sustainable Development Goals) ve ülkelerin kendi politikaları sayesinde günümüze kadar devam eden sürekli düşüş haline geçmiştir. 2018 yılı itibari ile global işsizlik oranı %4,95 olarak bildirilmiştir (47).

Ülkelerin ekonomik düzeylerine göre karşılaştırma yapıldığında Batı ve Kuzey Avrupa ülkeleri gibi yüksek gelirli ülkelerdeki işsizlik oranlarının, düşük gelirli ülkelere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat bu durum ILO tarafından düşük gelirli ülkelerdeki işsizlik güvencesi sistemlerinin yeterli olmadığı ve bu nedenle

bireylerin ücreti, kalitesi ve güvencesi düşük işlerde çalışmak durumunda kaldığı ile açıklanmaktadır (48).

Türkiye’de işsizlik oranları sürekli artış içerisinde. Ülkemizde 2018 yılı istatistiklerine göre işsizlik oranı %10,9’dur. Erkeklerin işsizlik oranı %9,4, kadınların ise %14,1’dir. İlginç olarak, 2016 yılından bu yana erkeklerin işsizlik oranları düşme eğilimindeyken (2016’da %9,6 ve 2018 yılında %9,4) kadınların işsizlik oranları artmaktadır (2016’da %13,7 ve 2018 yılında %14,1) (49). Kadınların istihdama katılması için birçok devlet politikası geliştirilmiş olmasına rağmen kadın işsizliğinde artış yaşanması politikaların etkinliği hakkında soru işaretleri yaratmaktadır (50). Türkiye’de engelli bireylerin işsizliği değinilmesi gereken bir başka konudur. Ülkemizde 2010 yılı itibari ile çalışma yaşındaki engelli bireylerin %85,7’si işgücüne dahil değildir (4).

2.2. İş Türleri

2.2.1. Ücretli İş

Toplumda en sık görülen iş türü ücretli iştir. Bireyin bir kurum veya kuruluşta ücret karşılığında istihdam edilmesinden, kendi iş yerinde çalışmasına ya da tamamen yalnız çalışarak satmak amacı ile ürünler oluşturmasına kadar birçok farklı şekilde gerçekleşebilmektedir (51). Bireylerin ücretli iş deneyimleri birbirinden oldukça farklıdır. Ücretli bir işte çalışmak çoğu birey için “ödüllendirici” ve “tatmin edicidir”. Fakat, ücretli işlerde çalışan bireylerin bir kısmı; iş ve aile yaşantısı arasında, iş ve serbest zamanları arasında denge kurmakta zorlanmaktadır (52).

Bunlara ek olarak; ücretli iş, tüm iş türleri arasında en yüksek statüye sahip iş türü olarak görülmektedir. Farklı kültürler arasında bu algıda değişiklikler olmakla birlikte, genellikle ücretli işler kişiye maddi gelir sağladığından dolayı “gerçek iş” olarak görülmektedir (1, 53).

2.2.2. Ücretsiz İş

Hane içerisinde, aile üyelerinin tüketimi ya da kullanımı amacıyla ürünler ortaya koyulmasına ücretsiz iş adı verilmektedir. Ücretsiz iş, toplumda gerçekleştirilen üretimin ve toplam iş gücünün önemli bir kısmını oluşturmaktadır (1).

Yemek yapmak, ev işleri, bakım vermek ve gönüllü çalışma gibi ücretsiz işler gelir sağlamadığından sıklıkla iş olarak görülmemekte, görmezden gelinmekte ya da serbest zaman aktivitesi olarak tanımlanmaktadır. Ulusal düzeyde, gelişmişlik ya da iyilik hali genellikle kişi başına üretim ya da gelir miktarı ile belirlenmektedir. Fakat bu ölçüm yöntemi toplumdaki ücretsiz işgücünü göz ardı etmektedir (54). Ironmanger tarafından bu durum Üçüncü Kişi Kriteri ile açıklanmaktadır. Kritere göre, eğer yapılan aktiviteyi yapması için üçüncü bir kişi para karşılığında çalıştırılabiliyorsa, yapılan aktivite serbest zaman aktivitesi değil, iş ve üreticilik aktivitesidir (55).

Ücretsiz iş hakkında bir diğer önemli nokta ise sonucunda ortaya çıkan “sosyal ürün” ya da hane ve toplum düzeyindeki kazançtır. Ailelerde kültürel ve geleneksel olarak genellikle kadınların ücretsiz işler yaptığı görülmektedir (54, 55). Bu nedenle toplumda kadınların üreticiliğinin erkeklere göre daha düşük olduğuna ilişkin yanlış bir algı gelişmiştir (56). Ancak bu algı ücretsiz işlerin varlığını ve doğurduğu sosyal ürünü göz ardı etmektedir. Ücretsiz işler, çoğunlukla dolaylı olarak maddi kazançlar sağladığı gibi, aile içerisinde diğer bireylerin işgüçlerini ücretli işlere yönltebilmelerini sağlayarak da bir sosyal ürün ortaya koymaktadır (1, 56). Örneğin; çocuklu ve heteroseksüel bir ailede, erkeğin evde temizlik, yemek hazırlama ve çocuk bakımı gibi ücretsiz işleri üstlenmesi, bu işler için dışarıdan hizmet alımı sonucunda oluşacak maddi kaybı önler. Ek olarak, kadının ücretli işe daha fazla zaman ve enerji harcayabilmesine olanak tanımış olur.

Bunlara ek olarak, gönüllü işlerin diğer ücretsiz işlerden farklı özellikleri bulunmaktadır. Gönüllü iş, genellikle hane dışında gerçekleşir ve aile yapısına ve diğer aile fertlerine katkısı bulunmamaktadır. Gönüllü işler çoğunlukla toplumsal fayda için yapılan yardım işleri ve sosyal dayanışma işlerinden ibarettir. Aynı zamanda işi yapan kişiler için de anlamlı bir aktiviteye katılım göstermek, sosyal etkileşimde ve katılımında bulunmak ve farklı bireyler ile iletişime geçmek gibi faydaları vardır. Ek olarak, bazı

durumlarda gönüllü iş, kişilerin ücretli işe geçmelerinde aşmaları gereken bir basamak olarak da karşılına çıkabilmektedir (1, 57).

2.2.3. Gizli İş

Çoğunlukla vergi yükümlülüklerinden kaçmak ya da kayıtlı olarak yapmanın yasadışı olduğu işleri yapmak için ortaya çıkmış, gayri resmi sektör olarak da anılan iş türü gizli iştir. Çocuk işçiler, düşük fiyatlara kayıt dışı çalıştırılan mülteciler ve iş bulamadığı için kayıt dışı olarak ucuza çalıştırılan engelli/dezavantajlı bireyler gibi popülasyonlar bu iş türüne dahil olmaktadır. Aynı zamanda, yurtdışından getirilen ürünler, uyuşturucu maddeler ve benzeri yasaklı ürünlerin kayıtsız olarak satışını yapmak da gizli iş kapsamına girmektedir (1).

Gizli iş, ulusal ya da uluslararası ekonomiye katkıda bulunmadığı gibi, çoğunlukla işi yapan kişinin iyi olma halini ve sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlık profesyonelleri ve sosyal hizmet uzmanları bireyleri gizli işten uzak tutmak için kapsamlı çalışmalar yapmaktadır (58).

2.2.4. Korumalı İş

Engelli ya da dezavantajlı bireyler için ortaya çıkartılmış iş türüdür. 1980'li yıllarda başlayan "hastaneden çıkartıp topluma kazandırma" akımının bir ürünü olan bu iş türünün temel amacı, engelli ya da dezavantajlı bireylerin hastane ve klinik ortamlarından çıkartılıp yapılandırılmış bir iş ortamına geçmelerini sağlamaktır. Ancak korumalı iş kapsamında engelli bireyler tüm toplum ile bir arada değil, izole ve korumalı bir ortamdadır ki bu da günümüzün sosyal entegrasyon görüşüne aykırıdır (1). Korumalı iş genellikle bireylere gerçek deneyimler kazandırma konusunda ve bireylerin ileride ücretli işlere geçmelerine yardımcı olmakta yetersizdir (59-61). Aynı zamanda bireylere terapötik ya da maddi bir kazanç sağlamamaktadır (1).

2.3. Engellilik ve İstihdam

2.3.1. Engelli Bireyler için Çalışmanın Önemi

Daha önce de belirtildiği üzere, çalışmanın tüm insanlar üzerinde olumlu etkileri saptanmıştır. Çalışmak; bireylerin maddi olarak bağımsızlığa ulaşmalarını sağlar, psikososyal iyilik hallerini artırır ve aynı zamanda iş, insanların temel statü ve rol kaynaklarından bir tanesidir. İşsizlik durumunda, insanların fiziksel ve mental sağlıklarının olumsuz etkilendiği ve hastalık geçirme ya da mevcut sağlık durumlarının kötüye gitmesi risklerinin arttığı tespit edilmiştir (62). Genel popülasyon için bu bilgiler doğru olsa da çalışmak ve istihdam engelli bireyler üzerinde farklı etkilere sahip olabilir (31).

Engelli bireyler, çalışmanın kendileri için “yeni bir zorluk ile yüzleşme” ya da “bir başarı hissi tecrübe etme” gibi anlamlar ifade ettiğini belirtmişlerdir (63). Dolayısıyla çalışmak, engelli bireylerin kendilerine olan güvenlerini tasdik etmeleri ve artırmalarına yardımcı olmaktadır (62, 63). Aynı zamanda çalışma hayatının içerisinde yer almak engelli bireylerin hastalık rutini ya da yapılandırılmamış hayat düzeninden uzaklaşmasını sağlayarak sağlığı ve iyi olma halini geliştirir. Çalışan engelli bireylerde hastalığın yaşamları üzerindeki etkisinin ve eşlik eden diğer hastalıkların görülme sıklığının azaldığı saptanmıştır (62, 64, 65). Çalışma hayatına ve üretime dahil olmak, engelli bireyler için “yeterlilik” ve “beceriklilik” hissi uyandırmaktadır ve çalışan engelli bireyler kendilerini gelecek olasılıklara ve deneyimlere daha hazır hissetmektedir (66). Bunlara ek olarak, iş yoluyla topluma hizmet ve katkı veren engelli bireylerin kendilerini topluma ait hissettikleri saptanmıştır (62).

Çalışma hayatına dahil olmanın aynı zamanda dolaylı etkileri mevcuttur. Çalışan engelli bireyler kendi yaşamlarını zamansal olarak yapılandırmak ve yönetmek konularında kendilerini geliştirirler. Böylelikle çalışan engelli bireylerin öz yönetim becerilerinin geliştiği saptanmıştır (67). Ayrıca, iş ortamı içerisinde çalışma arkadaşlarından oluşan sosyal gruba dahil olmak engelli bireylerin sosyal aidiyet ve bağlılık hissetmelerini sağlayarak, kendilerini “tipik” bir birey gibi görmelerinde etkili olmaktadır (62, 65).

Saunders'e (62) göre engelli bireylerin iş hakkındaki algıları ve çalışmanın onlar için önemi sağlıklı bireylerle belirli bir noktaya kadar benzerlik göstermektedir. Fakat bu alanda yapılan çalışmalarda engelli bireylerin, çalışmanın psikososyal faydalarına sağlıklı bireylere kıyasla daha fazla ihtiyaçları olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmak, engelli bireylerin sıklıkla karşılaştığı; sosyal izolasyon, günlük yaşam aktivitelerine ve üreticiliğe karşı motivasyon eksikliği, özgüven ve toplumsal aidiyet duygusu eksikliği gibi birçok problem açısından iyileştirici etkiye sahiptir (31). Aynı zamanda çalışma hayatına daha yüksek oranlarda dahil olan sağlıklı bireylerin; aktivite alışkanlıkları, kişilik ve sosyoekonomik durum gibi birçok özellikleri işleri tarafından şekillendirilirken, çalışma hayatına kolayca dahil olamayan engelli bireyler hayatlarında bu gibi bir yapılandırmaya sahip değillerdir (31, 62, 65, 68).

Sonuç olarak; işin olası riskleri iyi değerlendirilip kontrol edilir ve işin gereklilikleri ile kişinin kapasitesinin uyumluluğu sağlanırsa, çok özel sağlık durumları dışında engelli bireylerin çalışmalarının fiziksel ve mental sağlık üzerine faydaları, risklerine göre daha ağır basmaktadır (31).

2.3.2. Engelli Bireylerin İstihdam Oranları

Düşük ve orta gelirli ülkeler başta olmak üzere birçok ülkede engelli bireylerin istihdam edilme ya da işgücüne dahil olma oranları sistematik bir şekilde mevcut değildir (69, 70). Mevcut veriler ile yapılan dünya genelindeki analizlere bakıldığında; engelli erkeklerin istihdama dahil olma oranlarının ortalama %52,8, engelli kadınların ise %19,6 olduğu görülmektedir. Aynı verilere göre; dünya genelinde sağlıklı erkeklerin istihdama dahil olma oranı %64,9 iken kadınların %29,9'dur (69, 71). Ekonomik Kooperasyon ve Gelişim Organizasyonu'nun (Organization for Economic Co-operation and Development – OECD) yaptığı çalışmaya göre engelli olan ve olmayan bireyler arasındaki istihdam farkı nedeniyle engelli bireylerin (%49) fiziksel aktivite yoksunluklarının sağlıklı bireylere (%20) göre 2,5 kat daha fazla olduğunu bildirmiştir (72).

Engelli bireylerin istihdam edilme oranları dünya genelinde engel tipine ve karakteristiğine göre büyük farklılıklar göstermektedir (69). Özellikle mental sağlık

problemi ya da zihinsel problemi olan bireyler istihdama dahil olmakta zorluk çekmektedir (73). Entelektüel problemi olan bireyler, sağlıklı bireyler ile birlikte “normal” bir iş yerinde çalışmak istemelerine rağmen iş pazarında çoğunlukla korumalı ya da izole iş yerlerinde istihdam edilmektedir (73-75).

Mizunoya ve Mitra (76) tarafından yapılan çalışmada, gelişmekte olan ülkelerde engelli olan ve olmayan bireyler arasındaki istihdam oranı farklarının gelişmiş ülkelere göre çok daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda çalışmada farklı engel grupları arasındaki fark incelenmemiş olsa da tek engeli bulunan ve çoklu engeli olan bireyler arasındaki istihdam farklarının da oldukça büyük olduğundan bahsedilmiştir (76).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2002 yılında yayınlanan verilere göre, 2002 yılı itibari ile engelli bireylerin %78,3’ü istihdam edilmemiştir (3). Yine TÜİK tarafından yayınlanan verilere göre, 2010 yılında istihdam edilmeyen engelli bireylerin oranı %85,7 seviyesine çıkmıştır. İstihdama dahil olabilen engelli bireylerin ise %7,6’sının ücretsiz işlerde çalıştığı bildirilmiştir (4).

Ülkemizde engel türlerine göre istihdam oranlarına bakıldığında ise; en yüksek oranda istihdam edilen engel grubu %26,8 istihdam edilme oranı ile işitme engelliler olurken; zihinsel engelli bireylerin %5,8 istihdam oranı ile en düşük oranda istihdam edilen engel grubu olduğu görülmektedir. İlginç olarak; ülkemizde istihdam edilmeyen engelli bireylerin %93,7’si iş aramamaktadır. İş aramayan engelli bireylerin %16,6’sı engeli nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşünmektedir (4).

2.3.3. Yasal Düzenlemeler

Birçok ülkede engelli bireyler ve çalışma hakkında yasalara ve düzenlemelere rastlamak mümkündür (77). Bu yasa ve düzenlemelerin büyük kısmı işyerinde yaralanmalar ve iş kazaları hakkında olsa da engelli bireylerin istihdam edilmeleri ve işlerini sürdürebilmeleri hakkında da düzenlemeler mevcuttur (69, 77). Ancak söz konusu yasa ve düzenlemelerin bilinirliği ve uygulanmasının kontrol edilmesi noktasında birçok problem vardır (78).

Yasa ve düzenlemeler temel olarak 3'e ayrılmaktadır; a) Ayrımcılık Yasakları, b) Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları, c) Kota ve Destekler. Ayrımcılık yasakları, engelli bireylerin sağlık durumları nedeniyle kişinin istihdamı ve işi hakkında kararlar almayı engellemektedir. Avusturalya, Kanada, Yeni Zelanda ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde 1990'lı yılların başlarında benimsenmiş olan engellilere yönelik ayrımcılık yasakları, son zamanlarda birçok ülkede uygulanmaya başlanmıştır (69). Ayrımcılık yasakları, tüm engelli bireylerin, güvenlik ya da kaza riski olmadığı koşulda tüm işlere başvurabilmesini gerekli kılmaktadır. Ancak, engelli bireylerin istihdam edilmesi sonrasında gereksinim duyacakları çevresel düzenlemelerin finanse edilmesi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bazı durumlarda düzenlemelerin maliyeti işveren tarafından karşılanırken, bazı durumlarda engelli birey tarafından karşılanması ya da düzenleme maliyetinin bölüşülmesi gibi farklı düzenlemelere rastlanmaktadır (79). Ayrımcılık yasağı kanunları ve düzenlemelerinin etkileri hakkında karmaşık bir literatür vardır. Bazı çalışmalarda bu düzenlemelerin yalnızca hali hazırda çalışmakta olan engelli bireylere fayda sağladığı savunulurken, bazı çalışmalarda da bu düzenlemelerin gerçek hayatta engelli bireylerin istihdamına herhangi bir etkisi olmadığı ifade edilmektedir (69). Örneğin; Amerika Birleşik Devletleri'nde Engelli Amerikanlar Kanunu'nda (*Americans with Disability Act – ADA*) engelli bireylerin ihtiyaç duyduğu tüm düzenlemelerin işverenler tarafından karşılanması hakkında hüküm yer almaktadır. Bu nedenle engelli bireylerin istihdam oranlarının düştüğüne dair ampirik kanıtlar bulunmaktadır (80).

Pozitif ayrımcılık hakkında düzenlemeler genellikle ayrımcılık yasağı kanunlarının bir parçası ya da devamı niteliğindedir. Engelli bireylerin istihdam edilmesini ve iş hayatında kalabilmesini sağlayıcı her türlü fırsat ve kolaylaştırıcı uygulama pozitif ayrımcılık düzenlemeleri içerisinde değerlendirilmektedir. Avrupa Birliği Konseyi, 2000 yılında engelli bireylerin istihdam oranlarının artırılmasını sağlayacak düzenlemeler yapılması adına üye devletlere çağrıda bulunmuştur (81). Bunun bir sonucu olarak birçok ülke Ayrımcılık Yasağı kanunlarına ek olarak Pozitif Ayrımcılık kanunlarını benimsemiştir (69).

Kota uygulaması, birçok ülkede kullanılan ve belirli bir çalışan sayısına ulaşan kamu kurumlarının ve özel kurumların belirli miktarlarda engelli birey istihdam etmesini zorunlu kılan bir düzenlemedir. Kota yöntemi Avrupa ülkeleri başta olmak üzere gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin birçoğunda benimsenmiştir (72, 82). Kota uygulamalarının engelli bireylerin istihdam edilme oranlarına etkisine yönelik ampirik kanıt niteliğinde çalışmalar bulmak oldukça zordur. Aynı zamanda kota yöntemlerinin standardizasyonundan bahsetmek de oldukça güçtür (82).

Tüm kota uygulamalarında ön koşul olarak söz konusu iş yerinin belirli sayıda çalışana ulaşmış olması gerekmekte, ancak istihdam edilmesi gereken engelli birey sayısı ülkeler arasında büyük değişiklikler göstermektedir (82). Örneğin; İtalya'da 15'in üzerinde çalışanı olan iş yerleri, %7 oranında engelli birey istihdam etmek zorundadır. İspanya'da ise kota sistemi, 50 çalışanın üzerinde kişi istihdam eden kurumların %2 oranında engelli birey çalıştırması üzerinedir (83).

Kota uygulamaları hakkında yapılan araştırmalar genellikle çalışmakta olan engelli bireylerin işlerini korumaları noktasında etkili olduğu hakkında kanıtlar sunmaktadır. Ancak kota uygulamalarının, engelli bireylerin ilk kez istihdam edilme ya da iş pazarına girebilme oranlarına etkisinden bahseden çalışmalara rastlamak oldukça güçtür (72, 82, 83). Literatürdeki bu belirsizliği destekleyecek şekilde, yüksek engelli istihdam oranlarına sahip bazı ülkelerde kota uygulamaları kullanılırken, bazı ülkelerde de kota ya da devlet desteği gibi uygulamaların olmadığı görülmektedir (72).

Engelli bireylerin ihtiyaç duyduğu düzenlemelere yönelik finansal gereksinimler, firmaları sıklıkla kota ve benzeri düzenlemelere uymak ve engelli bireyleri istihdam etmek yerine belirlenen cezayı ödemeye itmektir. Bu durumun önüne geçmek üzere bazı ülkelerde engelli birey istihdam eden firmalara vergi ve sigorta katkı paylarında indirim ya da maddi destek olanakları sunulmaktadır (84). Bu uygulamaların etkileri hakkında çok az çalışma bulunmasına rağmen, Lalive ve ark. (85) tarafından yapılan çalışmada, kota düzenlemesi ile birlikte uygulandığında vergi indirimi ve finansal destek sonucunda işverenlerin engelli birey istihdam etme isteklerinin arttığına dair kanıtlar sunulmaktadır.

Ülkemizde de engelli bireylerin topluma tam katılımı ve istihdamı hakkında birçok yasa ve düzenleme mevcuttur. Anayasanın 10. Maddesi'nde herkesin kanun önünde eşit olduğu ifade edilmekte ve böylece her türlü ayrımcılığın "yasa dışı" olduğu ön görülmektedir. Aynı maddeye 12/09/2010 yılında eklenen fıkra ile "...özürlüler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz." ifadesinde pozitif ayrımcılıktan söz edilmektedir. Yine pozitif ayrımcılık noktasında; Anayasanın 61. Maddesinde sakatların korunması ve toplumsal hayata katılması için tedbirler hakkında görev doğrudan devlete yüklenmiştir (86). Anayasanın 50. Maddesinde ise doğrudan engelli bireylerin istihdamı hakkında; "bedeni ve ruhi yetersizliği" olanların iş hayatında korunması ile ilgili ifade yer almaktadır (87).

Ayrımcılık yasağı, ülkemizdeki yasal düzenlemelerde en belirgin şekilde 6701 sayılı, 6 Nisan 2016 tarihli, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda ifade edilmektedir. Kanunun Ayrımcılıkla Mücadele isimli 2. Bölümü'nde Madde 3, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı maddesidir. Maddenin içeriğinde her türlü gruba olduğu gibi engelli bireylere karşı yapılan ayrımcılığın da yasaklandığına dair fıkralar yer almaktadır. Kanunun 6. Maddesi ise İstihdam ve Serbest Meslek ile ilgili olup; madde kapsamında iş ile ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapılamayacağından bahsedilmektedir. Aynı maddede "...mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim" konularının da kanun kapsamına girdiğinden bahsedilmektedir (88, 89).

Türkiye'de engelli bireylerin her alanda haklarının korunmaya alındığı en kapsamlı yasal düzenleme ise 7/7/2005 tarihinde kabul edilmiş olan 5378 sayılı Özürlüler Kanunu (86, 90) ya da 25/4/2013 tarihinde güncellendiği şekli ile Engelliler Hakkında Kanun'dur (91). Kanun kapsamında 3. Maddede engelli bireylerin toplum tam katılımlarının sağlanması ele alınırken; 12. ve 13. Maddelerde ise engelli bireylerin istihdam edilebilmeleri için ihtiyaç duyacakları her türlü eğitim programı ve mesleki rehabilitasyon uygulamalarına erişimlerinin sağlanması hakkında ifadeler yer almaktadır. Kanunun 14. Maddesinde ise engelli bireylerin istihdam edilmeleri için alınacak önlem ve yapılacak uygulamalardan bahsedilmektedir. Bu madde

kapsamında engelli bireylerin istihdam edilmelerinde pozitif ayrımcılığın benimsenmesine yönelik ifadeler bulunmaktadır (90). Bu maddeden hareket ile ülkemizde engelli bireylerin istihdamını artırmak üzere kota sistemi geliştirilmiştir.

Ülkemizde 50 ya da daha fazla çalışanı olan özel kurumlarda %3, kamu kurumlarında ise %4 oranında engelli birey istihdam edilme zorunluluğu vardır. Ancak; Orhan tarafından (92) yapılan, Türkiye'deki engelli dostu istihdam politikalarının incelendiği durum analizinde kota sisteminin uygulanması konusunda işverenlere maddi ceza yaptırımının uygulanmasının olumsuz sonuçları olduğundan bahsedilmektedir. Analize göre, birçok kurum cezai miktarı ödemeyi kabul edip engelli birey istihdam etmemeyi tercih etmektedir. Bunun nedeni olarak; engelli bireylerin ihtiyaç duyduğu düzenlemelerin tamamen işveren tarafından finanse edilmesi zorunluluğu sunulmaktadır. Kota sisteminin Şen (93) tarafından ifade edilen bir diğer sorunu, yalnızca 50 ve üzeri çalışana sahip işyerlerini kapsamıdır. SGK verilerine göre ülkemizde kayıtlı işyerlerinin %97,9'u 1 ila 49 işçi çalıştırmaktadır. Bu nedenle ülkemizdeki kota sistemi, iş yerlerinin yaklaşık %2'sini kapsamaktadır.

Sonuç olarak; ülkemizde engelli istihdamına yönelik yasa ve yönetmeliklerin gözden geçirilmesi ve özellikle; kota sisteminin 50'den az çalışanı olan iş yerlerini de kapsayacak şekilde düzenlenmesi, engelli istihdam kurallarına ve kotasına uymayan işverenlere uygulanan cezaların daha caydırıcı hale getirilmesi ve kota sistemine uyan işverenlere teşvik olanaklarının sağlanması önerilmektedir (92, 93).

2.3.4. Mesleki Rehabilitasyon

Engelli bireylerin istihdama katılımlarının ve istihdam içerisinde kalabilmelerinin yalnızca işverenlere uygulanan teşvik ve cezalar ile sağlanamayacağı açıktır. Bu nedenle mesleki rehabilitasyon ihtiyacı doğmuştur (94). Bu doğrultuda farklı ülkelerde engelli bireylerin mesleki rehabilitasyon hizmetlerin tam anlamıyla faydalanabilmelerini hedefleyen yasa, düzenleme ve uygulamalar ortaya koyulmuştur (69). Ülkemizde ise özellikle 5378 sayılı kanununun 13. Maddesinde engelli bireylerin durumlarına uygun mesleki rehabilitasyon programları geliştirilmesi üzerine ifadeler yer almaktadır (92).

Mesleki rehabilitasyon, en temel anlamda, çalışma hayatına girmekte ya da çalışma hayatında kalmakta zorluk çeken ve/veya sağlık problemi nedeni ile istihdam problemi yaşayan bireylerin istihdam edilmesini, işe geri dönmesini ve/veya işte kalabilmesini sağlayan uygulamalardan ibarettir (94). Mesleki rehabilitasyon uygulamalarının temel hedefleri ise; a) bireylerin çalışma kapasitelerinin ve istihdam edilebilirliklerinin, b) bireylerin işte kalabilme kapasitelerinin ve c) bireylerin işe geri dönebilme kapasitelerinin artırılmasıdır (95).

Mesleki rehabilitasyon süreci psikiyatrik hastalıklarda bilişsel kognitif terapi yöntemlerinden, kardiyak ve metabolik problemlerde yaşam tarzı değişikliklerine (94) ve sanal gerçeklik uygulamalarına (96, 97) kadar birçok farklı müdahale yöntemini içerebilir. Aynı zamanda bazı mesleki rehabilitasyon programları kişilerin temel meslek öncesi becerilerinin geliştirilmesine odaklanırken, bazen bireylerin çalışma ortamlarının uygun hale getirilmesi için sofistike ekipmanlar ve düzenlemeler geliştirilmesi de amaçlanabilir (1).

Geniş bir yelpazede teori ve uygulamalar içeren mesleki rehabilitasyon sürecinin doğru bir şekilde yürütülebilmesi için; özel donanımlara ve alanda özelleşmiş sağlık profesyonellerinden oluşan bir ekibe sahip mesleki rehabilitasyon merkezlerinin gerekliliği ön plana çıkmaktadır (98). Bu tür merkezler hastanelerin içerisinde “klinik” şeklinde kurulabildiği gibi; Amerika örneğinde görüldüğü üzere hastanelerden bağımsız “merkezler” şeklinde de yapılandırılabilir (99). Bu merkezler genellikle meslek öncesi becerilerin, işe hazır olma durumunun, fiziksel/zihinsel/psikolojik ve fonksiyonel kapasite değerlendirmeleri ile motivasyon, beceri, kapasite artımına yönelik müdahalelerin ve iş ile ilgili simülasyon çalışmalarının yapıldığı bir klinik ortam sunmaktadır. Aynı zamanda; ergoterapist, fizyoterapist, psikolog, dil ve konuşma uzmanı, iş ve meslek danışmanı gibi mesleki rehabilitasyon ekibini oluşturan profesyonellerin bir araya gelerek iş yeri ziyaretleri, işveren görüşmeleri ve işyerinde takip uygulamaları gibi rehabilitasyon sürecinin kilit aşamalarını planlamalarına olanak sağlar (1).

Türkiye’de de mesleki rehabilitasyon merkezlerinin açılması konusunda Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik oluşturulmuştur. Bu

yönetmeliğe göre açılan merkezlerde multidisipliner bir çalışma anlayışı içerisinde engelli bireylere Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Ergoterapi, Sosyal Rehabilitasyon, Mesleki Eğitim ve Mesleki Rehberlik hizmetleri sunulmaktadır (100). Ancak merkezlerin sayısının ve çalışan çeşitliliğinin mevzuat karmaşıklığı nedeniyle yeterli seviyeye ulaşamadığından bahsedilmektedir (98).

Ülkemizde uygulama anlamında eşsiz bir özelliğe sahip olan (98) Hacettepe Üniversitesi Mesleki Rehabilitasyon Merkezi (HÜMRM) faaliyetlerini sürdürmektedir (100). HÜMRM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İnsan Kaynakları Operasyon Programı ve Avrupa Birliği tarafından desteklenen, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergoterapi Bölümü'nün yararlanıcısı olduğu "Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi kapsamında Hacettepe Üniversitesi, Ergoterapi Bölümüne bağlı olarak kurulmuştur. HÜMRM'de mesleki rehabilitasyon alanında uzmanlaşmış Ergoterapistlerin koordinatörlüğünde iş ile ilgili yeteneklerin, çalışma kapasitesinin, meslek öncesi, öz yönetim, bağımsız yaşam ve sosyal becerilerin değerlendirilmesi, iş aktivitelerinin analiz edilmesi ile kariyer danışmanlığı, iş çevresi düzenlemeleri, bireysel müdahale programları ve iş yeri ziyaretlerinin uygulanması açısından oldukça geniş bir rehabilitasyon sürecinin uygulandığından söz edilebilir. Aynı zamanda İŞKUR ile HÜMRM arasındaki protokol kapsamında, meslek danışmanları ile birlikte çalışma olanağı mevcuttur. HÜMRM'nin, sunulan hizmetlerin kapsamı ve profesyonelliği açısından ülkemizdeki en iyi mesleki rehabilitasyon uygulama örneği olduğundan bahsedilmektedir (98, 100).

2.4. Çalışma Hayatında Engellilik

2.4.1. Eşitsizlik ve İş Memnuniyeti

Dünyada engelli bireylerin sağlıklı ya da tipik gelişim gösteren bireyler ile tamamen eşit şartlarda istihdam edilmesi ve çalışma hayatında ayrımcılığa yer vermemek için oluşturulan birçok yasa ve düzenleme vardır. Fakat bu uygulamaların istihdama katılımı ve iş hayatında engelli bireylerin yaşadıkları eşitsizlikler üzerine etkileri tartışılmaktadır (101, 102). Engelli bireylerin istihdam oranlarından hareket ile çalışma hayatına girmekte yaşadıkları zorluklar anlaşılabilir. Ancak çalışma

hayatının içerisinde engelli bireylerin karşılaştıkları eşitsizlikler, ayrımcılık ve diğer zorlukların anlaşılması için daha kapsamlı çalışmalar gereklidir (103).

Yapılan çalışmalar sonucunda ortaya koyulan ilk eşitsizlik kazanım ve maaş alanlarında ortaya çıkmaktadır. Engelli bireyler, benzer eğitim seviyesine sahip sağlıklı bireyler ile karşılaştırıldığında %21 daha düşük maaşlar kazanmaktadır. Bu oran; 45 yaşın üzerinde, kadın, görünür malformasyonu, ruhsal sağlık problemi ya da hafıza problemi olan engelli bireylerde yükselmektedir. Öyle ki, engel durumu çalışma performansını hiç etkilemeyen bireyler bile sağlıklı bireylere göre en az %10 oranda daha az maaş almaktadır (104). Aynı zamanda, sağlıklı bir birey yaralanma sonucunda işinden bir süre uzak kalıp farklı rehabilitasyon süreçleri sonrasında işine geri döndüğünde ortalama kazancı düşmektedir (8).

Maaş farklarının önüne geçmek üzere, İngiltere gibi bazı ülkelerde istihdam edilen engelli bireylere devlet desteği verilmektedir. Ancak bu durum işverenler tarafından istismara açıktır. Çoğu durumda işverenlerin; “gereksinim duyulan çevresel düzenlemeleri yapmak için” ya da “engeli nedeni ile gelemediği günlerin tazminatı olarak” engelli bireyin maaşına devlet desteği kadar bir indirim yaptığı fark edilmiştir (105). Bu durumun sonucu olarak engelli bireylerin uzun süreli yoksulluk yaşayan dezavantajlı gruplar arasında en üst sıraya yerleştiği belirtilmiştir (69).

Engelli bireylerin işte kalma sürelerinin daha kısa, isten ayrılma isteklerinin ve işten çıkartılma risklerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir (6). Özellikle zaman içerisinde değişiklik gösteren veya psikiyatrik hastalıklar gibi alevlenme dönemleri olan sağlık problemlerine sahip bireyler yılda 6 aydan daha kısa süre istihdam içerisinde yer almaktadır (106). Engelli bireyler destekleyici olmayan sosyal çevre, iş yerinde zorbalık, işveren ve çalışma arkadaşlarının ayrımcılık içerikli davranışları ve kendilerine becerileri ile uyumsuz görevler verilmesi gibi nedenlerle işe devamsızlık ya da işyerinde uyumsuzluk gibi davranışlar takınmaktadır. Çoğu durumda engelli bireyler bu davranışlar neden gösterilerek işten çıkartılmakta ya da kendi istekleri ile işten ayrılmaktadır. Oldukça sık görülen bu durum *return loop syndrome* olarak adlandırılmıştır (107). Engelli bireylerin sık sık işsiz kalmaları işverenler ya da çalışma arkadaşlarından bağımsız olarak da gelişebilir. Özellikle gelişmiş ülkelerde engelli

bireylerin işsizlik ve engellilik ödenekleri nedeniyle çalışmaya motive olamadıkları ya da engelli birey istihdamı için işverenlere verilen ödeneklerden pay talep ettikleri görülmüştür (16).

Tüm bunlara ek olarak engelli bireylerin işyerinde gerçekleşen karar alma süreçlerine daha az katılım gösterebildikleri, işverenler tarafından sağlanan eğitim ya da kurslara katılmakta daha az fırsatları olduğu ve sağlık problemleri nedeni ile ihtiyaç duydukları esnek çalışma saatlerinin sağlanmadığı gibi problemler tespit edilmiştir (9, 24, 102, 108).

Engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları tüm eşitsizlikler (düşük maaş, kısa işte kalma süreleri, karar alma süreçlerine düşük katılım vb.), iş memnuniyetlerinde düşüslere neden olmaktadır (10). Engelli bireylerin özellikle sağlıklı çalışma arkadaşları ile eşit seviyede olanaklara erişemedikleri çalışma ortamlarında memnuniyet farkının büyüdüğü fark edilmiştir (109). Bu durumu destekler nitelikte; eşitlikçi, duyarlı ve ilgili çalışma ortamlarında iş memnuniyetleri arasındaki farklar yok olmaktadır (23). İş memnuniyetini belirleyen en önemli faktörün ise iş arkadaşları ile maaş farkları olduğu saptanmıştır. Benzer işler yapan engelli ve sağlıklı bireyler arasından maaş farklarının olduğu çalışma ortamlarında engelli bireylerin iş memnuniyetleri ciddi derecede düşmektedir (110).

2.4.1. Ayrımcılığa Dayalı Olan ve Olmayan Teoriler

Engelli bireylerin çalışma hayatlarında yaşadıkları deneyimlerin, özellikle eşitsizlikler ve diğer problemlerin altında yatan nedenleri belirlemek amacı ile Schur ve ark. (10) tarafından ayrımcılığa dayalı teori ve ayrımcılığa dayalı olmayan teori olmak üzere iki farklı teori ortaya atılmıştır.

Bu teoriler amacı engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları eşitsizliklerin ve genel çalışma deneyimlerinin a) Çalışma arkadaşları, işverenler ve diğer bireylerin engelli kişiler üzerine uyguladıkları ayrımcılık davranışları ve tutumlarına dayanarak mı, ya da b) Engelli bireylerin kendi özellikleri, tutumları ve davranışları ya da eksik devlet politikalarına dayanarak mı şekillendiğini belirlemektir. Etkili devlet politikaları belirlemek, yapılandırılmış rehabilitasyon ya da desteklenmiş

istihdam programları oluşturmak ve engelli bireylerin istihdam deneyimlerini olumlu yönde etkileyebilmek için bunları kanıta dayalı şekilde anlamak ve açıklamak önemlidir (10, 111).

Ayrımcılığa Dayalı Teori

Ayrımcılığa dayalı teori; engelli bireylerin çalışma deneyimlerinin ve yaşadıkları olumsuzlukların temel olarak işveren, amir ve çalışma arkadaşlarının ayrımcılık içeren davranışları ile şekillendiğini savunur (10). Engelli bireylerin istihdamı ve çalışma hayatı hakkındaki literatür genellikle ayrımcılığa dayalı teoriyi destekleyen kanıtlar sunmaktadır. Örneğin; Shaw ve ark. (112) tarafından yapılan çalışmada, işyerinde engelli bireylerin kendilerinden beklenen işleri eksiksiz yapmalarına rağmen; yönetim tarafından sağlıklı bireyler ile kıyasla daha kötü muameleye maruz kaldıkları ve sağlıklı çalışanlara sağlanan çalışma saatleri esnekliklerinin engelli bireylere sağlanmadığı saptanmıştır. Ayrımcılığa dayalı teoriyi destekleyen bir diğer bulguya göre; engelli bireyler iş yerinde sosyal gruplara dahil edilmemekte ve işverenlerin iletişim tarzı ile iletişim seviyesi engelli bireyler ile sağlıklı bireyler arasında farklılık göstermektedir (113). Daha önceden de belirtildiği gibi ayrımcılığa dayalı teori tamamen çalışma arkadaşları, işveren ve amirlerin bakış açısı ile ilgilidir. Bu konuda yapılan çalışmalar karışık bulgular sunmaktadır. Ancak bazı çalışmalarda; engelli bireylerin iş ortamındaki diğer kişiler tarafından “etkisiz” ve “az üretken” olarak görüldüğü ile engelli bireylerin kendilerine verilen işi yapamayacağına düşünülmesi gibi sonuçlara ulaşılmıştır (114).

Son yıllarda engelli bireylerin yaşadıkları eşitsizlikler konusunda; yasal düzenlemeler, devlet teşvikleri ve farkındalık çalışmaları gibi birçok uygulama yapılmıştır. Bu uygulamaların etkililiği tartışma konusu olsa da işverenlere verilen devlet teşviki, sigorta primi indirimi gibi uygulamalar ve engelliler hakkındaki toplumsal farkındalığın artması ile engelli bireylerin çalışma hayatında yaşadığı eşitsizliklerin yalnızca ayrımcılığa dayalı teori ile açıklanamadığı fark edilmiştir. Bu nedenle ayrımcılığa dayalı olmayan teori ortaya atılmıştır (1, 6, 10).

Ayrımcılığa Dayalı Olmayan Teori

Ayrımcılığa dayalı olmayan teoriye göre; engelli bireylerin karşılaştıkları maaş farkı, işte kalma süresi farkı ve kötü muamele gibi eşitsizlikler yalnızca engelli bireylerin kendilerinden ya da devlet politikaları gibi büyük ölçekte yapılardan kaynaklanan nedenler ile açıklanabilir. Bu kapsamda yapılmış kanıt niteliğinde araştırmalar oldukça kısıtlıdır ancak son yıllarda yapılan birtakım çalışmalardan sözü edilebilir (10). Bu alanda öncelikli değinilmesi gereken konu engellilik ve işsizlik ödenekleridir. Bu tür ödeneklerin farklı ülkelerde “gizli işsizliğe” neden olduğunda dair birçok çalışma bulunmakla beraber, ödeneklere rağmen çalışan engellilerin çalışma hayatındaki tutumlarına yönelik çalışmalar oldukça azdır (115). Öncelikli olarak işsizlik maaşlarının yapılması engelli bireylerin iş hayatındaki tutumlarını etkilemektedir. Çoğu ülkede çalışmaya uygun olan bireyler için işsizlik maaşı “ömür boyu” değil belirli bir süreliğine verilmekte ve bu süre içerisinde kişinin iş araması ve bir işe yerleşmesi beklenmektedir (116). Örneğin Türkiye’de işsizlik ödeneği almaya hak kazanmak için belirli bir süre çalışmış olmak gereklidir ve işsizlik süresince Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından önerilen işleri neden göstermeden reddetmek ödeneğin kesilme nedenidir (117). Bu kapsamda özellikle engelli bireylerin sağlık durumlarını neden göstererek uzun bir işsizlik dönemi geçirebildikleri saptanmıştır. Ancak bir süre sonra ödeneği almaya devam etmek için çalışma hayatına giriş yapmak veya işe geri dönmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durumda olan engelli bireylerin “kısa süre sonra işten çıkmak ya da bilerek kovulmak amacıyla” işe geri döndükleri bildirilmiştir (116). Bu düşünceye sahip engelli bireylerin işe bağlılık ile çalışmaya motivasyon konularında eksiklik yaşadığı ve çalışma disiplinine uygunsuz davranışlar sergilediği saptanmıştır (15, 16).

Yasa ve yönetmeliklerin engelli bireylerin ihtiyaç duyabileceği düzenlemeleri yapmaları için işverenlere sorumluluk yüklemesi de ayrımcılığa dayalı olmayan şekilde eşitsizliklerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalara göre; engelli bireylerin istihdamını artırmaya yönelik yasalar bazı ülkelerde fiziksel düzenlemelerin işveren tarafından yapılmasını içermektedir. Bu kapsamda bazı ülkelerde işverenlere devlet tarafından finansal destek verilmediği gibi, sigorta primi

indirimi gibi olanaklar da sağlanmamaktadır. Aynı zamanda iş pozisyonlarına başvuran engelli bireylerin geçerli neden gösterilmeksizin işe alınmamasını da imkânsız kılan bu düzenlemeler işverenlerin maddi yükler altına girmesine neden olmaktadır. Örneğin ABD’de bu konuda uygulanan yasal düzenlemeler sonucunda engelli istihdamında bir azalma görüldüğü gibi, çalışan engellilerin de işi bırakması ve istifa etmesi için yıldırma politikaları uygulanmıştır (102). Teoriye göre, işverenlerin bu davranışları işverenlerin ve toplumun engelli bireylere bakış açısından değil, büyük ölçekteki yasal düzenlemelerden kaynaklanmakta ve yalnızca “ayrımcılık” ile açıklanamamaktadır (10).

Bunlara ek olarak; bazı durumlarda engelli bireylerin ihtiyaç duymamalarına rağmen son derece esnek çalışma saatleri talep etmeleri, sık sık sağlık nedenleri dışında keyfi devamsızlık yapmaları gibi faktörler engelli bireylerin düşük maaş ve kısa işte kalma süresi gibi eşitsizlikler yaşamalarına neden olabilmektedir (21).

Engelli bireylerin yaşadıkları eşitsizliklerin nedenleri daha önce de bahsedildiği gibi literatürde sıklıkla ayrımcılığa dayandırılrsa da rehabilitasyon çalışmaları yoğun olarak engelli bireyin kendisine yönelik planlanmaktadır (118). Bu kapsamda literatür ve uygulama arasında bir uyumsuzluk olduğundan bahsedilebilir. Aynı zamanda son zamanlarda yayınlanan ve ayrımcılığa dayalı olmayan faktörlerin ortaya koyulduğu çalışmalarda da görüldüğü üzere eşitsizlikler yalnızca ayrımcılık nedeniyle değil, her iki teorinin de birleşmesi ile açıklanabilmektedir (10). Rehabilitasyon sürecinin etkili ve probleme uygun bir şekilde planlanması için engelli bireylerin yaşadıkları eşitsizliklerin altında yatan nedenleri tam olarak açıklamak gereklidir. Aynı zamanda rehabilitasyon çalışmalarının hem engelli bireyi hem de işverenleri kapsayacak şekilde tekrar düzenlenmesi amacıyla yapılacak olası yasal düzenlemeler için kanıt niteliğinde çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu kapsamda engelli bireylerin çalışma hayatındaki deneyimlerinin yanı sıra çalışmaya bakış açılarının da incelenmesi, yani başka bir deyişle ayrımcılığa dayalı faktörler ile birlikte ayrımcılığa dayalı olmayan faktörlerin de araştırılması büyük öneme sahiptir (1, 10).

Özetle; ayrımcılığa dayalı olmayan teori, bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerin yalnızca çevresel (stigma ya da ayrımcılık gibi) faktörler ile

anlaşılacağı, aynı zamanda kişisel faktörlerin de büyük etkilere sahip olduğunu ifade etmektedir. Teoriye göre, iş aktivitesi hakkında bireyin deneyimleri, kişisel ve çevresel faktörler ile şekillenmektedir. Ergoterapi; kişi, çevre ve aktivitenin arasındaki bu tarz ilişkileri mesleki temel teorilerinden birisi olarak kabul etmiştir. Ergoterapi mesleğinde; kişi, çevre ve aktivite birbirinden ayrı düşünülemez, hayatın her alanında birbirlerini etkilemeye ve birbirlerinden etkilenmeye devam ederler (119). Ayrımcılığa dayalı olmayan teorinin de merkezinde yer alan bu konseptin en temel konseptlerden birisi olarak kabul edildiği ergoterapi alanında, engelli bireylerin çalışmaya bakış açılarına, çalışma deneyimlerini şekillendiren kişisel faktörlere ve çalışma motivasyonlarına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Ergoterapistler tarafından yapılan bazı çalışmalarda engelli bireylerin çalışma hayatında problemler ile karşılaşmalarını için önce çalışma motivasyonunun artırılması gerektiği saptanmış (120) ve kişilerin kendilerine güvenlerinin geliştirilmesinin önemli olduğu (121) saptanmıştır. Bu bulgular ayrımcılığa dayalı olmayan teorinin temelindeki konsept ile örtüşmektedir. Aynı zamanda Arbesman ve Logsdon tarafından yapılan çalışmada; Ergoterapistlerin mental sağlık alanında gerçekleştirdikleri mesleki rehabilitasyon uygulamaları hakkındaki araştırmalar incelenmiş ve bu alanda ergoterapistlerin, iş becerileri, fiziksel kapasite ve kognitif yeteneklerin yanı sıra bireylerin çalışma hayatına bakış açıları, kendilerine verdikleri değer ve öz-algıları üzerine çalıştıkları ifade edilmiştir (122).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Bireyler

3.1.1. Örneklem Büyüklüğü

Çalışma geçmişi olan engelli bireylerin ayrımcılığa dayalı olan ve olmayan bakış açılarının ve deneyimlerinin incelenmesi amacıyla planlanan bu çalışmada dahil edilecek katılımcı sayısının hesaplanması için güç analizi yapıldı. Güç analizinde hata payı %5 ($\alpha = 0,05$) ve çalışmanın gücü %80 olarak alındı. Referans ortalama ve standart sapma değerleri için (123) ise Schur ve ark. (10) tarafından yapılan çalışma örnek alındı. Yapılan güç analizi sonucunda örneklem büyüklüğü 281 olarak hesaplandı ve çalışmaya 300 birey dahil edildi.

Çalışmanın etik uygunluğunun değerlendirilmesi için Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'na başvuruldu ve 05.06.2018 tarihinde yapılan değerlendirme sonucunda GO 18/500-09 karar numarası ile etik açıdan uygun bulundu. Etik kurul onayı ile orijinallik raporu ve dijital makbuz sırasıyla EK 1, EK 2 ve EK 3'te yer almaktadır. Bireylerden Offerman ve ark. (124) tarafından etkinlik ve etik değerlendirmesi yapıp yazılı onam kadar etkili ve güvenli bulunan telefon onamı yöntemi ile onam alındı (EK 4).

Çalışmaya dahil edilme kriterleri:

- Herhangi bir engel ya da kronik hastalığa sahip olmak,
- 15-65 yaşları arasında olmak,
- Çalışma geçmişi olması

Çalışmaya dahil edilmeme kriterleri:

- Çalışmaya katılmaya gönüllü olmamak,
- Telefon ile iletişimine engel olacak şekilde iletişim problemine sahip olmak,

Araştırmaya, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergoterapi Bölümü Mesleki Rehabilitasyon Merkezi (HÜMRM) ile İŞKUR arasındaki protokol kapsamında İŞKUR'a kayıtlı bireyler, HÜMRM'ye bireysel olarak başvurmuş bireyler ve Hacettepe

Üniversitesi Ergoterapi Bölümü Ünitelerine başvurmuş olan bireyler olmak üzere toplam 300 birey dahil edildi.

3.2. Yöntem

Dahil edilme ve edilmeme kriterlerine göre çalışmaya katılması uygun olan bireylere sosyodemografik bilgi formu ile İşe Ait Özellikler Anketi, İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi, Yönetim Tutum Envanteri ve Çalışan Tutum Envanteri uygulandı.

3.2.1. Verilerin Toplanması

Bireyler ile telefon görüşmesi ile görüşme yapıldı. Telefon görüşmesinin başlangıcında bireylerden görüşmeyi ses kaydı olarak kaydetmek üzere izin alındı ve izin veren bireyler için ses kaydı başlatıldı. Telefon onamı (124) alınmasının ardından sosyodemografik bilgi formu soruları dikkatli ve anlaşılır şekilde soruldu ve bireylerin yanıtları araştırmacı tarafından el ile yazılarak kaydedildi. Sosyodemografik bilgi formunun ardından bireylere sırasıyla İşe Ait Özellikler Anketi, İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi, Yönetim Tutum Envanteri ve Çalışan Tutum Envanteri soruları yöneltildi. Bireylerin yanıtları araştırmacı tarafından el ile yazılarak kaydedildi. Görüşmeler 20-45 dakika arasında sürdü ve her bir görüşme ses kaydı olarak telefon hafızasına kaydedildi.

3.3. Değerlendirme Araçları

3.3.1. Sosyodemografik Bilgiler

Katılımcıların sosyodemografik bilgilerinin toplanması amacı ile Sosyodemografik Bilgi Formu oluşturulmuştur (EK 5). Değerlendirme kapsamında bireylerin; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, engel tipi/hastalığı, engel oranı, çalışma durumu, son işinden ayrılma nedeni, son çalıştığı işin tipi, son çalıştığı işin süresi ve son çalıştığı işte ayrımcılığa maruz kaldığını düşünüp düşünmediği sorgulanmaktadır.

3.3.2. Veri Toplama Anketleri

Schur ve ark. (10) tarafından Genel Sosyal Tarama Anketi'nin derlenmesi ile ayrımcılığa dayalı olan ve olmayan teorileri destekler nitelikteki çalışan deneyimleri ve çalışan bakış açısı hakkında bilgi toplamak amaçlı anketler oluşturulmuştur. Anketlerin içeriği, a) İşe Ait Özellikler, b) İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler, c) Yönetim Tutumları ve d) Çalışan Tutumları olmak üzere 4 farklı alanda veri toplamak üzere geliştirilmiştir. İşe Ait Özellikler Anketi ve Yönetim Tutumları Envanteri iş yerinde eşitsizliğin varlığının anlaşılmasına yönelik sorular içerirken, İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi ve Çalışan Tutumları Envanteri engelli bireylerin eşitliğe ve çalışma hayatına bakış açıları hakkında sorular içermektedir (10). Çalışmamızda veri toplama amacı ile söz konusu anketler kullanıldı. Anketlerin kullanımı için, Lisa Schur ile iletişime geçilmiş ve çalışmamız kendisine kapsamlı bir şekilde anlatıldıktan sonra kendisinden anketlerin kullanımı için izin alınmıştır. Anketlere ait örnek sorular EK 6'da, araştırmacılar ile Lisa Schur arasındaki yazışma EK 7'de verilmiştir.

3.3.3. İşe Ait Özelliklerin Değerlendirilmesi

Çalışmamızda işe ait özelliklerin değerlendirmesi için İşe Ait Özellikler Anketi kullanıldı. Anket, Genel Sosyal Tarama Anketi'nden derlenmiştir ve işyerinde eşitsizliğe yönelik aşağıdaki alanlarda sorular içermektedir (10).

- İş güvencesi,
- Esnek çalışma saatleri,
- Terfi fırsatları,
- Karar alma süreçlerine dahil olma,
- İş yerinde yardımlaşma,
- Otonomi,
- Kişi İş uyumu,
- Kişisel Gelişim,
- Hizmet içi eğitimler
- Maaş
- İş yerindeki gelişmelerden Haberdar olma

Anketteki sorular, engelli bireyin iş yerinde bu alanlarda sağlıklı bireyler ile kıyasla ne derecede eşit fırsatlara ve olanaklara sahip olduğunu sorgulamaktadır. Anket, 4'lü

likert dizayndadır ve anketteki her soruya bireylerin 1 ila 4 puan vermesi beklenmektedir (1 – İşe ait özelliğin “çok kötü” olduğunu belirtmektedir; 4 – İşe ait özelliğin “çok iyi” olduğunu belirtmektedir). İşe Ait Özellikler Anketinin madde puanları; karşılığındaki İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketinin madde puanları ile karşılaştırılır. İşe Ait Özellikler Anketi madde puanlarının daha büyük olduğu durumlarda Ayrımcılığa Dayalı Olmayan Teori desteklenir (10).

3.3.4. İşin Özelliklerine Yönelik Tercihlerin Değerlendirilmesi

Çalışmamızda işe ait özelliklerin değerlendirmesi için İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi kullanıldı. Anket, Genel Sosyal Tarama Anketi’nden derlenmiş olup İşe Ait Özellikler Anketi ile aynı alanlarda sorular içermektedir. Anketin özelliği, kişinin İşe Ait Özellikler Anketi’nde puanladığı iş özelliklerinin sağlıklı bireyler ile “eşit” olmasını ne derece önemseydiğini ölçmektir. Anketin içeriği, iş yerinde eşit olanaklar ve fırsatlar hakkındaki beklentiler ile ilgili bilgi toplamaktır. Anket 5’li likert dizayndadır ve anketteki her soruya bireylerin 1 ila 5 puan vermesi beklenmektedir (1 – Bu iş özelliği “hiç önemli değil”; 5 – Bu iş özelliği “çok önemli”) (10).

İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketinin madde puanları; karşılığındaki İşe Ait Özellikler Anketinin madde puanları ile karşılaştırılır. İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi madde puanlarının daha büyük olduğu durumlarda Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori desteklenir (10).

3.3.5. Yönetim ve Çalışan Tutumlarının Değerlendirilmesi

Çalışmamızda yönetim tutumlarının değerlendirilmesi için Yönetim Tutumları Endeksi kullanıldı. Çalışan tutumları ise Çalışan Tutumları Endeksi ile değerlendirildi. Yönetim ve Çalışan Tutumları Endeksleri Genel Sosyal Tarama Anketi’nden derlenmiş olup işverenlerin ve işyeri yönetimlerinin çalışanlara karşı davranışları ve bu davranışlar sonucunda çalışanların cevaplarını değerlendirmektedir. Yönetim tutumları ve bunun karşısında çalışanların yanıtlarının analizi ile işyerinde ayrımcılık ile ilgili bilgiler edinilmektedir. Endeksler, iş memnuniyeti hakkında da bilgiler içermekte ve farklı işveren tutumları sonucunda iş memnuniyetinin nasıl etkilendiğini

değerlendirmeye olanak tanımaktadır. Her iki endeks de farklı uzunlukla likert dizaynda sorular içermekte ve endekslerin sonucu yüzdelik puan olarak hesaplanmaktadır. Yönetim ve Çalışan Tutumları arasındaki fark, ayrımcılığa dayalı olan ve olmayan teoriler hakkında bilgi vermektedir. Yönetim Tutumları Endeksinin anlamlı şekilde Çalışan Tutumları Endeksinden yüksek sonuç verdiği durumlarda Ayrımcılığa Dayalı Teori, Çalışan Tutumları Endeksi sonuçlarının daha yüksek olduğu durumlarda Ayrımcılığa Dayalı Olmayan Teori desteklenmektedir. Bununla birlikte, iki anket skoru arasında fark olmadığı durumlarda, bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları problemlerin ayrımcılık temelli olan ve olmayan davranış ve tutumlardan eşit miktarda etkilendiği savunulmaktadır (10).

3.4. İstatistiksel Analiz

Verilerin analizinde SPSS 23.0 programı kullanıldı. Sosyodemografik bilgiler ile anket sonuçlarına ait sürekli veriler için ortalama \pm standart sapma ($X \pm SS$), kesikli veriler için ise ortanca ve frekans hesaplaması yapıldı. Anket sonuçları aynı zamanda farklı engel tipleri ve iş tiplerine göre hesaplandı.

Anlamlılık düzeyinin %95 ($p=0,05$) olarak kabul edildiği çalışmamızda farklı iş tiplerine, engel tipine ve oranına sahip bireylerin anket sonuçları aralarındaki fark verilerin normal dağılıp dağılmamasına göre Kruskal-Wallis ya da Tek Yönlü Anova testi kullanılarak analiz edildi. Analiz sonucunun anlamlı çıkması durumunda Bonferroni düzeltmeleri ile p değeri düzenlenerek Mann Whitney U ya da Post-Hoc analizleri yapılarak ikili ortalamalar arasındaki farklara bakıldı.

Ayrımcılığa dayalı olan ve/veya olmayan teorileri destekleyen bulgulara ulaşmak amacı ile İşe Ait Özellikler Anketi ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi sonuçları Schur ve ark. (10) tarafından önerildiği üzere her soru kendi eşleniği soru ile karşılaştırılarak analiz edildi. Analiz yöntemi olarak Granberg-Rademacker (125) tarafından açıklanan ordinal verilerin oransal verilere çevrilmesi yöntemi kullanıldı. Ortaya çıkan oransal veriler arasındaki farklar verilerin normal dağılıp dağılmamasına göre Wilcoxon ya da Eşleştirilmiş T Testi ile analiz edildi. Yönetim Tutumları ve Çalışan

Tutumları Envanterleri arasındaki farkların analizinde ise verilerin uygunluğuna göre Wilcoxon ya da Eşleştirilmiş T Testi kullanıldı.

4. BULGULAR

4.1. Kişisel Faktörler Hakkında Bulgular

Katılımcıların yaş ortalamaları $32,90 \pm 8,49$ (en az: 19; en çok 56) olmakla birlikte; 92'si kadın (%30,7) ve 208'i erkektir (%69,3). Katılımcıların engel tiplerine ve engel oranına göre dağılımları Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri (n=300)

Sosyodemografik Özellikler		n(%)
Cinsiyet		
Kadın		92 (30,66)
Erkek		208 (69,34)
Eğitim Düzeyi		
Lise Mezunu		217 (72,33)
Ön Lisans ya da Lisans Mezunu		76 (25,33)
Yüksek Lisans Mezunu		7 (2,34)
Doktora Mezunu		0
Engel Tipi		
Ortopedik/Fiziksel		84 (28,0)
Çoklu		68 (22,67)
Zihinsel		65 (21,67)
Süreğen Hastalık		43 (14,33)
Ruhsal Sağlık Problemi		20 (6,67)
Görme		20 (6,67)
Engel Oranı		
%40'ın Altında		97 (32,33)
%40'ın Üzerinde		203 (67,67)
		X±SS
Yaş		32,90±8,49

Katılımcılar hakkındaki iş ile ilgili bilgiler incelendiğinde; tüm katılımcıların çalışma geçmişi olmakla birlikte 87 katılımcının (%29,0) değerlendirme yapıldığı zamanda bir işi olmadığı görülmüştür. Bunun karşılığında 213 katılımcının (%71,0) ise değerlendirme yapıldığı zamanda aktif olarak çalıştığı saptanmıştır. Aktif olarak çalışmayan katılımcıların 37'si (%42,52) son işlerinden kendi istekleri ile çıktıklarını bildirirken, 50 katılımcı (%57,47) işten kendi istekleri olmadan çıkartıldıklarını ifade etmiştir.

Katılımcıların son işlerinin tipleri sorgulandığında; 125 katılımcının (%41,7) masa başı işlerde (beyaz yakalı), 175 katılımcının ise (%58,3) beden eforuna dayalı işlerde (mavi yakalı) çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların çalışma geçmişleri hakkındaki diğer bilgiler Tablo 4.2'dedir.

Tablo 4.2. Katılımcıların çalışma geçmişlerine ait bilgiler (n=300)

Çalışma Geçmişi ile İlişkili Bilgi	n(%)
Aktif Çalışma Durumu	
Çalışıyor	213 (%71,0)
Çalışmıyor	87 (%29,0)
<i>Kendi İsteği ile İşten Ayrılmış</i>	37 (%42,52)
<i>İşten Çıkartılmış</i>	50 (%57,48)
Son İşinde Memnuniyet Düzeyi	
Çok Memnun	80 (%26,67)
Bir Miktar Memnun	89 (%29,67)
Memnun Değil	103 (%34,33)
Hiç Memnun Değil	28 (%9,33)
X±SS	
Son İşinde Çalışma Süresi (Yıl)	5,51±5,93

Demografik bilgi anketi kapsamında aynı zamanda katılımcıların öznel görüşlerine göre son işlerinde ne derecede ayrımcılığa maruz kaldıkları 0 ile 10 puan arasındaki Görsel Analog Skala ile ölçülmüştür. Bu değerlendirme sonucuna göre; engelli bireylerin kendi görüşlerine göre son işlerinde ayrımcılığa maruz kalma miktarı 10 puan üzerinden ortalama 4,51±2,77 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.3).

Tablo 4.3. Katılımcıların öznel görüşlerine göre ayrımcılığa maruz kalma miktarları (n=300)

Ayrımcılığa Maruz Kalma Miktarı (X±SS)	Minimum	Maksimum
4,51±2,77	1	10

Katılımcıların cinsiyetlerinin engel tipine göre dağılımı hesaplanmıştır (Tablo 4.4).

Tablo 4.4. Katılımcıların Cinsiyetlerinin Engel Tipine Göre Dağılımı (n=300)

	Katılımcının Cinsiyeti				
	Kadın		Erkek		
	n	%	n	%	
Katılımcının Engel Tipi	Görme	3	15,0%	17	85,0%
	Ortopedik/Fiziksel	32	38,09%	52	61,91%
	Zihinsel	15	23,07%	50	76,93%
	Ruhsal	5	25,0%	15	75,0%
	Süreğen	14	32,55%	29	67,45%
	Çoklu	23	33,82%	45	66,18%

Katılımcıların eğitim seviyelerinin engel tipine göre dağılımı hesaplanmıştır (Tablo 4.5).

Tablo 4.5. Katılımcıların Eğitim Seviyelerinin Engel Tipine Göre Dağılımı (n=300)

		Katılımcının Eğitim Seviyesi					
		Lise Mezunu		Lisans Mezunu		Yüksek Lisans Mezunu	
		n	%	n	%	n	%
Katılımcının Engel Tipi	Görme	20	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ortopedik/Fiziksel	69	82,09%	15	17,91%	0	0,0%
	Zihinsel	65	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Ruhsal	14	70,0%	4	20,0%	2	10,0%
	Süreğen	9	20,91%	29	67,39%	5	11,60%
	Çoklu	40	58,82%	28	41,18%	0	0,0%

Katılımcıların çalışma durumlarının engel tipine göre dağılımı hesaplanmıştır (Tablo 4.6).

Tablo 4.6. Katılımcıların çalışma durumlarının engel tipine göre dağılımı (n=300)

		Katılımcının Çalışma Durumu			
		Çalışmıyor		Çalışıyor	
		n	%	n	%
Katılımcının Engel Tipi	Görme	0	0,0%	20	100,0%
	Ortopedik/Fiziksel	47	56,0%	37	44,0%
	Zihinsel	16	24,61%	49	75,39%
	Ruhsal	7	35,0%	13	65,0%
	Süreğen	3	7,0%	40	93,0%
	Çoklu	14	20,58%	54	79,42%

Aktif olarak çalışmayan katılımcıların son işlerinden çıkma nedenlerinin engel tiplerine göre dağılımı hesaplanmıştır (Tablo 4.7).

Tablo 4.7. Aktif olarak çalışmayan katılımcıların son işlerinden ayrılma nedenlerinin engel tipine göre dağılımı (n=87)

Katılımcının Engel Tipi		Katılımcının Son İşinden Çıkma Nedeni			
		Kendi İsteği İle		İşten Çıkarılmış	
		n	%	n	%
Katılımcının Engel Tipi	Görme	0	0,0%	0	0,0%
	Ortopedik/Fiziksel	17	36,17%	30	63,83%
	Zihinsel	0	0,0%	16	100,0%
	Ruhsal	3	42,85%	4	57,15%
	Süreğen	3	100,0%	0	0,0%
	Çoklu	8	100,0%	0	0,0%

Katılımcıların son işlerinin tiplerinin engel tipine göre dağılımı hesaplanmıştır (Tablo 4.8).

Tablo 4.8. Katılımcıların son işlerinin tiplerinin engel tipine göre dağılımı (n=300)

Katılımcının Engel Tipi		Katılımcının Son İşinin Tipi			
		Beyaz Yakalı		Mavi Yakalı	
		n	%	n	%
Katılımcının Engel Tipi	Görme	0	0,0%	20	100,0%
	Ortopedik/Fiziksel	41	48,80%	43	51,20%
	Zihinsel	0	0,0%	65	100,0%
	Ruhsal	6	30,0%	14	70,0%
	Süreğen	36	83,72%	7	16,28%
	Çoklu	42	61,76%	26	38,24%

Son olarak katılımcıların son işlerinden memnuniyet düzeylerinin engel tipine göre dağılımı hesaplanmıştır (Tablo 4.9).

Tablo 4.9. Katılımcıların son işlerinden memnuniyetlerinin engel tipine göre dağılımı (n=300)

		İş Memnuniyeti							
		Hiç Memnun Değilim		Memnun Değilim		Bir Miktar Memnunum		Çok Memnunum	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Engel	Görme	0	0,0%	17	85,0%	3	15,0%	0	0,0%
Tipi	Ortopedik/Fiziksel	18	21,4%	21	25,0%	19	22,6%	26	31,0%
	Zihinsel	0	0,0%	31	47,7%	34	52,3%	0	0,0%
	Ruhsal	2	10,0%	16	80,0%	2	10,0%	0	0,0%
	Süreğen	5	11,6%	5	11,6%	19	44,2%	14	32,6%
	Çoklu	3	4,4%	13	19,1%	12	17,6%	40	58,8%

4.2. Ayrımcılığa Dayalı Olan ve Olmayan Teoriler Hakkında Bulgular

Daha önceden de bahsedildiği gibi, çalışmamızda İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi'nin sonuçlarının karşılıklı maddeler için karşılaştırması ile bireylerin çalışma hayatında spesifik konularda yaşadıkları eşitsizliklerin ayrımcılık temelli olup olmadığı analiz edilmiştir. Bu karşılaştırmanın yapılabilmesi için yine daha önce bahsedildiği gibi Anket Sonuçları Doğrusal Dönüştürme Yöntemi ile ortak bir skalada birleştirilmiş ve daha sonra yüzdeler oranlar hesaplanmıştır. Bu hesaplamada;

- x = İşin Özellikleri Anketi Madde Skoru
- A = İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi Madde Alt Sınırı (1)
- B = İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi Madde Üst Sınırı (5)
- a = İşe Ait Özellikler Anketi Alt Sınırı (1)
- b = İşe Ait Özellikler Anketi Üst Sınırı (4)
- Y = Ortak Skalada Kullanılacak Düzenlenmiş Skor olmak üzere;

$[Y=(B-A)*(x-a) / (b-a) + A]$ formülü tüm İşin Özellikleri Anketi madde skorlarına uygulanmıştır (125). Düzenleme sonucunda İşe Ait Özellikler Anketi skor düzenlemesi hesaplanmıştır (Tablo 4.10).

Tablo 4.10. İşe Ait Özellikler Anketi Skor Düzenlemesi

Katılımcının Skoru	Düzenlenmiş Skoru
1	1
2	2,33
3	3,66
4	5

Düzenlemenin ardından veri yığılma problemini önlemek için puanlar yüzdelik puanlara çevrilmiştir (10). Tüm skorlar ordinal verilerden oransal verilere dönüştürüldüğü için non-parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketlerinin sonuçlarının karşılaştırılması ile bireylerin çalışma hayatında genel olarak yaşadıkları eşitsizliklerin ayrımcılık temelli olup olmadığının analizinde kullanılmıştır. Anketlere ait verilerin analizi sonucunda normal dağılıma sahip olmadıkları tespit edilmiş olup non-parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır.

4.2.1. Yönetim ve Çalışan Tutumları Hakkında Bulgular

Analiz bulguları Tablo 4.11’de verilmiştir. Yönetim Tutumları Anketi skoru ortalama yüzde 54,31±30,33, Çalışan Tutumları Anketi skoru ise ortalama yüzde 58,65±27,70 olarak hesaplanmıştır. İki anket sonuçları arasında fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p=0,0003).

Tablo 4.11. Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketleri sonuçlarının karşılaştırılması

Anket Sonuçları	X±SS	z	p
Yönetim Tutumları	54,31±30,33		
Anketi		-3,560	0,0003*
Çalışan Tutumları	58,65±27,70		
Anketi			

* Çalışan Tutumları Anketi skoru, anlamlı şekilde Yönetim Tutumları Anketi skorundan yüksektir. Veriler Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori Desteklenmektedir.

4.2.2. İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Hakkında Bulgular

Analiz bulguları Tablo 4.12’de verilmiştir. Maaş, Yardımlaşma, Terfi Fırsatları ve İş Güvencesi maddeleri dışında tüm maddelerde iki anket arasında anlamlı fark tespit edilmiştir.

Tablo 4.12. İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin Karşılaştırılması (n=300)

Anket Maddesi		X±SS	z	p
İş Güvencesi	İAÖ	72,83 ± 24,52	-0,363	0,716
	İÖYT	74,06 ± 19,09		
Esnek Çalışma Saatleri	İAÖ	68,33 ± 26,36	-3,156	0,002*
	İÖYT ^a	77,20 ± 19,76		
Terfi Fırsatları	İAÖ	70,08 ± 24,07	-0,556	0,578
	İÖYT	72,73 ± 20,67		
Kararlara Katılım	İAÖ	70,01 ± 27,12	-2,829	0,005*
	İÖYT ^a	77,22 ± 17,08		
Yardımlaşma	İAÖ	69,41 ± 26,66	-1,275	0,202
	İÖYT	73,46 ± 25,70		
Gelişmelerden Haberdar Olma	İAÖ	67,83 ± 27,55	-4,261	0,0002*
	İÖYT ^a	76,86 ± 15,41		
Özerklik	İAÖ	68,58 ± 25,99	-2,275	0,023*
	İÖYT	77,26 ± 20,60		
Kişi İş Uyumu	İAÖ	69,66 ± 26,11	-5,478	0,0001*
	İÖYT ^a	82,13 ± 13,90		
Kişisel Gelişim	İAÖ	64,00 ± 28,76	-5,139	0,0001*
	İÖYT ^a	76,20 ± 17,54		
Hizmet İçi Eğitim Fırsatları	İAÖ	64,08 ± 30,18	-4,364	0,0002*
	İÖYT ^a	77,53 ± 17,32		
Maaş	İAÖ	70,58 ± 28,46	-1,415	0,157
	İÖYT	70,66 ± 20,12		

İAÖ: İşe Ait Özellikler Anketi

İÖYT: İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi

* p<0,05

^a İÖYT skoru, İAÖ skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Teori desteklenmektedir.

4.2.3. Engel Tipine Göre Bulgular

Çalışmamızda incelenen ayrımcılığa dayalı olan ve olmayan teoriler hakkındaki bulgular aynı zamanda farklı engel tipleri içerisinde de analiz edilmiştir. Görme, Ortopedik/Fiziksel, Zihinsel, Ruhsal, Süreğen ve Çoklu engel grupları içerisinde Yönetim ile Çalışan Tutumları Anketleri arasındaki farklar ve İşe Ait Özellikler Anketi ile İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi arasındaki farklar analiz edilerek farklı engel gruplarının genel olarak ve spesifik konularda çalışma hayatında yaşadıkları eşitsizliklerin ayrımcılık temelli olup olmadığı incelenmiştir.

Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketleri sonuçlarının farklı engel gruplarında karşılaştırılması sonucunda Ortopedik/Fiziksel Engel ve Süreğen Hastalık grupları haricinde tüm engel gruplarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edildi (Tablo 4.13)

Tablo 4.13. Farklı engel tiplerinde Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketleri sonuçlarının karşılaştırılması

Engel Tipi	Yönetim Tutumları	Çalışan Tutumları	z	p
	Anketi Skoru ($\bar{X} \pm SS$)	Anketi Skoru ($\bar{X} \pm SS$)		
Görme ^a	29,99 ± 6,72	21,40 ± 9,50	-3,654	0,0002*
Ortopedik/Fiziksel ^c	58,24 ± 29,72	54,00 ± 30,95	-0,850	0,396
Zihinsel ^b	25,84 ± 6,41	54,61 ± 12,53	-5,151	0,0001*
Ruhsal ^b	32,20 ± 13,64	42,35 ± 10,79	-3,303	0,001*
Süreğen ^c	61,67 ± 27,60	62,95 ± 30,99	-0,142	0,887
Çoklu ^a	85,67 ± 16,47	81,30 ± 18,95	-2,874	0,004*

^a Yönetim Tutumları Skoru, Çalışan Tutumları Skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olmayan Teori desteklenmektedir.

^b Çalışan Tutumları Skoru, Yönetim Tutumları Skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori Desteklenmektedir

^c Ayrımcılığa Dayalı Olan ve Olmayan Teorilerin eşit etkisi mevcuttur.

İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi sonuçları, farklı engel tiplerinde karşılaştırılmıştır. Görme engelli bireylerde İş Güvencesi, Terfi Fırsatları, Özerklik, Kişi İş Uyumu, Hizmet İçi Eğitim Fırsatları ve Maaş maddelerinde iki anket skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (Tablo 4.14).

Tablo 4.14. Görme engeli olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması (n=20)

Anket Maddesi		X±SS	z	p
İş Güvencesi	İAÖ	67,50 ± 18,32	-4,234	0,0002*
	İÖYT ^a	83,23 ± 4,26		
Esnek Çalışma Saatleri	İAÖ	57,50 ± 18,32	-1,936	0,053
	İÖYT	63,88 ± 7,33		
Terfi Fırsatları	İAÖ ^b	53,75 ± 9,16	-4,458	0,0002*
	İÖYT	43,67 ± 7,33		
Kararlara Katılım	İAÖ	57,59 ± 18,32	-1,765	0,086
	İÖYT	63,25 ± 7,33		
Yardımlaşma	İAÖ	57,53 ± 18,32	-1,652	0,103
	İÖYT	77,84 ± 7,33		
Gelişmelerden Haberdar Olma	İAÖ	57,50 ± 18,32	-1,423	0,194
	İÖYT	74,84 ± 14,65		
Özerklik	İAÖ	75,11 ± 10,42	-4,472	0,0001*
	İÖYT ^a	80,80 ± 8,23		
Kişi İş Uyumu	İAÖ	53,75 ± 9,16	-4,101	0,0003*
	İÖYT ^a	83,77 ± 7,14		
Kişisel Gelişim	İAÖ	57,5 ± 18,32	-1,523	0,125
	İÖYT	60,05 ± 4,42		
Hizmet İçi Eğitim Fırsatları	İAÖ	36,25 ± 27,48	-3,992	0,0006*
	İÖYT ^a	63,18 ± 7,33		
Maaş	İAÖ ^b	100 ± 0,00	-3,659	0,001*
	İÖYT	60,66 ± 8,52		

İAÖ: İşe Ait Özellikler Anketi

İÖYT: İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi

* p<0,05

^a İÖYT skoru, İAÖ skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori desteklenmektedir.

^b İAÖ skoru, İÖYT skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olmayan Teori desteklenmektedir.

Ortopedik/Fiziksel engelli bireylerde; İş Güvencesi, Kararlara Katılım, Yardımlaşma, Hizmet İçi Eğitim Fırsatları ve Maaş maddelerinde iki anket skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (Tablo 4.15).

Tablo 4.15. Ortopedik/Fiziksel engeli olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması (n=84)

Anket Maddesi		X±SS	z	p
İş Güvencesi	İAÖ ^b	74,4 ± 26,31	-3,337	0,001*
	İÖYT	62,62 ± 20,07		
Esnek Çalışma Saatleri	İAÖ	69,94 ± 27,65	-1,116	0,244
	İÖYT	68,33 ± 21,78		
Terfi Fırsatları	İAÖ	67,56 ± 24,17	-1,940	0,052
	İÖYT	65 ± 14,85		
Kararlara Katılım	İAÖ	65,77 ± 25,68	-2,306	0,021*
	İÖYT ^a	72,86 ± 15,72		
Yardımlaşma	İAÖ ^b	76,19 ± 21,57	-3,937	0,0001*
	İÖYT	59,29 ± 27,67		
Gelişmelerden Haberdar Olma	İAÖ	69,05 ± 29,71	-1,261	0,207
	İÖYT	70,71 ± 19,5		
Özerklik	İAÖ	68,15 ± 26,42	-1,572	0,116
	İÖYT	66,19 ± 23,64		
Kişi İş Uyumu	İAÖ	72,02 ± 29,91	-0,422	0,673
	İÖYT	81,19 ± 14,35		
Kişisel Gelişim	İAÖ	66,96 ± 29,85	-0,816	0,415
	İÖYT	71,43 ± 13,98		
Hizmet İçi Eğitim Fırsatları	İAÖ	69,94 ± 24,17	-2,035	0,042*
	İÖYT ^a	73,1 ± 16,57		
Maaş	İAÖ ^b	71,73 ± 25,38	-3,019	0,003*
	İÖYT	61,43 ± 22,12		

İAÖ: İşe Ait Özellikler Anketi

İÖYT: İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi

* p<0,05

^a İÖYT skoru, İAÖ skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori desteklenmektedir.

^b İAÖ skoru, İÖYT skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olmayan Teori desteklenmektedir.

Zihinsel engelli bireylerde; tüm maddelerde iki anket skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (Tablo 4.16).

Tablo 4.16. Zihinsel engeli olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması (n=65)

Anket Maddesi		X±SS	z	p
İş Güvencesi	İAÖ	55,38 ± 26,72	-3,598	0,0002*
	İÖYT ^a	80,62 ± 14,13		
Esnek Çalışma Saatleri	İAÖ	43,08 ± 20,57	-2,273	0,001*
	İÖYT ^a	80,85 ± 17,98		
Terfi Fırsatları	İAÖ	49,62 ± 17,39	-4,358	0,0001*
	İÖYT ^a	85,85 ± 16,48		
Kararlara Katılım	İAÖ	42,16 ± 20,51	-3,273	0,0008*
	İÖYT ^a	80,62 ± 14,13		
Yardımlaşma	İAÖ	36,54 ± 21,23	-3,566	0,0006*
	İÖYT ^a	81,23 ± 24,21		
Gelişmelerden Haberdar Olma	İAÖ	37,31 ± 12,61	-2,468	0,001*
	İÖYT ^a	75,38 ± 8,49		
Özerklik	İAÖ	43,08 ± 20,5	-2,645	0,002*
	İÖYT ^a	75,15 ± 11,30		
Kişi İş Uyumu	İAÖ	49,62 ± 17,39	-2,889	0,002*
	İÖYT ^a	80,62 ± 14,13		
Kişisel Gelişim	İAÖ	43,08 ± 20,55	-3,654	0,0006*
	İÖYT ^a	88,35 ± 20,49		
Hizmet İçi Eğitim Fırsatları	İAÖ	36,54 ± 21,23	-3,158	0,0009*
	İÖYT ^a	80,62 ± 14,13		
Maaş	İAÖ	36,54 ± 21,23	-2,568	0,002*
	İÖYT ^a	80,19 ± 14,58		

İAÖ: İşe Ait Özellikler Anketi

İÖYT: İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi

* p<0,05

^a İÖYT skoru, İAÖ skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori desteklenmektedir.

Ruhsal hastalığa sahip bireylerde; Kararlara Katılım, Gelişmelerden Haberdar Olma, Kişi İş Uyumu, Kişisel Gelişim ve Hizmet İçi Eğitim Olanakları maddelerinde anketler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (Tablo 4.17).

Tablo 4.17. Ruhsal sağlık problemi olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması (n=20)

Anket Maddesi		X±SS	z	p
İş Güvencesi	İAÖ	65,01 ± 14,96	-0,191	0,849
	İÖYT	61,65 ± 24,69		
Esnek Çalışma Saatleri	İAÖ	73,75 ± 27,48	-0,213	0,965
	İÖYT	72,77 ± 16,42		
Terfi Fırsatları	İAÖ	61,25 ± 15,12	-1,138	0,255
	İÖYT	72,24 ± 16,42		
Kararlara Katılım	İAÖ	65,99 ± 12,96	-2,334	0,020*
	İÖYT ^a	77,57 ± 16,25		
Yardımlaşma	İAÖ	65,49 ± 11,52	-0,721	0,471
	İÖYT	67,00 ± 17,52		
Gelişmelerden Haberdar Olma	İAÖ	63,75 ± 15,12	-3,110	0,002*
	İÖYT ^a	81,15 ± 12,11		
Özerklik	İAÖ	67,50 ± 14,28	-0,579	0,562
	İÖYT	68,07 ± 19,89		
Kişi İş Uyumu	İAÖ	48,75 ± 5,59	-4,130	0,0003*
	İÖYT ^a	82,99 ± 12,81		
Kişisel Gelişim	İAÖ	31,25 ± 11,11	-3,983	0,0006*
	İÖYT ^a	69,82 ± 17,74		
Hizmet İçi Eğitim Fırsatları	İAÖ	37,54 ± 22,21	-3,545	0,0009*
	İÖYT ^a	70,00 ± 16,54		
Maaş	İAÖ	55,30 ± 13,08	-0,570	0,569
	İÖYT	58,48 ± 23,31		

İAÖ: İşe Ait Özellikler Anketi

İÖYT: İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi

* p<0,05

^a İÖYT skoru, İAÖ skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori desteklenmektedir.

Süreğen hastalığa sahip bireylerde; İş Güvencesi, Esnek Çalışma Saatleri ve Hizmet İçi Eğitim Fırsatları haricinde tüm maddelerde anketler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (Tablo 4.18).

Tablo 4.18. Süreğen hastalığa sahip bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması (n=43)

Anket Maddesi		X±SS	z	p
İş Güvencesi	İAÖ	77,33 ± 19,53	-0,300	0,764
	İÖYT	76,28 ± 13,98		
Esnek Çalışma Saatleri	İAÖ	73,84 ± 17,21	-1,948	0,051
	İÖYT	80,01 ± 17,99		
Terfi Fırsatları	İAÖ ^b	88,37 ± 19,93	-2,867	0,004*
	İÖYT	69,77 ± 26,68		
Kararlara Katılım	İAÖ ^b	91,86 ± 17,01	-3,886	0,0003*
	İÖYT	73,49 ± 17,85		
Yardımlaşma	İAÖ ^b	77,33 ± 15,25	-2,234	0,025*
	İÖYT	71,16 ± 28,72		
Gelişmelerden Haberdar Olma	İAÖ	79,65 ± 18,30	-3,301	0,001*
	İÖYT ^a	87,44 ± 9,78		
Özerklik	İAÖ	68,02 ± 23,35	-3,487	0,0001*
	İÖYT ^a	78,62 ± 18,72		
Kişi İş Uyumu	İAÖ	76,74 ± 22,75	-3,126	0,002*
	İÖYT ^a	87,44 ± 9,78		
Kişisel Gelişim	İAÖ	63,37 ± 23,37	-2,912	0,004*
	İÖYT ^a	73,49 ± 14,94		
Hizmet İçi Eğitim Fırsatları	İAÖ	75,00 ± 22,49	-0,400	0,689
	İÖYT	78,64 ± 17,67		
Maaş	İAÖ ^b	79,07 ± 18,84	-3,406	0,001*
	İÖYT	71,63 ± 13,96		

İAÖ: İşe Ait Özellikler Anketi

İÖYT: İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi

* p<0,05

^a İÖYT skoru, İAÖ skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori desteklenmektedir.

^b İAÖ skoru, İÖYT skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olmayan Teori desteklenmektedir.

Çoklu engele sahip bireylerde; İş Güvencesi ve Esnek Çalışma Saatleri dışında tüm maddelerde anketler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (Tablo 4.19).

Tablo 4.19. Çoklu engele sahip bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması (n=68)

Anket Maddesi		X±SS	z	p
İş Güvencesi	İAÖ	88,6 ± 12,54	-1,596	0,111
	İÖYT	82,65 ± 17,24		
Esnek Çalışma Saatleri	İAÖ	88,6 ± 12,54	-1,188	0,235
	İÖYT	83,82 ± 17,71		
Terfi Fırsatları	İAÖ ^b	88,6 ± 12,54	-2,260	0,024*
	İÖYT	80,59 ± 16,2		
Kararlara Katılım	İAÖ ^b	92,28 ± 11,64	-4,823	0,00001*
	İÖYT	85,88 ± 18,3		
Yardımlaşma	İAÖ ^b	92,28 ± 11,64	-4,799	0,00001*
	İÖYT	85,88 ± 18,3		
Gelişmelerden Haberdar Olma	İAÖ ^b	92,28 ± 11,64	-3,564	0,001*
	İÖYT	78,82 ± 15,02		
Özerklik	İAÖ ^b	92,28 ± 11,64	-4,245	0,0003*
	İÖYT	83,82 ± 17,71		
Kişi İş Uyumu	İAÖ ^b	92,28 ± 11,64	-3,982	0,0006*
	İÖYT	82,06 ± 16,98		
Kişisel Gelişim	İAÖ ^b	92,28 ± 11,64	-4,863	0,00001*
	İÖYT	85,88 ± 18,3		
Hizmet İçi Eğitim Fırsatları	İAÖ ^b	92,28 ± 11,64	-3,334	0,002*
	İÖYT	85,88 ± 18,3		
Maaş	İAÖ ^b	92,28 ± 11,64	-4,398	0,0002*
	İÖYT	79,41 ± 19,23		

İAÖ: İşe Ait Özellikler Anketi

İÖYT: İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi

* p<0,05

^b İAÖ skoru, İÖYT skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olmayan Teori desteklenmektedir.

Anket sonuçları farklı engel grupları arasında karşılaştırılmıştır. Bu analiz için; Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketleri Puanları, İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketleri Toplam Puanları kullanılmıştır. Altı engel grubu (Görme, Ortopedik/Fiziksel, Zihinsel, Ruhsal, Süreğen ve Çoklu) arasında puanlar arasındaki farklar Kruskal-Wallis H testi ile analiz edilmiş olup anlamlı fark bulunduğu durumlarda, SPSS v23.00 programı "Model Viewer" özelliği kullanılarak düzeltilmiş p değerleri ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. 6 engel grubu; 15 farklı ikili karşılaştırma

gerektirmektedir, bu nedenle düzenlenmiş p değeri; $[P= p * 15]$ olarak hesaplanmıştır ve anlamlılık düzeyi %95 ($p=0,05$) olarak kabul edilmiştir.

Yönetim Tutumları Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Yapılan ileri analizler sonucunda; Zihinsel-Ruhsal, Zihinsel-Görme, Ruhsal-Görme ve Ortopedik/Fiziksel-Süreğen analizleri dışında tüm ikili analizlerde engel tipleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir (Tablo 4.20).

Tablo 4.20. Yönetim Tutumları Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması (n=300)

Engel Tipleri	Kruskal-Wallis H Testi p Değeri	İkili Karşılaştırmalar	p ^a
Görme	0,0001*	Zihinsel	0,876
		Ortopedik/Fiziksel	0,046*
		Ruhsal	0,754
Ortopedik/Fiziksel		Zihinsel	0,0001*
		Ruhsal	0,026*
		Süreğen	0,659
Zihinsel		Ruhsal	0,433
		Süreğen	0,0003*
		Çoklu	0,0001*
Ruhsal		Süreğen	0,011*
	Çoklu	0,0001*	
Süreğen	Çoklu	0,001*	
	Görme	0,019*	
Çoklu	Görme	0,0002*	
	Ortopedik/Fiziksel	0,0001*	

^aBoferroni düzeltmesine göre düzenlenmiş p değeri

* $p<0,05$

Çalışan Tutumları Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Yapılan

ileri analizler sonucunda; Görme-Ruhsal, Ruhsal-Zihinsel, Ruhsal-Ortopedik/Fiziksel, Zihinsel-Ortopedik/Fiziksel, Zihinsel-Süreğen ve Ortopedik/Fiziksel-Süreğen analizleri dışında tüm ikili analizlerde engel tipleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir (Tablo 4.21).

Tablo 4.21. Çalışan Tutumları Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması (n=300)

Engel Tipleri	Kruskal-Wallis H Testi p Değeri	İkili Karşılaştırmalar	p ^a
Görme	0,0001*	Zihinsel	0,0002*
		Ortopedik/Fiziksel	0,0001*
		Ruhsal	0,718
Ortopedik/Fiziksel		Zihinsel	0,658
		Ruhsal	0,563
		Süreğen	0,965
Zihinsel		Ruhsal	0,902
		Süreğen	0,973
		Çoklu	0,0001*
Ruhsal		Süreğen	0,027*
	Çoklu	0,0003*	
Süreğen	Çoklu	0,013*	
	Görme	0,0001*	
Çoklu	Görme	0,0003*	
	Ortopedik/Fiziksel	0,0001*	

^aBoferroni düzeltmesine göre düzenlenmiş p değeri

* p<0,05

İşe Ait Özellikler Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Yapılan ileri analizler sonucunda; yalnızca Ruhsal-Ortopedik/Fiziksel analizinde anlamlı bir fark saptanmıştır (Tablo 4.22.)

Tablo 4.22. İşe Ait Özellikler Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması (n=300)

Engel Tipleri	Kruskal-Wallis H Testi p Değeri	İkili Karşılaştırmalar	p ^a
Görme	0,002*	Zihinsel	0,553
		Ortopedik/Fiziksel	0,865
		Ruhsal	0,150
Ortopedik/Fiziksel		Zihinsel	0,054
		Ruhsal	0,035*
		Süreğen	0,849
Zihinsel		Ruhsal	0,811
		Süreğen	0,932
		Çoklu	0,138
Ruhsal		Süreğen	0,903
		Çoklu	0,062
		Süreğen	Çoklu
Görme	0,230		
Çoklu	Görme		0,443
	Ortopedik/Fiziksel	0,762	

^aBoferroni düzeltmesine göre düzenlenmiş p değeri

* p<0,05

İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması sonucunda engel grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; Görme-Çoklu, Zihinsel-Çoklu ve Ortopedik/Fiziksel-Çoklu grupları arasında anlamlı farklar saptanmıştır (Tablo 4.23).

Tablo 4.23. İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi sonuçlarının farklı engel grupları arasında karşılaştırılması (n=300)

Engel Tipleri	Kruskal-Wallis H Testi p Değeri	İkili Karşılaştırmalar	p ^a
Görme	0,002*	Zihinsel	0,901
		Ortopedik/Fiziksel	0,723
		Ruhsal	0,451
Ortopedik/Fiziksel		Zihinsel	0,091
		Ruhsal	0,801
		Süreğen	0,103
Zihinsel		Ruhsal	0,078
		Süreğen	0,422
		Çoklu	0,001*
Ruhsal		Süreğen	0,053
	Çoklu	0,556	
	Süreğen	Çoklu	0,125
Görme		0,428	
Çoklu		Görme	0,010*
	Ortopedik/Fiziksel	0,017*	

^aBoferroni düzeltmesine göre düzenlenmiş p değeri

* p<0,05

4.2.4. Engel Oranına Göre Bulgular

Çalışmamızda incelenen ayrımcılığa dayalı olan ve olmayan teoriler hakkındaki bulgular aynı zamanda engel oranı %40'ın üzerinde ve altında olan katılımcılar için incelenmiştir. Yönetim ile Çalışan Tutumları Anketleri arasındaki farklar ve İşe Ait Özellikler Anketi ile İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi arasındaki farklar analiz edilerek farklı engel oranı %40'ın üzerinde ve altında olan bireylerde genel olarak ve spesifik konularda çalışma hayatında yaşadıkları eşitsizliklerin ayrımcılık temelli olup olmadığı incelenmiştir.

Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketleri sonuçlarının engel oranı %40'ın üzerinde ve altında olan katılımcılarda incelenmesi sonucunda engel oranı %40'ın

üzerinde olan bireylerde iki anket sonucu arasında bir fark yokken, engel oranı %40'ın altında olan bireyler arasında iki anket arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (Tablo 4.24).

Tablo 4.24. Engel oranı %40'ın üzerinde ve altında olan bireylerde Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketleri sonuçlarının karşılaştırılması (n=300)

Engel Oranı	Yönetim Tutumları Anketi Skoru (X±SS)	Çalışan Tutumları Anketi Skoru (X±SS)	z	p
%40'ın altında ^b (n=97)	43,54 ± 28,53	51,16 ± 28,53	-3,711	0,0002*
%40'ın üzerinde (n=203)	59,45 ± 29,87	62,23 ± 26,64	-1,802	0,072

^b Çalışan Tutumları Skoru, Yönetim Tutumları Skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori Desteklenmektedir

İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi sonuçları arasındaki fark, engel oranı %40'ın altında ve üzerinde olan bireylerde incelenmiştir. Engel oranı %40'ın altında olan bireylerde; İş Güvencesi ve Maaş maddeleri haricinde anketler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (Tablo 4.25).

Tablo 4.25. Engel Oranı %40'ın altında olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması (n=97)

Anket Maddesi		X±SS	z	p
İş Güvencesi	İAÖ	62,63 ± 31,48	-1,432	0,152
	İÖYT	68,04 ± 19,07		
Esnek Çalışma Saatleri	İAÖ	64,69 ± 30,99	-3,886	0,001*
	İÖYT ^a	79,18 ± 18,69		
Terfi Fırsatları	İAÖ	63,66 ± 26,77	-2,413	0,016*
	İÖYT ^a	75,05 ± 16,08		
Kararlara Katılım	İAÖ	63,66 ± 28,87	-4,458	0,0001*
	İÖYT ^a	78,97 ± 13,35		
Yardımlaşma	İAÖ	65,98 ± 27,05	-2,298	0,022*
	İÖYT ^a	74,23 ± 21,98		
Gelişmelerden Haberdar Olma	İAÖ	63,14 ± 29,99	-3,315	0,001*
	İÖYT ^a	76,49 ± 16,08		
Özerklik	İAÖ	56,96 ± 27,89	-5,368	0,00002*
	İÖYT ^a	78,97 ± 19,44		
Kişi İş Uyumu	İAÖ	59,54 ± 29,85	-6,251	0,00001*
	İÖYT ^a	84,33 ± 11,98		
Kişisel Gelişim	İAÖ	54,12 ± 31,18	-5,696	0,00002*
	İÖYT ^a	75,67 ± 13,61		
Hizmet İçi Eğitim Fırsatları	İAÖ	56,19 ± 29,76	-6,285	0,00001*
	İÖYT ^a	79,59 ± 12,90		
Maaş	İAÖ	61,86 ± 29,99	-0,735	0,463
	İÖYT	66,39 ± 18,83		

İAÖ: İşe Ait Özellikler Anketi

İÖYT: İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi

* p<0,05

^a İÖYT skoru, İAÖ skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori desteklenmektedir.

Engel oranı %40'ın üzerinde olan bireylerde; Gelişmelerden Haberdar Olma, Kişi İş Uyumu, Hizmet İçi Eğitim Olanakları ve Maaş maddelerinde anketler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (Tablo 4.26).

Tablo 4.26. Engel oranı %40'ın üzerinde olan bireylerde İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin karşılaştırılması (n=203)

Anket Maddesi		X±SS	z	p
İş Güvencesi	İAÖ	77,71 ± 18,58	-0,557	0,577
	İÖYT	76,95 ± 18,47		
Esnek Çalışma Saatleri	İAÖ	70,07 ± 23,74	-0,694	0,487
	İÖYT	76,26 ± 20,24		
Terfi Fırsatları	İAÖ	73,15 ± 22,1	-1,075	0,282
	İÖYT	71,63 ± 22,49		
Kararlara Katılım	İAÖ	73,03 ± 25,78	-0,041	0,967
	İÖYT	76,35 ± 18,58		
Yardımlaşma	İAÖ	71,06 ± 26,38	-0,240	0,810
	İÖYT	73,1 ± 27,35		
Gelişmelerden Haberdar Olma	İAÖ	70,07 ± 26,1	-2,784	0,005*
	İÖYT ^a	77,04 ± 15,13		
Özerklik	İAÖ	74,14 ± 23,12	-1,299	0,194
	İÖYT	76,45 ± 21,14		
Kişi İş Uyumu	İAÖ	74,51 ± 22,66	-2,918	0,004*
	İÖYT ^a	81,08 ± 14,65		
Kişisel Gelişim	İAÖ	68,72 ± 26,34	-1,578	0,115
	İÖYT	77,93 ± 19,13		
Hizmet İçi Eğitim Fırsatları	İAÖ	67,86 ± 29,72	-2,292	0,020*
	İÖYT ^a	76,55 ± 19,03		
Maaş	İAÖ ^b	74,75 ± 26,79	-2,360	0,018*
	İÖYT	72,71 ± 20,44		

İAÖ: İşe Ait Özellikler Anketi

İÖYT: İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi

* p<0,05

^a İÖYT skoru, İAÖ skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olan Teori desteklenmektedir.

^b İAÖ skoru, İÖYT skorundan yüksektir, Ayrımcılığa Dayalı Olmayan Teori desteklenmektedir.

Anket sonuçları farklı engel oranları arasında karşılaştırılmıştır. Bu analiz için; Yönetim ve Çalışan Tutumları Anketleri Puanları, İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketleri Toplam Puanları kullanılmıştır. İki engel oranı grubu (engel oranı %40'ın üzerinde ve altında olan bireyler) arasında anket puanlarındaki farklar Mann Whitney U testi kullanılarak hesaplanmıştır.

Yönetim ve Çalışan Tutumu Anketlerinin her ikisine ait sonuçlarda iki engel oranı grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır (Tablo 4.27).

Tablo 4.27. Engel Oranı Grupları arasında Yönetim ve Çalışan Tutumu Anketleri Sonuçlarının Karşılaştırılması

Anket	Engel Oranı %40'ın Üzerinde Olan Bireyler (n=203)	Engel Oranı %40'ın altında olan bireyler (n=97)	z	p
Yönetim Tutumları Anketi	59,45 ± 29,87	43,54 ± 28,53	-4,354	0,00001*
Çalışan Tutumları Anketi	62,23 ± 26,64	51,16 ± 28,53	-4,193	0,00001*

İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketlerinin her ikisine ait sonuçlarda iki engel oranı grubu arasında fark tespit edilmemiştir (Tablo 4.28).

Tablo 4.28. Engel Oranı Grupları arasında İşe Ait Özellikler ve İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketleri Sonuçlarının Karşılaştırılması

Anket	Engel Oranı %40'ın Üzerinde Olan Bireyler (n=203)	Engel Oranı %40'ın altında olan bireyler (n=97)	z	p
İşe Ait Özellikler Anketi	29,80 ± 10,73	31,01 ± 10,47	-0,761	0,446
İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi	42,25 ± 8,39	41,35 ± 8,40	-0,760	0,447

5. TARTIŞMA

Çalışmamız engelli bireylerin çalışma deneyimleri ve çalışmaya bakış açılarının incelenmesi ve ayrımcılığa dayanan veya ayrımcılığa dayalı olmayan eşitsizlik teorilerinden hangisini destekler nitelikte olduğunun saptanması amacıyla yapılmıştır. Engelli bireylerin hem genel anlamda yönetim tutumları açısından hem de esnek çalışma saatleri, kararlara katılım, gelişmelerden haberdar olma, kişi iş uyumu, kişisel gelişim olanakları ve hizmet içi eğitim ile donanımını geliştirme fırsatları açısından karşılaştıkları eşitsizliklerin baskın olarak ayrımcılık temelli olduğu fakat ayrımcılığa dayalı olmayan teorinin de eşitsizliklerin ortaya çıkmasında rol sahibi olduğu tespit edilmiştir.

TÜİK verilerine göre (126), engelli bireylerin yaşa göre nüfus dağılımına bakıldığında ülkemizde en çok 25-44 yaş aralığında engelli birey olduğu görülmektedir. Çalışmamıza dahil edilen bireylerin demografik ve kişisel özellikleri incelendiğinde, katılımcıların yaş ortalamalarının TÜİK verilerinde belirtilen aralıktaki olduğu görülmüştür. Bu açıdan çalışmamız Türkiye'nin demografik özelliklerine uyum gösterse de çalışmamıza 15-19 ve 56-64 yaş aralıklarında bireyler dahil edilememiştir. Bu durumun öncelikle 15-19 yaş aralığındaki engelli bireylerin örgün ya da özel eğitime devam etmesi ve çalışma deneyimlerinin genellikle bulunmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. 56 yaşın üzerindeki bireylerin çalışmamıza dahil edilememesi konusunda ise, söz konusu bireylerin çoğunlukla iş aramadığı ve bu nedenle İŞKUR, Mesleki Rehabilitasyon ve iş ile ilgili diğer hizmetlerden faydalanmadığı gerçeği etkili olmuştur. Bu nedenlerle, çalışmamız kapsamında 56 yaşının üzerindeki bireylere ulaşılamamıştır.

TÜİK verilerine göre (126) Türkiye'deki engelli bireylerin %58,6'sı erkek, %41,4'ü kadındır. Ancak aynı çalışmada engelli bireylerin cinsiyetlerine göre istihdam oranları sunulmamaktadır. Bu nedenle 2002 tarihli İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı çalışmasına (3) bakıldığında; engelli erkeklerin %32,2'sinin, kadınların ise %6,7'sinin istihdam edilmiş olduğu görülmektedir. Bu iki veriden hareket ile çalışma geçmişi olan engelli bireylerde erkek ve kadın oranları arasında erkeklerin oranı daha yüksek olacak şekilde büyük bir fark olduğuna dair bir çıkarım yapılabilir. Çalışmamıza,

208 erkek (%69,3) ve 92 kadın (30,7) dahil edilmiştir. Cinsiyet dağılımı açısından çalışmamız Türkiye demografik özelliklerine uymaktadır.

Türkiye'deki engelli bireylerin engel tipine göre dağılımlarına bakıldığında; bireylerin %8,4'ünün görme, %5,9'unu işitme, %0,2'sinin dil ve konuşma, %8,8'inin ortopedik/fiziksel, %29,2'sinin zihinsel, %3,9'unun ruhsal ve duygusal engel, %25,6'sının süreğen hastalık ve %18,0'inin çoklu engele sahip olduğu görülmektedir (126). Farklı engel tiplerinin istihdam oranları hakkındaki çalışmaya bakıldığında ise (4), çalışma hayatında en büyük oranda temsil edilen engel türlerinin ortopedik/fiziksel, süreğen ve görme engelleri olduğu ifade edilmektedir. Bu engel tiplerinin ardından zihinsel, çoklu ve ruhsal/duygusal engele sahip bireyler gelmektedir. Çalışmamıza en büyük oranda (%28,0) ortopedik/fiziksel engelli bireyler dahil edilmişken, en az oranda ise (%6,7) görme engelli bireyler dahil edilmiştir. Engel grubu dağılımları açısından çalışmamız ülkemizdeki demografik profil ile tam anlamıyla uyum göstermemektedir. Çalışmamıza görme engelli bireylerin gerekenden daha az dahil edilmiş olmasının, görme engelli bireylere İŞKUR ve Hacettepe Üniversitesi Mesleki Rehabilitasyon Merkezi kanalı ile ulaşılamamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ek olarak, çalışmamızda engel gruplarının ayrımı TÜİK'nun istatistiksel çalışmalarında ve engelli bireyler hakkındaki yasa ve yönetmeliklerde kullanılan sınıflandırmaya uygun şekilde yapılmıştır (4, 89, 90). Bu yönü ile çalışmamızın sonuçlarının kullanılabilirliğinin arttığı düşünülmektedir.

Bireylerin engel oranı; hak kazanımları, engelli istihdamı hakkındaki düzenlemelere dahil olma durumları ve ek devlet ödenekleri almaya uygun görülmeleri gibi birçok konuda Türkiye'de kriter olarak belirlenmiştir. Engel oranı %40'ın üzerinde olan bireylere birçok kolaylık ve hak tanınmaktadır (127). Bu nedenle çalışmamızda bireyler engel oranı %40'ın üzerinde ve altında olanlar şeklinde sınıflandırılmıştır. TÜİK tarafından yapılan çalışmaya göre ülkemizde engel oranı %40'ın altında olan engelli bireyler, tüm engelli bireylerin yalnızca %26,4'ünü oluşturmaktadır (126). Çalışmamızda da bu verilere uyumlu olarak dahil edilen 300 katılımcının 97'sinin (%32,3) engel oranının %40'ın altında olduğu saptanmıştır.

Türkiye'deki engelli bireylerin eğitim düzeylerine bakıldığında; yalnızca %7,7'sinin "lise veya üstü" eğitime sahip olduğu görülmektedir. Farklı engel gruplarındaki eğitim seviyeleri incelendiğinde ise %16,4 oranda "lise veya üstü" eğitim ile ortopedik/fiziksel engelli bireylerin en iyi eğitim seviyesine sahip grup olduğu görülmektedir (126). Ancak bizim çalışmamızda katılımcılar arasından lise altında eğitim düzeyine sahip hiç katılımcı bulunmamaktadır. Türkiye'nin demografik özellikleri ile çalışmamız arasında eğitim düzeyleri açısından büyük bir fark vardır. Bu durumun birkaç farklı nedeni olduğu düşünülmektedir. Öncelikle TÜİK'na ait engelli bireylerin eğitim düzeyleri verisi 6 yaş ve üzerindeki tüm bireyler hesaba katılarak yapılmıştır (126). Ayrıca çalışmamıza katılan bireyler aktif olarak çalışan ya da iş arayan bireylerden oluşmaktadır. Ek olarak, eğitimleri ilköğretim düzeyinde olan bireyler için oluşturulmuş Kura ve EKPSS uygulamaları dahilinde istihdam edilen bireylere çalışmamız kapsamında ulaşılamamıştır.

Engelli bireylerin işte kalma sürelerinin sağlıklı bireylere kıyasla genellikle daha kısadır (107). Wilkie ve arkadaşları (128) ortopedik/fiziksel engeli olan bireylerde işte kalma süresinin ortalama 3 yıl olduğunu, çalışma ortamında gerekli düzenlemelerin yapılmadığı durumlarda ise bu sürenin kısabileceğini bildirmişlerdir. Fossey ve arkadaşlarının yaptığı meta analiz çalışmasında ise (64) ruhsal ve duygusal engeli bulunan bireylerin genellikle 1-2 yıl içerisinde işlerinden ayrıldığı ya da çıkartıldığı ifade edilmiştir. Süreğen hastalığı ve çoklu engeli olan bireyler hakkında Pranksy ve arkadaşları (129) tarafından yapılan çalışmada; katılımcıların işlerini yapmalarına engel oluşturacak sağlık problemleri olmasa bile diğer bireylere kıyasla daha sık izin aldıklarından dolayı işte kalma sürelerinin kısıtlandığı ve genellikle 2 ila 6 yılda bir iş değiştirdikleri saptanmıştır. Çalışmamız kapsamında toplanan veriler incelendiğinde, literatürde bildirilen rakamlara kıyasla katılımcıların işte kalma süreleri yüksektir. Bu durumda 25 yıl ve üzeri süre boyunca tek bir işte çalışmış olan katılımcıların varlığının etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Engelli bireylerin istihdam edilme oranlarında (76), işlerinde kazandıkları maaşlarda (130), işte kalma sürelerinde (107) ve bunlara benzer birçok alanda sağlıklı bireylere kıyasla eşitsizlikler ile karşılaştıkları bilinmektedir. Günümüzden 10 yıl

öncesine kadar bu konuda yapılan çalışmalarda sıklıkla ayrımcılık teması vurgulanmış ve engelli bireylerin karşılaştıkları eşitsizlikler büyük ölçüde işverenlerin ayrımcılık içeren tutumları ve davranışları ile açıklanmıştır (131-133). Engelli bireylerin karşılaştıkları ayrımcılık içerikli davranışların varlığı reddedilemez. Fakat dünyanın hemen her ülkesinde gelişen toplumsal algılar ve azalmakta olan ayrımcılık temelli görüşler eşliğinde engelli bireylerin karşılaştıkları eşitsizliklerin yalnızca ayrımcılık ile açıklanamayacağı anlaşılmıştır (10). Güncel çalışmalar, engelli bireylerin hayatları boyunca karşılaştıkları eşitsizliklerin yalnızca kişisel ayrımcılık ya da nefret davranışları ile açıklanamayacağını ifade ederken, bu eşitsizliklerin bir diğer nedeninin de engelli bireylerin kendi tutumları, sosyal politikalar, yasa ve yönetmelikler boyutunda olabileceğini bildirmektedir (134). Bu konuda sosyoloji, psikoloji ve felsefe alanlarında son yıllarda yapılan çalışmalar mevcut olsa da rehabilitasyon ve mesleki rehabilitasyon alanlarında yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Literatürdeki çalışmalarda bu konuda sıklıkla bahsedilen bir kavram, engelli bireylerin “sosyal kimliğidir” (135, 136). Sosyal kimlik kavramı, 1970’li yıllarda “kişilerin toplum ya da farklı gruplar içerisindeki rollerini ve konumlarını” açıklamak amacı ile ortaya atılmış olsa da 2000’li yıllarda “bireylerin kendilerini toplum içerisinde nasıl tanımladıkları ve kendilerine bakış açıları” şeklinde değişim göstermiştir (137). Bu kapsamda; Dirth ve Branscombe tarafından (136) yapılan çalışmada; engelli bireylerin hayatlarında karşılaştıkları eşitsizlikler ve diğer problemlerin, diğer insanların onlara bakış açılarının yanı sıra engelli bireylerin kendilerine bakış açıları, kendilerine verdikleri değer, kendi ihtiyaçları hakkında bilgi sahibi olma düzeyleri ve sosyal kimlikleri ile bağlantılı olduğu saptanmıştır. Aynı konuda Dirth tarafından yapılan bir başka çalışmada (135), toplumda kendi yaşam tarzlarını etkileyecek ölçüde ayrımcılık bulunmadığını düşünen engelli bireylerin kendilerine bakış açılarının olumlu ve kendilerine verdikleri değer yüksek olduğu saptanmıştır. Yine bu çalışmada, kendilerine verdikleri değer yüksek olduğu engelli bireylerin daha az eşitsizlik ile karşılaştığı ifade edilmiştir. Bunlara ek olarak, Malo ve Pagan tarafından (138) yapılan çalışmada engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları maaş ve terfi fırsatları gibi eşitsizliklerin, engelli bireylerin kendi özellikleri ve sosyal kimlikleri ile bağlantılı olduğu ifade edilmiştir. Balwin ve

Choe tarafından (139) yapılan çalışmaya göre ise engelli ve sağlıklı bireyler arasındaki maaş eşitsizliklerinin analizinde kullanılan yöntemler, engelli bireyin özelliklerini ve ülkedeki yasa ve düzenlemeleri de içerecek şekilde revize edilmelidir. Tüm bu çalışmaların ışığında, Schur ve arkadaşları tarafından (10) da ifade edildiği şekilde; engelli bireylerin çalışma hayatında yaşadığı eşitsizliklerin yalnızca işveren ve işyerindeki diğer sağlıklı bireylerin ayrımcılık içerikli tutumları ile açıklanamayacağı görülmektedir. Çalışmamızda engelli bireylerin genel anlamda yönetimin tutumları ve diğer tüm alanlarda eşitsizliğe maruz kaldığı saptanmıştır. Engelli katılımcıların çalışma hayatında karşılaştıkları eşitsizliklerin ayrımcılığa dayalı olup olmadığını incelemek için yaptığımız analizlerin sonucu olarak; engelli bireylerin Türkiye’de karşılaştıkları eşitsizliklerin genellikle ayrımcılığa dayalı olduğu fakat tamamen ayrımcılık ile açıklanamayacağı ortaya çıkmıştır. Çalışmamızın sonuçlarına göre, engelli bireylerin özellikle iş güvencesi, terfi fırsatları, iş yerinde yardımlaşma, özerklik ve maaş konularında karşılaştıkları eşitsizliklerin ayrımcılığa bağlı olduğu kadar ayrımcılık ile ilgili olmayan faktörlere de bağlı olduğu tespit edilmiştir. Bu açıdan çalışmamız literatür ile uyum içerisindedir.

Snyder ve arkadaşları (140) tarafından yapılan çalışmaya göre, farklı engellere sahip bireylerin çalışma hayatında maruz kaldığı eşitsizlikler ve ayrımcılık durumları değişmektedir. Bu konuda en büyük fark fiziksel engel dışındaki engel tiplerine sahip bireylerde ortaya çıkmaktadır. Zihinsel ve Ruhsal/Duygusal engeli bulunan bireylerin belirgin şekilde daha fazla eşitsizliğe maruz kaldıkları ifade edilmiştir. Gouvier ve arkadaşlarının (141) yaptığı çalışmada ise, mental sağlık problemi ve mental retardasyonu olan bireylere karşı işverenlerin ve işyerindeki diğer sağlıklı bireylerin olumsuz bakış açıları olduğundan, belirgin ve açık bir şekilde bu bireylere karşı ayrımcılık içeren davranışlarda bulunulduğundan bahsedilmektedir. Çalışmada bu durumun nedeni olarak; söz konusu engellere sahip bireylerin kendilerini yeterince iyi savunamadıkları öne sürülmektedir. Türkiye’de engelli bireylerin çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları ayrımcılığın engel tiplerine göre incelendiği çalışmalar bulunmasa da TÜİK verileri bu konuda bir fikir vermektedir. TÜİK 2010 verilerine göre ortopedik ve duygusal (görme ve işitme) engeli olan bireyler %24,8 ila

%26,8 oranlarında çalışmaktadır. Öte yandan aynı verilere göre, zihinsel ve ruhsal/duygusal engelli bireyler yalnızca %5,8 ila %7,6 oranlarında çalışma hayatına dahil olabilmektedir (4). Engel tipi ile ayrımcılığa dayalı olmayan faktörler arasındaki ilişkilerin incelendiği Schur ve arkadaşları (10) tarafından yapılan çalışma dışında çalışmalara rastlanmamıştır. Schur ve arkadaşları, çalışmalarında özellikle duysal engeli olan bireylerin; ayrımcılığa dayalı olmayan etkenler nedeni ile sıklıkla eşitsizliğe maruz kaldıklarını saptamıştır (10). Çalışmamızda, çoklu engel dışında tüm engel alanlarından bireylerin genel olarak yönetim tutumları ve diğer tüm maddelerde büyük ölçüde eşitsizliklere maruz kaldığı saptanmıştır. Çoklu engele sahip bireylerin yönetim tutumları açısından diğer tüm bireyler ile kıyasla anlamlı şekilde daha az eşitsizliğe maruz kaldığı görülmüş ve maaş alanında hiç eşitsizliğe maruz kalmadıkları tespit edilmiştir. Saptanan eşitsizliklerin nedenlerine bakıldığında, literatür ile uyumlu olacak şekilde görme ve çoklu engele sahip bireylerin daha fazla ayrımcılığa dayalı olmayan faktörlerden kaynaklanan eşitsizliklere maruz kaldığı saptanmıştır. Zihinsel ve ruhsal engele sahip katılımcıların ise daha fazla ayrımcılığa maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra ortopedik/fiziksel engelli ve süregelen hastalığa sahip bireylerin yaşadıkları eşitsizliklerin ayrımcılığa bağlı olan ve olmayan nedenlerden eşit miktarlarda etkilendiği bulunmuştur. Spesifik konularda inceleme yapıldığında, zihinsel engelli bireylerin tüm alanlarda ayrımcılığa maruz kaldığı ve yaşadıkları eşitsizliklerin büyük oranda ayrımcılık ile açıklanabileceği görülmüştür. Diğer tüm engel gruplarında ise spesifik maddelerde ayrımcılığa bağlı olan ve olmayan faktörler arasında bir dağılım vardır.

Engel oranının ya da engel ağırlığının engelli bireylerin karşılaştıkları eşitsizlikler üzerine etkileri hakkında yapılan çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır ve bu konuda yapılan çalışmalar genellikle ülke düzeyinde kalmaktadır (142). Campolieti ve Riddell'in yaptığı çalışmada (143) engelli bireylerin istihdamı için geliştirilen yasa ve düzenlemelerin birçok ülkede yalnızca ağır engelli bireyleri kapsadığından bahsedilmektedir. Aynı çalışmada, yasa ve düzenlemelerin bu özelliğinden dolayı hafif engelli bireylerin hak ve olanaklardan yararlanamadığı bildirilmiştir. Türkiye'de de ayrımcılık yasağı gibi yasa ve düzenlemeler tüm engelli bireyleri kapsıyor olsa da (89),

özellikle engelli bireylerin istihdamı için ortaya koyulmuş kota sistemi ve Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPS) gibi uygulamalar yalnızca %40 ve üzeri engele sahip bireyleri içermektedir. Bunun bir sonucu olarak, engel oranı %40'ın altında olan bireyler çalışma hayatına girmek için herhangi bir hakka ya da olanağa sahip değildir (87). Bunlara ek olarak Türkiye'de engel oranının oldukça değişken ve kişilerin asıl engel düzeylerini göstermeyen bir yapıya sahip olduğu bilinmektedir. Öyle ki, bir hastaneden %20 engelli raporu alan birey bir başka hastaneden %50 oranında engelli raporu alabilir (144). Bu bilgiler ışığında %40'ın altında engel oranı bulunan bir bireyin sağlıklı bireyler ile aynı haklar ve şartlar altında çalışma hayatına dahil olamayabileceği anlaşılmaktadır. Bizim çalışmamızda, engel oranı %40'ın üzerinde olan bireylerin yoğunlukta olduğu görülmüştür. Engel oranı %40'ın üzerinde olan bireylerin %40'ın altında olan bireylere kıyasla daha az eşitsizlik yaşadığı ve yaşadıkları eşitsizliklerin ayrımcılık ile daha az ilişkili olduğu saptanmıştır. Yani çalışmamızın bulgularına göre engel oranı %40'ın üzerinde olan bireyler daha az ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Ayrımcılık konusunda spesifik konulara bakılacak olursa, engel oranı %40'ın üzerinde olan bireyler gelişmelerden haberdar olma, kişi iş uyumu ve eğitim olanakları alanlarında ayrımcılık yaşarken, engel oranı %40'ın altında olan bireylerin tüm alanlarda ayrımcılık ile karşı karşıya kaldığı saptanmıştır. Bu durumun, engel oranının belirlenmesinde subjektif faktörlerin etkili olması ve engel oranı %40'ın altında olan bireylerin özel eğitim dışında bir haklarının bulunmaması ile bağdaştırılabileceği düşünülmektedir. Daha önceden de bahsedildiği gibi, engel oranı %40'ın üzerinde olan bireyler "kota" sistemi kapsamına girmektedir. Dolayısıyla, 50 ya da üzeri çalışanı olan kurumlarda %40 ve üzeri engele sahip bireyler çoğunlukla "engelli kontenjanı" dahilinde istihdam edilmektedir (86). Engel oranı %40'ın altında olan bireylerin bu olanağa sahip olmamalarının iş yerinde tipik bir çalışan ile aynı statüde çalışıyor olmasının, daha fazla ayrımcılığa maruz kalmalarında ve kendilerinden beklenenlerin gerçek dışı bir şekilde artmasında etkili olabileceği ve dolayısıyla bireylere yönelik ayrımcılık temelli davranışların artış göstermiş olabileceği düşünülmektedir.

Engelli bireylerin iş memnuniyetleri hakkında yapılan çalışmalarda genellikle memnuniyet ile maruz kaldıkları eşitsizlikler ve ayrımcılık durumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir (23). Pagan ve arkadaşları (109) tarafından yapılan çalışmada, iş memnuniyetinin engelli bireylerin düşük beklentileri, kendilerine yönelik bakış açıları ve kendilerine verdikleri değerden de etkilenebileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda, ayrımcılığa dayalı faktörlerin baskın olduğu ya da ayrımcılığa dayalı olmayan faktörlerin etkili olduğu çalışma deneyimlerinden engelli bireylerin yüksek memnuniyet duymaları mümkün değildir (10). Çalışmamızda literatürdeki bu ifadelerle uyumlu olarak; görme engeli, zihinsel engel, ruhsal engel gibi yalnızca ayrımcılığın ya da ayrımcılığa dayalı olmayan faktörlerin eşitsizliklere neden olduğu engel tiplerinde memnuniyet düzeyleri düşükken, ortopedik/fiziksel engel ve süregen hastalık gibi ayrımcılığa dayalı olan ve olmayan faktörlerin yakın etkilere sahip olduğu engel tiplerinde ise memnuniyet düzeyleri yüksektir.

Çalışmamız büyük ölçüde telefon ile görüşme şeklinde gerçekleştirildiğinden işitme engelli ve dil ve konuşma engelli bireyler dahil edilememiştir. Dil ve konuşma engelli bireyler TÜİK verilerine göre tüm engelli nüfusun yalnızca %0,2'sini oluşturmaktadır. Fakat işitme engelli bireylerin tüm engelli birey nüfusuna oranı %5,9'dur (126). Bu nedenle söz konusu engel gruplarının çalışmamıza dahil edilmemiş olması bir limitasyonumuz olarak görülmektedir. Aynı şekilde, verilerin büyük ölçüde telefon görüşmesi yöntemi ile toplanmış olması, özellikle zihinsel, konuşmaları etkilenmiş fiziksel ve çoklu engelli bireylerde görüşme süresinin uzamasına, tekrar görüşmeler yapılmasına ve veri kayıpları yaşanmasına neden olmuştur. Kaybedilen verilerin telafi edilmesi amacı ile araştırmacılar tarafından aynı engel gruplarından farklı bireyler çalışmaya dahil edilmiştir.

Çalışmamızda, engelli bireylerin genel anlamda yönetim tutumları, iş güvencesi, esnek çalışma saatleri, terfi fırsatları, kararlara katılım, yardımlaşma, gelişmelerden haberdar olma, özerklik, kişi iş uyumu, kişisel gelişim olanakları, hizmet içi eğitim olanakları ve maaş konularında sağlıklı bireyler ile kıyasla kendi görüşlerine göre eşitsizliklere maruz kaldığı saptanmıştır. Bu bulgulara istisna olarak yalnızca çoklu engele sahip bireylerin genel anlamda daha az eşitsizliğe maruz kaldığı ve

spesifik olarak maaş alanında eşitsizliğe maruz kaldığını düşünmediği ortaya çıkmıştır. Engelli bireylerin yaşadıkları eşitsizliklerin ayrımcılık nedeniyle olup olmadığı analiz edildiğinde ise; çoklu ve görme engelli bireylerin daha çok ayrımcılığa bağlı olmayan nedenlerle, zihinsel ve ruhsal engeli olan kişilerin daha çok ayrımcılığa bağlı nedenlerle, ortopedik/fiziksel engeli ve süreğen hastalığı olan bireylerde ise ayrımcılığa bağlı olan ve olmayan faktörlerin her ikisinden de kaynaklanan nedenlerle eşitsizliklerin etkilendiği tespit edilmiştir. Daha genel olarak; çalışmamızın sonuçlarına göre, engel tiplerine göre değişmekle birlikte, Türkiye çalışma ortamında engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları eşitsizliklerin yalnızca ayrımcılık temelli nedenler ile açıklanamayacağı, aynı zamanda engelli bireylerin düşük beklentileri, kendilerine olan bakış açıları, kendilerine verdikleri değer ve büyük ölçekte yasa ve düzenlemelerin de göz önünde bulundurulması gerektiği düşünülmektedir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Çalışma geçmişi olan engelli bireylerin iş ile ilgili deneyimlerinin ve işe bakış açılarının incelendiği çalışmamızda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1. Engelli bireyler iş yerinde engel grubuna bağlı olmaksızın eşitsizliklere maruz kalmaktadırlar. Bu eşitsizliklerin altında yatan nedenler ayrımcılığa dayalı olan ve olmayan teoriler kapsamında araştırıldığında; engelli bireylerin iş yerinde ayrımcılık temelli nedenlerden olduğu kadar ayrımcılığa dayalı olmayan nedenlerden de dolayı eşitsizliklere maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir deyişle, engelli bireyler işveren ve çalışma ortamındaki diğer sağlıklı bireylerin tutumlarından olduğu kadar kendilerine bakış açıları, sosyal kimlikleri ve yasa ile düzenlemelerin ülkemizde büyük ölçüde istihdam edilmeyi (kota uygulaması gibi) ilgilendirmesi fakat iş yerinde yaşanan problemler ile ilgili yasa ve düzenlemelerin var olmayışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da eşitsizliklere maruz kalmaktadırlar.
2. Görme engeline ve çoklu engele sahip bireyler, çalışma hayatında ayrımcılık temelli nedenlerden çok ayrımcılığa dayalı olmayan nedenlerden dolayı eşitsizliklere maruz kalmaktadırlar. Bu kapsamda söz konusu engel gruplarından bireylerin kendilerine bakış açıları ve sosyal kimlikleri eşitsizlik ile ilgili çalışma deneyimlerini işveren ve çalışma arkadaşı tutumlarından daha fazla etkilemektedir. Söz konusu bireylere yönelik planlanan mesleki rehabilitasyon çalışmalarında özellikle bireylerin öz-saygılarına, kendilerine ve çalışmaya bakış açılarına ve sosyal kimliklerine yönelik unsurların da dahil edilmesinin isabetli olacağı düşünülmektedir.
3. Zihinsel ve ruhsal/duygusal engele sahip bireyler ise kendilerine bakış açıları ve sosyal kimlikleri gibi ayrımcılığa dayalı olmayan nedenlerden daha çok ayrımcılık sebebiyle eşitsizlikler yaşamaktadır. Bu noktada özellikle zihinsel ve ruhsal/duygusal engele sahip bireylere karşı toplumda hala aktif bir stigma olduğundan bahsedilebilir. Bu kapsamda, söz konusu

bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması için yapılacak çalışmalarda, işverenlere yönelik yapılacak farkındalık çalışmaları ve toplumsal farkındalık çalışmaları yer almalıdır.

4. Ayrımcılığın baskın olduğu engel gruplarında iş memnuniyetinde ciddi düşüşler görülmektedir. Ancak ayrımcılığa dayalı olmayan, yani kişisel faktörlerin de iş memnuniyetini etkileyebileceği ifade edilmiştir. Çalışmamızda da ayrımcılığın etkin olduğu engel gruplarında iş memnuniyetinin düşük olduğu saptanmakla birlikte, ayrımcılığa dayalı olmayan faktörlerin etkin olduğu gruplarda da memnuniyetin düştüğü görülmüştür. Bu kapsamda engelli bireylerin çalışma hayatında memnuniyet düzeylerinin artırılmasında ayrımcılık ile ilgili çalışmalar kadar kişisel özellikler, çalışmaya bakış açısı ve sosyal kimlik ile ilgili çalışmaların yapılması gerekmektedir.
5. Engel oranlarına göre yapılan analizimizin sonucu olarak, engel oranı %40'ın altındaki bireylerin çalışma hayatında çok daha belirgin eşitsizliklere maruz kaldıkları ve bu eşitsizliklerin birincil olarak ayrımcılık nedeniyle ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Engel oranı hakkındaki bu bulgular ışığında engelli bireylerin raporlanma süreçlerinin yaşadıkları eşitsizliklere katkısı sorgulanmalıdır. Engel raporlarında belirtilen yüzdeler oranların hekimden hekime veya hastaneden hastaneye değişiklik gösterebildiği tartışılmıştır. Bu kapsamda, daha düşük engel oranına sahip bireylerin çalışma hayatında daha az problem ile karşı karşıya kalmaları beklenirken durumun tam tersine gelişmesi, engel oranında kullanılan Balthazar yönteminin etkinliği hakkında kuşku duyulmasına neden olmaktadır. Çalışmamızın engel oranları hakkındaki bu sonucu ile ilişkili olarak, engel oranı %40'ın altındaki bireyleri de kapsayacak yasa ve düzenlemelerin oluşturulmasının ve özellikle ülkemizde uygulanmakta olan "engelli istihdamında kota" yönteminin engel oranına bakılmaksızın tüm engelli bireyleri kapsayacak şekilde yeniden gözden geçirilmesinin iyi bir çözüm olabileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda, engelli bireylerin

rapor alma ve engel oranının belirlenmesi süreçlerinde standardizasyonun artırılması; vücut yapı ve fonksiyonları temelli bir değerlendirme sisteminden aktivite ve katılım temelli bir değerlendirme sistemine geçiş yapılması gereklidir.

6. Engelli bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları ayrımcılık temelli problemlere yönelik literatür oldukça zengindir. Ayrımcılığa dayalı olmayan nedenlere odaklanılan çalışmaların sayısı da gün geçtikçe artmaktadır. Çalışmamıza ait sonuçlar doğrultusunda da her iki faktörün de engelli bireylerin çalışma deneyimlerini şekillendirdiği anlaşılmıştır. Bu kapsamda, klinik uygulamalarda engelli bireylerin çalışma kapasitelerinin ve becerilerinin artırılmasının yanı sıra, sosyal kimliklerine ve kendilerine olan bakış açılarına da odaklanılması isabetli olacaktır. Engelli bireylerin çalışmaya bakış açısı, kendilerine verdikleri değer ve kendilerine uygun gördükleri sosyal kimlik geliştirilmeden, çoğu engel grubunda çalışma hayatında eşitsizliklerin giderilmesinin mümkün olmayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda özellikle mesleki rehabilitasyon uygulamaları dahilinde, sağlık profesyonellerinin işverenler ve yasa yapıcılar ile yakından ilişkiler kurması gerekmektedir. Bu iş birliği ile devlet politikalarının, engelli bireylerin istihdam edilmesi kadar işin verimli olarak sürdürülebilmesi ile ilgili düzenlenmesi mümkün olacaktır.
7. Çalışmamız kapsamında engelli bireylerin yaşadıkları eşitsizlikler incelenmiş ve ayrımcılık ile ilişkili olan ve olmayan faktörlerin bu eşitsizlikler üzerine etkisi ortaya koyulmuştur. Fakat, engelli bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları deneyimlerin, çalışmaya bakış açılarının, kendilerine verdikleri değer ve sosyal kimliklerinin tam anlamıyla ortaya koyulabilmesi için bu konuda yapılacak nitel çalışmalara ihtiyaç vardır. Ayrıca bu çalışmalara engelli bireylerin olduğu gibi, iş pazarında aktif olarak çalışan sağlıklı bireylerin ve işverenlerin de dahil edilmesi oldukça önemlidir.

8. Çalışmamız kapsamında, farklı engel grupları arasında ayrımcılığın ve ayrımcılığa dayalı olmayan faktörlerin etkileri, deneyimlenen eşitsizlik düzeyleri ve iş memnuniyetleri gibi birçok konuda farklılıklar saptanmıştır. İleride yapılacak olan çalışmalarda farklı engel gruplarına odaklanması, söz konusu engel gruplarının özellikleri, çalışma deneyimleri ve işe bakış açıları hakkında daha ayrıntılı bilgiler elde edilmesi konusunda önemli olacaktır.
9. Çalışmamıza işitme ve dil/konuşma engelli bireylerin dahil edilmemesinin bir limitasyon olduğu düşünülmektedir. İleride yapılacak olan çalışmalara tüm engel gruplarından bireylerin dahil edilmesi, tüm engel gruplarına yönelik çıkarımlarda bulunabilmek için söz konusu engellere sahip bireylerin de dahil edilmesi önerilmektedir.
10. Sonuç olarak; çalışmamızda dünya literatüründe son yıllarda konuşmaya başlanan “ayrımcılığa dayalı olmayan eşitsizlik” kavramı üzerine ülkemizdeki durum ortaya koyulmuştur ve ülkemizde engelli bireylerin hem ayrımcılık nedeniyle hem de ayrımcılığa bağlı olmayan, kendilerinden ya da devlet politikalarından kaynaklanan nedenlerle eşitsizliklere maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda, engelli bireylerin çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları eşitsizliklerde çevresel ve kişisel faktörlerin etkili olduğu savunulabilir. Bu nedenle engelli bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları problemlerin azaltılmasına, işlerini yüksek motivasyon ve memnuniyetle yapabilmelerine ve genel olarak çalışma performanslarının artırılmasına yönelik ergoterapistler tarafından planlanan ve yürütülen klinik ve akademik çalışmaların yapılması, söz konusu kişi-çevre ve aktivite ilişkisinin daha iyi ele alınmasında etkili olacaktır.

7. KAYNAKLAR

1. Ross J. Occupational therapy and vocational rehabilitation: Wiley Online Library; 2007.
2. Yelln EH, Trupin L. Disability and the characteristics of employment. *Monthly Lab Rev.* 2003;126:20.
3. Türkiye İş Kurumu. İşgücü Durumuna Göre Engelli Nüfus Oranı. 2002.
4. Türkiye İş Kurumu. Kayıtlı Olan Engelli Bireylerin Çalışma Durumunun Engel Türüne Göre Değişimi. 2010.
5. Baldwin ML, Johnson WG. A critical review of studies of discrimination against workers with disabilities. *Handbook on the economics of discrimination.* 2006:119-60.
6. Schur L, Kruse D, Blasi J, Blanck P. Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society.* 2009;48(3):381-410.
7. Ekberg K, Pransky GS, Besen E, Fassier J-B, Feuerstein M, Munir F, et al. New business structures creating organizational opportunities and challenges for work disability prevention. *Journal of occupational rehabilitation.* 2016;26(4):480-9.
8. Butler RJ, Baldwin ML, Johnson WG. The Effects of Occupational Injuries After Returns to Work: Work Absences and Losses of On-the-Job Productivity. *Journal of Risk and Insurance.* 2006;73(2):309-34.
9. Kaye HS. The impact of the 2007–09 recession on workers with disabilities. *Monthly Labor Review.* 2010;133(10):19-30.
10. Schur L, Han K, Kim A, Ameri M, Blanck P, Kruse D. Disability at work: A look back and forward. *Journal of occupational rehabilitation.* 2017;27(4):482-97.
11. McAfee JK, McNaughton D. Transitional outcomes—job satisfaction of workers with disabilities. Part One: general job satisfaction. *Journal of Vocational Rehabilitation.* 1997;8(2):135-42.
12. McAfee JK, McNaughton D. Transitional outcomes: Job satisfaction of workers with disabilities Part Two: Satisfaction with promotions, pay, co-workers, supervision, and work conditions. *Journal of Vocational Rehabilitation.* 1997;8(3):243-51.
13. Uppal S. Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower.* 2005;26(4):336-49.
14. Genç Y, Çat G. Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi (AID).* 2013;8(1):363-94.
15. French E, Song J. The effect of disability insurance receipt on labor supply. *American economic Journal: economic policy.* 2014;6(2):291-337.
16. Maestas N, Mullen KJ, Strand A. Does disability insurance receipt discourage work? Using examiner assignment to estimate causal effects of SSDI receipt. *American economic review.* 2013;103(5):1797-829.
17. Nevala N, Pehkonen I, Koskela I, Ruusuvauro J, Anttila H. Workplace accommodation among persons with disabilities: A systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of occupational rehabilitation.* 2015;25(2):432-48.

18. Padkapayeva K, Posen A, Yazdani A, Buettgen A, Mahood Q, Tompa E. Workplace accommodations for persons with physical disabilities: evidence synthesis of the peer-reviewed literature. *Disability and rehabilitation*. 2017;39(21):2134-47.
19. Kruse D, Schur L, Rogers S, Ameri M. Why do workers with disabilities earn less? Occupational job requirements and disability discrimination. *British Journal of Industrial Relations*. 2018;56(4):798-834.
20. Santuzzi AM, Waltz PR. Disability in the workplace: A unique and variable identity. *Journal of Management*. 2016;42(5):1111-35.
21. Ali M, Schur L, Blanck P. What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of occupational rehabilitation*. 2011;21(2):199-210.
22. Jones M, Mavromaras K, Sloane P, Wei Z. Disability, job mismatch, earnings and job satisfaction in Australia. *Cambridge Journal of Economics*. 2014;38(5):1221-46.
23. Baumgärtner MK, Dwertmann DJ, Boehm SA, Bruch H. Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*. 2015;54(2):323-43.
24. Kaye HS, Jans LH, Jones EC. Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of occupational rehabilitation*. 2011;21(4):526-36.
25. Melvin Kranzberg MH. History of Organization of Work 2017 22 Mayıs 2019. Available from: <https://www.britannica.com/topic/history-of-work-organization-648000>.
26. Renard G. *Life and work in prehistoric times*: Routledge; 2013.
27. Hodson R, Sullivan TA. *The social organization of work*: Cengage Learning; 2012.
28. Schwab K. *The fourth industrial revolution*: Currency; 2017.
29. Erol S, Schumacher A, Sihn W, editors. *Strategic guidance towards Industry 4.0—a three-stage process model*. International conference on competitive manufacturing; 2016.
30. Sweetland J. *Vocational Rehabilitation for People with Multiple Sclerosis*: University College London; 2010.
31. Waddell G, Burton AK. *Is work good for your health and well-being?: The Stationery Office*; 2006.
32. Wilcock AA. Occupation for health. *British Journal of Occupational Therapy*. 1998;61(8):340-5.
33. Dyck I. Hidden geographies: the changing lifeworlds of women with multiple sclerosis. *Social Science & Medicine*. 1995;40(3):307-20.
34. Hammell KW. Self-care, productivity, and leisure, or dimensions of occupational experience? Rethinking occupational "categories". *Canadian Journal of Occupational Therapy*. 2009;76(2):107-14.
35. Frone MR. Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*. 2003;7:143-62.
36. Wagman P, Håkansson C, Björklund A. Occupational balance as used in occupational therapy: A concept analysis. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 2012;19(4):322-7.

37. Coffey A, Atkinson P. Occupational Socialization and Working Lives (1994): Routledge; 2018.
38. Evans J, Repper J. Employment, social inclusion and mental health. *Journal of psychiatric and mental health nursing*. 2000;7(1):15-24.
39. Gallie D, Paugam S, Jacobs S. Unemployment, poverty and social isolation: Is there a vicious circle of social exclusion? *European societies*. 2003;5(1):1-32.
40. Lindström M, Group MS-NS. Psychosocial work conditions, social participation and social capital: A causal pathway investigated in a longitudinal study. *Social science & medicine*. 2006;62(2):280-91.
41. Borrell C, Muntaner C, Benach J, Artazcoz La. Social class and self-reported health status among men and women: what is the role of work organisation, household material standards and household labour? *Social science & medicine*. 2004;58(10):1869-87.
42. Drydakis N. The effect of unemployment on self-reported health and mental health in Greece from 2008 to 2013: a longitudinal study before and during the financial crisis. *Social Science & Medicine*. 2015;128:43-51.
43. Thern E, de Munter J, Hemmingsson T, Rasmussen F. Long-term effects of youth unemployment on mental health: does an economic crisis make a difference? *J Epidemiol Community Health*. 2017;71(4):344-9.
44. Cylus J, Glymour MM, Avendano M. Health effects of unemployment benefit program generosity. *American journal of public health*. 2015;105(2):317-23.
45. Urbanos-Garrido RM, Lopez-Valcarcel BG. The influence of the economic crisis on the association between unemployment and health: an empirical analysis for Spain. *The European Journal of Health Economics*. 2015;16(2):175-84.
46. Lester D, Yang B. Unemployment and suicidal behaviour. *Journal of Epidemiology & Community Health*. 2003;57(8):558-9.
47. Global Unemployment Statistics [Internet]. International Labour Organization. 2019 [cited 2.07.2019]. Available from: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>.
48. Poor working conditions are main global employment challenge. International Labour Organization: International Labour Organization; 2019 13 Şubat 2019.
49. Yenilmez F, Kılıç E. Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2018;13(2):55-76.
50. Bozdağlıoğlu Y. Türkiye’de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 2008;20:45-65.
51. Brown RK. Introduction: Work and employment in the 1990s. *The Changing Shape of Work*: Springer; 1997. p. 1-19.
52. Lewis J, Campbell M, Huerta C. Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy. *Journal of European Social Policy*. 2008;18(1):21-37.
53. Bassett J, Lloyd C. Employment and young people with a mental illness: a review. *British Journal of Therapy and Rehabilitation*. 2000;7(11):480-5.

54. Miranda V. *Cooking, caring and volunteering: Unpaid work around the world*. 2011.
55. Ironmonger D. Counting outputs, capital inputs and caring labor: Estimating gross household product. *Feminist Economics*. 1996;2(3):37-64.
56. Edgell S. *The sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work*: Sage; 2011.
57. Griep Y, Hyde M, Vantilborgh T, Bidee J, De Witte H, Pepermans R. Voluntary work and the relationship with unemployment, health, and well-being: A two-year follow-up study contrasting a materialistic and psychosocial pathway perspective. *Journal of occupational health psychology*. 2015;20(2):190.
58. Darbi WPK, Hall CM, Knott P. The informal sector: A review and agenda for management research. *International Journal of Management Reviews*. 2018;20(2):301-24.
59. Cimera RE. Does being in sheltered workshops improve the employment outcomes of supported employees with intellectual disabilities? *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2011;35(1):21-7.
60. Cimera RE, Wehman P, West M, Burgess S. Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder? *Autism*. 2012;16(1):87-94.
61. Dague B. Sheltered employment, sheltered lives: Family perspectives of conversion to community-based employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2012;37(1):1-11.
62. Saunders SL, Nedelec B. What work means to people with work disability: a scoping review. *Journal of occupational rehabilitation*. 2014;24(1):100-10.
63. Kirsh B. Work, Workers, and Workplaces: A Qualitative Analysis of Narratives of Mental Health Consumers. *Journal of Rehabilitation*. 2000;66(4).
64. Fossey EM, Harvey CA. Finding and sustaining employment: a qualitative meta-synthesis of mental health consumer views. *Canadian Journal of Occupational Therapy*. 2010;77(5):303-14.
65. Auerbach ES, Richardson P. The long-term work experiences of persons with severe and persistent mental illness. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 2005;28(3):267.
66. Barnes C, Mercer G. Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, employment and society*. 2005;19(3):527-45.
67. Sandqvist JL, Henriksson CM. Work functioning: A conceptual framework. *Work*. 2004;23(2):147-57.
68. Wilcock AA. Occupation and health: Are they one and the same? *Journal of Occupational Science*. 2007;14(1):3-8.
69. World Health Organization. *World report on disability 2011*.
70. Mete C. *Economic Implications of Chronic Illness and Disability in Eastern Europe and Former Soviet Union*: The World Bank; 2008.
71. de Jong PR. *Sickness, disability and work: Breaking the barriers—A synthesis of findings across OECD countries—OECD*. *Internationale Revue für Soziale Sicherheit*. 2011;64(3):115-7.

72. Organisation for Economic Co-operation; Development. *Sickness, disability and work: Breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries*: OECD Publishing; 2010.
73. Thornicroft G. *Shunned: discrimination against people with mental illness*: Oxford university press Oxford; 2006.
74. Verdonschot MM, De Witte LP, Reichrath E, Buntinx W, Curfs LM. Community participation of people with an intellectual disability: A review of empirical findings. *Journal of Intellectual Disability Research*. 2009;53(4):303-18.
75. Migliore A, Mank D, Grossi T, Rogan P. Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2007;26(1):5-19.
76. Mizunoya S, Mitra S. Is there a disability gap in employment rates in developing countries? *World Development*. 2013;42:28-43.
77. Lawson A, Gooding C. *Disability rights in Europe: from theory to practice*: Hart publishing; 2005.
78. Opini BM. A review of the participation of disabled persons in the labour force: the Kenyan context. *Disability & Society*. 2010;25(3):271-87.
79. Commission UEEO. *Enforcement guidance: Reasonable accommodation and undue hardship under the Americans with Disabilities Act*. 2002.
80. Acemoglu D, Angrist JD. Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*. 2001;109(5):915-57.
81. Directive C. 78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. *Official Journal L303 of*. 2000;2(2000):16-22.
82. Fuchs M. *Quota systems for disabled persons: Parameters, aspects, effectivity*. Vienna: European Centre for social Welfare policy and research. 2014.
83. Sargeant M, Radevich-Katsaroumpa E, Innessi A. Disability quotas: Past or future policy? *Economic and Industrial Democracy*. 2018;39(3):404-21.
84. Verick S. Do financial incentives promote the employment of the disabled? 2004.
85. Lalive R, Wuellrich J-P, Zweimüller J. Do financial incentives affect firms' demand for disabled workers? *Journal of the European Economic Association*. 2013;11(1):25-58.
86. Şişman Y, editor *Türkiye'de Özürlülere Yönelik Yasal Düzenlemeler*. Conference Journal of Social Policy/Sosyal Siyaset Konferanslar Dergisi; 2011.
87. Güngör F, Güneş G. Dünya'daki Gelişmeler Paralelinde Türkiye'de Değişen Özürlülük Politikaları. *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2012;2(3).
88. Ödyakmaz Z, Keskin B, Deniz Y. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*. 2016(7).
89. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 6701 (6/4/2016).
90. Özürlüler Kanunu, 5378 (1/7/2005).

91. Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 6462 (24/4/2013).
92. Orhan S. Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler). 2013.
93. Mustafa Ş. Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi. 2018;8(2):129-52.
94. Waddell G, Burton AK, Kendall NA. Vocational rehabilitation—what works, for whom, and when?(Report for the Vocational Rehabilitation Task Group): TSO; 2008.
95. Davutoğlu, C. Engelli Bireylerde Mesleki Rehabilitasyonun Çalışma Performansına Etkisi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2018.
96. Sohn BK, Hwang JY, Park SM, Choi J-S, Lee J-Y, Lee JY, et al. Developing a virtual reality-based vocational rehabilitation training program for patients with schizophrenia. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*. 2016;19(11):686-91.
97. Bozgeyikli L, Bozgeyikli E, Raij A, Alqasemi R, Katkooori S, Dubey R. Vocational rehabilitation of individuals with autism spectrum disorder with virtual reality. *ACM Transactions on Accessible Computing (TACCESS)*. 2017;10(2):5.
98. Çimşir E. Türkiye’de Mesleki Rehabilitasyon Hizmetleri Ve İhmal Edilmiş Bir Alan Olarak Rehabilitasyon Danışmanlığı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2019;19(1):114-24.
99. Dutta A, Gervy R, Chan F, Chou C-C, Ditchman N. Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of occupational rehabilitation*. 2008;18(4):326.
100. Kayıhan H, Köse B. Türkiye’de ve Dünyada Mesleki Rehabilitasyon. *Türkiye Klinikleri Journal of Psychology-Special Topics*. 2018;3(1):30-41.
101. Banks P, Lawrence M. The Disability Discrimination Act, a necessary, but not sufficient safeguard for people with progressive conditions in the workplace? The experiences of younger people with Parkinson's disease. *Disability and Rehabilitation*. 2006;28(1):13-24.
102. Bell D, Heitmueller A. The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled? *Journal of health economics*. 2009;28(2):465-80.
103. McMahan BT, Shaw LR. Workplace discrimination and disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2005;23(3):137-43.
104. Gunderson M, Lee BY. Pay discrimination against persons with disabilities: Canadian evidence from PALS. *The International Journal of Human Resource Management*. 2016;27(14):1531-49.
105. Jones MK, Latreille PL. Disability and earnings: Are employer characteristics important? *Economics Letters*. 2010;106(3):191-4.
106. Williams A, Fossey E, Harvey C. Sustaining employment in a social firm: use of the Work Environment Impact Scale v2. 0 to explore views of employees with psychiatric disabilities. *British Journal of Occupational Therapy*. 2010;73(11):531-9.

107. Macaden AS, Chandler BJ, Chandler C, Berry A. Sustaining employment after vocational rehabilitation in acquired brain injury. *Disability and rehabilitation*. 2010;32(14):1140-7.
108. Angela BM. Employment of persons with disabilities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2015;191:979-83.
109. Pagán R, Malo MÁ. Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review*. 2009;11(1):51-74.
110. Shantz A, Wang J, Malik A. Disability status, individual variable pay, and pay satisfaction: Does relational and institutional trust make a difference? *Human Resource Management*. 2018;57(1):365-80.
111. Graham KM, McMahon BT, Kim JH, Simpson P, McMahon MC. Patterns of workplace discrimination across broad categories of disability. *Rehabilitation psychology*. 2019;64(2):194.
112. Shaw LR, Chan F, McMahon BT. Intersectionality and disability harassment: The interactive effects of disability, race, age, and gender. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 2012;55(2):82-91.
113. Von Schrader S, Malzer V, Bruyere S. Perspectives on disability disclosure: the importance of employer practices and workplace climate. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2014;26(4):237-55.
114. Houtenville A, Kalargyrou V. People with disabilities: Employers' perspectives on recruitment practices, strategies, and challenges in leisure and hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*. 2012;53(1):40-52.
115. Koning P, Van Vuuren D. Hidden unemployment in disability insurance. *Labour*. 2007;21(4-5):611-36.
116. Kostol AR, Mogstad M. How financial incentives induce disability insurance recipients to return to work. *American Economic Review*. 2014;104(2):624-55.
117. İşsizlik Ödeneği İŞKUR Web Sayfası: Türkiye İş Kurumu; 2019 [İŞKUR, İşsizlik Ödeneği Hakkında Bilgi]. Available from: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/>.
118. Haines K, Soldner JL, Zhang L, Saint Laurent M-L, Knabe B, West-Evans K, et al. Vocational rehabilitation and business relations: Preliminary indicators of state VR agency capacity. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2018;48(1):133-45.
119. Turpin MJ, Iwama MK. *Using Occupational Therapy Models in Practice E-Book: A Fieldguide*: Elsevier Health Sciences; 2011.
120. Chuang WF, Hwang E, Lee HL, Wu SL. An in-house prevocational training program for newly discharged psychiatric inpatients: Exploring its employment outcomes and the predictive factors. *Occupational therapy international*. 2015;22(2):94-103.
121. Espín-Tello SM, Dickinson HO, Bueno-Lozano M, Jiménez-Bernadó MT, Caballero-Navarro AL. Functional capacity and self-esteem of people with cerebral palsy. *American Journal of Occupational Therapy*. 2018;72(3):7203205120p1-p8.
122. Arbesman M, Logsdon DW. Occupational therapy interventions for employment and education for adults with serious mental illness: A systematic review. *American Journal of Occupational Therapy*. 2011;65(3):238-46.

123. Suresh K, Chandrashekara S. Sample size estimation and power analysis for clinical research studies. *Journal of human reproductive sciences*. 2012;5(1):7.
124. Offerman SR, Nishijima DK, Ballard DW, Chetipally UK, Vinson DR, Holmes JF. The use of delayed telephone informed consent for observational emergency medicine research is ethical and effective. *Academic Emergency Medicine*. 2013;20(4):403-7.
125. Granberg-Rademacker JS. An algorithm for converting ordinal scale measurement data to interval/ratio scale. *Educational and Psychological Measurement*. 2010;70(1):74-90.
126. Kayıtlı olan engelli bireylerin cinsiyet, yerleşim yeri, engel oranı, yaş grubu, eğitim durumu ve engel türüne göre dağılımı [Internet]. Türkiye İstatistik Kurumu. 2010 [cited 07.07.2019]. Available from: http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1017 .
127. Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik, (2019).
128. Wilkie R, Blagojevic-Bucknall M, Jordan KP, Pransky G. Onset of work restriction in employed adults with lower limb joint pain: individual factors and area-level socioeconomic conditions. *Journal of occupational rehabilitation*. 2013;23(2):180-8.
129. Pransky GS, Fassier J-B, Besen E, Blanck P, Ekberg K, Feuerstein M, et al. Sustaining work participation across the life course. *Journal of occupational rehabilitation*. 2016;26(4):465-79.
130. Jones MK. Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*. 2008;35(5):405-24.
131. Robert PM, Harlan SL. Mechanisms of disability discrimination in large bureaucratic organizations: Ascriptive inequalities in the workplace. *The Sociological Quarterly*. 2006;47(4):599-630.
132. Sayce L. Beyond good intentions. Making anti-discrimination strategies work. *Disability & Society*. 2003;18(5):625-42.
133. Woodhams C, Corby S. Defining disability in theory and practice: a critique of the British Disability Discrimination Act 1995. *Journal of Social Policy*. 2003;32(2):159-78.
134. Lencucha R, Shikako-Thomas K. Examining the intersection of policy and occupational therapy: A scoping review. *Canadian Journal of Occupational Therapy*. 2019:0008417419833183.
135. Dirth T. A Social Identity Analysis of People With Disabilities Perceiving Discrimination as Illegitimate: University of Kansas; 2018.
136. Dirth TP, Branscombe NR. The social identity approach to disability: Bridging disability studies and psychological science. *Psychological bulletin*. 2018.
137. Stets JE, Burke PJ. Identity theory and social identity theory. *Social psychology quarterly*. 2000:224-37.
138. Malo MÁ, Pagán R. Wage differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity? *International Labour Review*. 2012;151(1-2):43-60.
139. Baldwin ML, Choe C. Re-examining the models used to estimate disability-related wage discrimination. *Applied Economics*. 2014;46(12):1393-408.

140. Snyder LA, Carmichael JS, Blackwell LV, Cleveland JN, Thornton GC. Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2010;22(1):5-19.
141. Gouvier WD, Sytsma-Jordan S, Mayville S. Patterns of discrimination in hiring job applicants with disabilities: The role of disability type, job complexity, and public contact. *Rehabilitation psychology*. 2003;48(3):175.
142. Lindsay S. Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and rehabilitation*. 2011;33(15-16):1340-50.
143. Campolieti M, Riddell C. Disability policy and the labor market: evidence from a natural experiment in Canada, 1998–2006. *Journal of Public Economics*. 2012;96(3-4):306-16.
144. Beşiri A. Yoksulluk ekseninde engellilerin eğitimi. *TBB Dergisi*. 2009;83:353-74.

8. EKLER

EK-1. Tez Çalışması İçin Etik Kurul Onayı



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 16969557-1579

Konu : ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 06 KASIM 2018 SALI
Toplantı No : 2018/26
Proje No : GO 18/500 (Değerlendirme Tarihi: 05.06.2018)
Karar No : GO 18/500-09

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergoterapi Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Hülya KAYIHAN'ın sorumlu araştırmacı olduğu, Ege TEMİZKAN'ın yüksek lisans tezi olan GO 18/500 kayıt numaralı, "İstihdam Edilmiş Olan Engelli Bireylerin İş İle İlgili Deneyimlerinin ve İşe Bakış Açılarının İncelenmesi" başlıklı proje önerisi araştırmının gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, 15 Kasım 2018-15 Kasım 2019 tarihleri arasında geçerli olmak üzere etik açıdan uygun bulunmuştur.

- | | | | |
|-----------------------------------|----------|-----------------------------------|-------|
| 1. Prof. Dr. Nurten AKARSU | (Başkan) | 10 Doç. Dr. Gözde GİRGİN | (Üye) |
| 2. Prof. Dr. Sevda F. MÜFTÜOĞLU | (Üye) | 11 Doç. Dr. Fatma Visal OKUR | (Üye) |
| 3. Prof. Dr. M. Yıldırım SARILAN | (Üye) | 12. Doç. Dr. Can Ebru KURT | (Üye) |
| 4. Prof. Dr. Nispet SAĞLAM | (Üye) | 13. Doç. Dr. H. Hüsrev TURNAGÖL | (Üye) |
| İZİNLİ | | 14. Dr. Öğr. Üyesi Özay GÖKÖZ | (Üye) |
| 5. Prof. Dr. Hatice Doğan BUZOĞLU | (Üye) | 15. Dr. Öğr. Üyesi Müge DEMİR | (Üye) |
| İZİNLİ | | 16. Öğr. Gör. Dr. Meltem ŞENGELEN | (Üye) |
| 6. Prof. Dr. R. Köksal ÖZGÜL | (Üye) | 17. Av. Meltem ONURLU | (Üye) |
| 7. Prof. Dr. Ayşe Lale DOĞAN | (Üye) | İZİNLİ | |
| 8. Prof. Dr. Mintaze Kerem GÜNEL | (Üye) | | |
| 9. Prof. Dr. Oya Nuran EMİROĞLU | (Üye) | | |

Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

06100 Sıhhiye-Ankara

Telefon: 0 (312) 305 1082 • Faks: 0 (312) 310 0580 • E-posta: goetik@hacettepe.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi için:

EK-2. Orijinallik Raporu

İSTİHDAM EDİLMİŞ OLAN ENGELLİ BİREYLERİN İŞ İLE İLGİLİ DENEYİMLERİNİN VE İŞE BAKIŞ AÇILARININ İNCELENMESİ

ORIJINALLIK RAPORU

%3	%1	%0	%3
BENZERLİK ENDEKSI	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	%1
2	Submitted to Hacettepe University Öğrenci Ödevi	%1
3	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
4	Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University Öğrenci Ödevi	<%1
5	Submitted to Eastern Mediterranean University Öğrenci Ödevi	<%1
6	www.haberhizmet.com İnternet Kaynağı	<%1
7	Submitted to Beykent Universitesi Öğrenci Ödevi	<%1
8	Submitted to Üsküdar Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1

EK-3. Dijital Makbuz



Dijital Makbuz

Bu makbuz ödevinizin Turnitin'e ulaştığını bildirmektedir. Gönderiminize dair bilgiler şöyledir:

Gönderinizin ilk sayfası aşağıda gönderilmektedir.

Gönderen: Ege Temizkan
 Ödev başlığı: İSTİHDAM EDİLMİŞ OLAN ENGELL..
 Gönderi Başlığı: İSTİHDAM EDİLMİŞ OLAN ENGELL..
 Dosya adı: Dosya boyutu:98.89K
 Sayfa sayısı: 68
 Kelime sayısı: 15,559
 Karakter sayısı: 107,332
 Gönderim Tarihi: 01-Ağu-2019 03:06PM (UTC+0300)
 Gönderim Numarası: 1156756581

1. 0885

İş, toplum içinde var olmanın ve kendini gerçekleştirme en temel gereksinimlerinden biridir. Bireyler sağlıklı kısıtlıdır (1) ve kendilerini, ilhamın ölmeye ve toplumdaki rolünü değiştirebilirler. Bu nedenle, bireyler için her zaman uygun olmalıdır. Çabı toplumdaki istihdam edilmek ve de işlerine katılmak ile bireyler sosyal istatistikler ve ekonomik durumuna (işleri) dönüştürülürken, işleri ilgili bir "bireyselleştirme" ve "yeterlilik" kavramları ile bağlantılıdır (1). Herkes için önemli olan (iş) sahibi olma durumu engelli bireyler için de önem arz etmektedir. Ancak engelli bireyler gerek sosyal gerek iş veresi tutarları açısından daha fazla istihdam edilme ihtiyacı yanında hem akademik yeterliliklerini göstermektedir (2).

Türkiye'de engelli bireylerin işgücüne dahil olma oranları her geçen yıl artmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2002 yılında yayınlanan "İlgili Durumuna Göre Engelli Müşahideleri" verilerine göre 2002 yılında Türkiye'de engelli bireylerin %18,3'ü işgücüne dahil edilmiştir (3). TÜİK'ten alınan 2010 verilerine göre ise, 2010 yılı itibarıyla engelli bireylerin %18,7'si işgücüne dahil edilmiştir (4). Genel olarak bu oranların her yıl arttığı (bireyler) ile bağlantılı olarak engelli bireylerin daha fazla çalışmaları ile istihdam edilme oranları artmaktadır (5).

Konuştuğumuz, engelli ve sağlıklı bireylerin eğitim seviyeleri ve diğer kişisel özellikleri aynı ya da benzer olduğunda daha fazla istihdam edilmektedir (7). Aynı zamanda sağlıklı bireyler yerleşim alanlarında fiziksel, sosyal ve/veya psikolojik bariyerlere maruz kalmaları ile işleme göre değerlendirilme ortamları kısıtlanmaktadır (8). Engelli bireyler iş yerinde artık katılmak ile alan kuralları ve işveren tarafından sağlanan öğretilere sağlıklı bireylerle benzeri daha az katılım göstermektedirler (9). Et olarak engelli bireyler kendi iş güvenliklerinin büyük önemini bilmemektedirler (10). Bu ve benzeri nedenlerden dolayı engelli bireyler, sağlıklı bireyler ile karşılaştırıldığında iş memnuniyetleri daha düşük, işe kalma süreleri daha kısa, işten ayrılma istekleri ve işten çıkartılma oranları da daha yüksektir (11, 12-13).

EK-4. Aydınlatılmış Onam Formu

ARAŞTIRMA AMAÇLI ÇALIŞMA İÇİN AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Katılımcılar ile görüşmeler telefon yolu ile yapılacak olup, telefon görüşmesi sırasında aşağıda yer alan onay alma görüşmesi yöntemi kullanılacaktır.

Merhaba, ben Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi Bölümü'nden Ege TEMİZKAN. Hacettepe Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktayım. Bölümümde Prof. Dr. Hülya KAYIHAN ile birlikte **İstihdam Edilmiş Olan Engelli Bireylerin İş ile İlgili Deneyimlerinin ve İşe Bakış Açılarının İncelenmesi** adlı çalışmayı yapıyoruz.

Sizin ile iletişim kurmakta olduğum telefon numarasını İŞKUR iş meslek danışmanı Sn. _____'dan almış bulunmaktayım.

Çalışmamızın temel amacı, iş geçmişi olan engelli bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları tecrübeleri, iş yerindeki eşitsizlikleri ve bu eşitsizliklerin nedenlerini incelemektir.

Bu çalışmaya katılım göstermek isteyip istemediğinizi sormak üzere sizi aradım. Katılımınız tamamıyla gönüllülüğe dayalı olup, istemediğiniz koşulda katılım göstermek zorunda değilsiniz.

Katılım göstermek isteyip istememeniz İŞKUR ile olan iletişiminizi hiçbir şekilde olumsuz etkilemeyecektir ve İŞKUR'dan daha önce olduğu gibi hizmet almaya devam edebileceksiniz.

Bu çalışma hakkında daha fazla bilgi almak ister misiniz?

(Evet ise, aşağıdaki gibi devam edilecektir, hayır ise görüşme sonlandırılacaktır.)

Devam etmek istediğiniz için teşekkür ederim,

Çalışmamız kapsamında, engelli bireylerin iş yerinde karşı karşıya kaldığı eşitsizliklerin altında yatan nedenleri araştırıyoruz. İlgili kaynaklarda bu eşitsizlikler ayrımcılığa dayalı olan ve ayrımcılığa dayalı olmayan teoriler ile açıklanmaktadır.

Çalışmamızda, size önce yaş, çalışma geçmişi, eğitim durumu ve engel türü gibi konularda sorular soracağım, daha sonra ise çalışma hayatına bakış açınız ve çalışma ile ilgili tecrübeleriniz ile ilgili bir anket uygulayacağım. Soruların ve anketin tamamlanması yaklaşık 10 dakika sürecektir.

Soruları anlamadığınız durumda, açıklama yapmamı talep edebilirsiniz.

Bu çalışmaya sizinle birlikte yaklaşık 300 kişinin katılım göstermesini planlıyoruz. Bu çalışma size doğrudan bir fayda sağlamayacak olsa da verdiğiniz cevaplar doğrultusunda oluşan veri tabanımızın; engelli bireylerin istihdama dahil olmalarına, bir işi uzun süre devam ettirebilmelerine ve çalışma hayatından memnun olmalarına katkı sağlayacak uygulamaları güçlendireceğini düşünüyoruz.

Çalışma kapsamında sizden toplanan tüm verilerin, kimlik bilgilerinizi ifşa etmeden saklanacağını ve hiçbir koşulda kimliğinizin açıklanmayacağını taahhüt ederim.

Çalışma hakkında aklınıza gelebilecek her türlü soruyu bu görüşme süresince ya da görüşmemiz bittikten sonra 0 535 682 01 58 numaralı telefonda arayarak bana (Ege TEMİZKAN) yöneltebilirsiniz.

Çalışmaya katılma kararı verdikten sonra fikrinizi değiştirecek olursanız, her zaman yukarıdaki telefon numarasından bana ulaşarak bilgilerinizin silinmesini talep edebilirsiniz. Hiçbir koşul aranmadan talebiniz üzerine bilgileriniz silinecektir.

Herhangi bir sorunuz var mı?

Çalışmaya katılım göstermek ister misiniz?

(Evet, ise demografik bilgi anketi ve ardından veri toplama anketi ile devam edilecektir.)

(Hayır, ise görüşme sonlandırılacaktır.)

EK-5. Demografik Bilgi Formu

İstihdam Edilmiş Olan Engelli Bireylerin İş ile İlgili Deneyimlerinin ve İşe Bakış Açılarının İncelenmesi Çalışması Demografik Bilgi Toplama Formu

İsim:

Katılımcı No:

Yaş:

Cinsiyet:

Eğitim Seviyesi:

Okur Yazar Değil

Lisans Mezunu

İlkokul Mezunu

Yüksek Lisans Mezunu

Lise Mezunu

Doktora Mezunu

Engel Tipi:

Görme

Zihinsel

İşitme

Ruhsal

Dil ve Konuşma

Süreğen

Ortopedik/Fiziksel

Çoklu

Engel Yüzdesi:

Çalışma Durumu:

Çalışıyor

Çalışmıyor

Çalışmıyor ise Son İşinden Ayrılma Nedeni:

Kendi isteği ile ayrılmış

İşten çıkartılmış

Son İşinin Tipi:

Mavi Yakalı

Beyaz Yakalı

Son İşinde Kaldığı Süre (Yıl):

Son İşinde Kendi Görüşüne Göre Ne Derecede Ayrımcılığa Maruz Kaldığı (0-10):

EK-6. Veri Toplama Anketlerinden Örnek Sorular

İşe Ait Özellikler Anketi

- 1.
- 2.
3. Terfi fırsatları iyidir (4: Çok Doğru, 3: Bir Miktar Doğru, 2: Doğru Değil, 1: Hiç Doğru Değil)
- 4.
5. İş yeri ile ilgili kararların alımına katkı miktarınız iyidir (4: Sıklıkla, 3: Bazen, 2: Nadiren, 1: Hiçbir Zaman)
- 6.
- 7.
- 8.
9. Kendimi geliştirme fırsatları iyidir (4: Çok Doğru, 3: Bir Miktar Doğru, 2: Doğru Değil, 1: Hiç Doğru Değil)
- 10.
- 11.

İşin Özelliklerine Yönelik Tercihler Anketi

Tüm sorular için;

*1: Hiç Önemli Değildir, 2: Önemli Değildir, 3: Önemli de Değildir Önemsiz de,
4: Önemlidir, 5: Çok Önemlidir*

- 1.
- 2.
3. Terfi Fırsatları Ne Kadar Önemlidir?
- 4.
- 5.
- 6.
7. Kendimi Geliştirme Fırsatları Ne Kadar Önemlidir?
- 8.
9. Alınan Kararlara Katkı Vermek Ne Kadar Önemlidir?
- 10.
- 11.

Yönetim Tutumları Envanteri 4: Çok Doğru, 3: Bir Miktar Doğru, 2: Doğru Değil, 1: Hiç Doğru Değil	Çalışan Tutumları Envanteri
1. 2. 3. Yönetim, Çalışanlara Karşı Saygılıdır 4. Çalışanların Güvenliği Ön Plandadır 5. 6. 7. 8. Amirlerim ya da İşverenim, İşimi Yapmam Konusunda Yardım ve Desteğini Esirgemez	1. 2. 3. Çalıştığım iş yerinin daha başarılı olması için daha çok çalışmayı göze alırım (4: Çok Doğru, 3: Bir Miktar Doğru, 2: Doğru Değil, 1: Hiç Doğru Değil) 4. 5. Önümüzdeki 1 yıl içerisinde bu işten ayrılma planım var (1: Çok yüksek olasılıkla, 2: Olası, 3: Hiç Olası Değil)

EK-7. Araştırmacılar ile Lisa Schur arasındaki değerlendirilmenin kullanım izni hakkındaki yazışma

On 11.06.2018, 17:30, “Schur, Lisa” lschur@slr.rutgers.edu wrote:

Hi Ege,

I actually was genuinely delighted to read your e-mail. It was quite surprising to see that our article had that immediate impacts. I also want to thank you for the comprehensive e-mail about the goals and aims of your thesis.

First of all, I wish you best of luck in actualizing and writing your thesis. You are more than welcome to use the Work Qualities Questionnaire, Preferences on Work Qualities Questionnaire, Management Attitudes Inventory and Employee Attitudes Inventory. Also, good news for you, those assessment tools were designed to be used in Jordan as well as USA, therefore there was a lot of work done for tweaking the structure of the assessments to be suitable cross culturally (i.e. West and Eastern cultures).

There is, however, one thing I have to ask of you. You can of course use the assessments for your scientific and academic work. You can present and discuss about the assessments (said questionnaires and inventories) with your supervisors. But please do not publish your work with the assessments attached without data deduction. You can, for example, give some of the questions (maybe 3 or 4 out of 11 in the questionnaires and around 2 questions for the inventories).

With this said, I am now going to attach the manuals (elaborate ones so good luck in advance) and the WQQ, PWQQ, MAI and EAI.

Please do not hesitate to contact me about any questions that may emerge during your discussions about the assessments.

Cannot wait to read about your preliminary results and your finished product. As always, it is an OT who managed to plan a study that is able to make me hyped-up. Keep up the good work.

Best of luck...

Lisa A. Schur, PhD, J.D.

Chair, Berkeley Department of Labor Studies and Employment Relations
Labor Studies and Employment Relations Program for Disability Research

9. ÖZGEÇMİŞ

A. KİŞİSEL BİLGİLER

ADI, SOYADI:	Ege Temizkan
DOĞUM TARİHİ ve YERİ:	14.06.1995-İzmir
HALEN GÖREVİ: Ergoterapist	
YAZIŞMA ADRESİ: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ergoterapi Bölümü, Samanpazarı/Ankara	
TELEFON: 05356820158	E-MAIL: egetmzkn@gmail.com

B. EĞİTİM

YILI	DERECESİ	ÜNİVERSİTE	ÖĞRENİM ALANI
2013-2017	Lisans	Hacettepe Üniversitesi	Ergoterapi
2017- Halen	Yüksek Lisans	Hacettepe Üniversitesi	Ergoterapi

C. AKADEMİK DENEYİM

GÖREV DÖNEMİ	UNVAN	BÖLÜM	ÜNİVERSİTE
2018- Halen	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ	ERGOTERAPİ BÖLÜMÜ	HACETTEPE

D. ÇALIŞMA ALANLARI

ÇALIŞMA ALANI	ANAHTAR SÖZCÜKLER
Ergoterapi, Rehabilitasyon, Nörolojik rehabilitasyon, Geriatri, Denge	Rehabilitasyon, Ergoterapi