



T.C.
Aile ve
Sosyal Politikalar
Bakanlığı

**Engelli ve Yaşlı Hizmetleri
Genel Müdürlüğü**

KAMUDA ENGELLİ İSTİHDAMININ ANALİZİ

Ankara
Temmuz 2015

**T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları**

Ankara – Temmuz 2015

ISBN:

**Engelli ve Yaşlı Hizmetleri
Genel Müdürlüğü
Proje Ekibi**

İshak ÇİFTÇİ
Proje Yürütücüsü-Genel Müdür V.
Umut Pınar BÜYÜKKAYAER
Koordinatör-Daire Başkanı V.
Lütfiye KARAASLAN
Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı
Sinan GERGİN
Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı
Zühal YILMAZ
Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı
Fatma GÖKMEN
Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanı

Proje Araştırma Ekibi

Prof. Dr. Metin ÖZUĞURLU
Proje Danışmanı
Prof. Dr. Mete YILDIZ
Proje Danışmanı
Cenay BABAÖĞLU
Araştırma Koordinatörü
İşıl ÖNDER
Proje Yürütücüsü
Dr. Neslihan ÇELİK
Genel Koordinatör

Bu araştırma, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından, engelli bireylerin kamu sektöründe daha verimli bir şekilde istihdam edilmelerini desteklemek amacıyla alınması gereken tedbirlere yönelik 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (a) fıkrası kapsamında çalıştırılan engelli bireylerin çalışma ortamında karşılaştıkları güçlükler, buldukları kadroda sorumluluklarını yerine getirmede verimliliklerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenleri kapsayan verileri toplamak ve bu veriler ışığında konunun mevzuat ve uygulama açısından incelenmesi amacıyla 2014 yılında yüklenici firma olan, G&I Araştırma ve Danışmanlık şirketine yaptırılmıştır. Bu raporda yer alan tüm yazı, grafik ve tablolar, yürütülen araştırma sonuçlarına dayanmaktadır. Bu raporda yer alan yazılı ve görsel malzeme, rapora referans verilmeden çoğaltılamaz ya da kullanılamaz. Bu araştırma, herhangi bir yayında ya da hizmette kullanıldığında, araştırmanın tam isminin belirtilmesi zorunludur.

Kitap Hazırlık

G&I Araştırma ve Danışmanlık
Ziaur Rahman Cad. 7/11
06700 GOP Çankaya ANKARA
www.gipartnership.com

Baskı

Anıl Reklam Matbaa
Özveren Sokak No:13/A Kızılay / ANKARA
Tel: 0312 229 37 41 -42

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Eskişehir Yolu Söğütözü Mah.2177. Sok. No: 10/A Kat:14-15-16
06510 Çankaya/ANKARA
www.aile.gov.tr-www.eyh.gov.tr
e-posta: bilgiedinme@eyhgm.gov.tr

SUNUŞ

Toplumun ayrılmaz bir parçası olan engelli vatandaşlarımızın sorunlarının çözümü ve yaşamın her alanında aktif olarak yer almalarının sağlanması devletimizin öncelikleri arasındadır. Devletimiz, engelli bireylerin 21.yüzyıla yakışır bir şekilde eşit vatandaşlık haklarına sahip olmaları için tüm imkânlarını seferber ederek çalışmalarına devam etmektedir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olarak hedefimiz, şimdiye kadar yapılmış çalışmaları daha ileriye götürmek, uygulamadaki sorunları gidermek ve “önce insan” ilkesi doğrultusunda hizmetlerimizin Ülkemizin her köşesine yayılmasını sağlamaktır. İnsan haklarına dayalı ve ayrımcılıkla mücadele eksenli engelliler politikamız çerçevesinde, engelli bireylerin toplumsal yaşama tam ve eşit katılımlarını sağlamaya yönelik olarak engellilerin fırsat eşitliği temelinde var olan haklarını kullanabilmelerini sağlamak en büyük hedeflerimizden birisidir.

Günümüzde engelli bireylerin toplumsal yaşama tam ve eşit katılımlarının en önemli koşullarından birisi, çalışma hayatında diğer bireylerle birlikte yer almalarının sağlanmasıdır. Aksi takdirde, engelli bireylerin yaşamın içinde, başkalarına bağımlı olmadan ve üretken bireyler olarak yer almaları mümkün olmayacaktır.

Çalışma hakkı hem evrensel hem de anayasal bir hak olup engelli olsun olmasın tüm bireylerin en temel insan hakkıdır. Bu hakkın engelli olan bireyler açısından korunması ve desteklenmesi birtakım ek düzenlemeleri ve çabaları zorunlu kılmaktadır.

Bakanlığımız, engellilerin istihdamı ve sosyal hayata katılımı konularına büyük önem atfetmektedir. Bu politika çerçevesinde 2002 yılı ve sonrasında kamu kurumlarında engelli memur istihdamını artırmak ana hedeflerimiz arasında yer almıştır. Özellikle; 2012 yılında uygulanmaya başlanan ve 2014 yılında ikincisi gerçekleştirilen merkezi engelli memur sınavları ile engelli memur sayısında göz ardı edilemeyecek bir başarı sağlanmıştır. Bu kapsamda, 2002 yılında kamuda memur olarak çalışan engelli sayısı 5.777 iken bu rakam 2014 yılı sonu itibariyle 36.165’e ulaşmıştır. Bir başka ifade ile kamuda engelli memur istihdamında yedi katı aşan büyük bir artış gerçekleşmiştir.

Bakanlığımız, kamuda engelli istihdamında sayıca elde edilen bu başarının nitelikli bir istihdam dönüşmesini sağlamak ve engelli bireylerin kendilerine uygun ortamlarda istihdamlarının desteklenmesi amacıyla ihtiyaç duyulan verilerin elde edilmesi ve sonuçların ilgili tüm taraflarla paylaşılması amacıyla önemli bir projeyi hayata geçirmiştir.

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğümüz tarafından 2014 yılı içerisinde gerçekleştirilen “*Kamuda Engelli İstihdamının Analizi*” isimli araştırma projesi, kamu sektöründe memur olarak istihdam edilen engelli bireylerin çalışma ortamlarını değerlendiren en kapsamlı araştırmadır. Söz konusu araştırmanın sağladığı verilerle birlikte, kamuda memur olarak istihdam edilen engelli bireylerin çalışma ortamında karşılaştıkları güçlüklerin ve verimliliklerini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen

etmenlerin belirlenmesi, engelli bireylerin kamuda niteliklerine uygun kadrolarda istihdamlarını artırmaya yönelik alınacak tedbirler açısından çok önemlidir. İnanıyorum ki, kamu sektöründe engelli memur istihdamında nicel olarak sağlanan başarı önümüzdeki dönemde nitel olarak da sağlanacaktır.

Araştırma projesinin toplumumuzun en önemli meselelerinden olan engelli istihdamıyla ilgili sorunlara yönelik duyarlılığın ve çözüm arayışının artmasına vesile olması dileğiyle, tüm engelli vatandaşlarımızı, ailelerini ve konuyla ilgili herkesi saygı ve sevgiyle selamlıyor, bu araştırmada ve yayının gerçekleşmesinde emeği geçenleri kutluyorum.

Doç. Dr. Ayşenur İSLAM
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı

ÖNSÖZ

Engelli bireylerin toplumsal yaşama tam ve etkin katılımlarının en temel koşulu çalışma hayatında yer almalarının sağlanmasıdır. Bu hedefe ulaşabilmek için konunun tüm taraflarının üstüne düşen sorumlulukları yerine getirmesi ve konuya insan hakkı temelinde yaklaşması büyük bir öneme sahiptir. Devletimiz, engelli bireyleri dışlayan, onları eve hapseden çağdışı anlayışı reddederek, engellilerle ilgili alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı konusunu Anayasa ile güvence altına almıştır.

Engellilerin kamuda memur olarak istihdamları son yıllarda üzerinde önemle durulan bir konu olmuş ve 2002-2014 yılları arasında kamuda çalışan engelli memur sayısında gözle görünür bir artış sağlanmıştır. Ancak sayıca elde edilen bu başarı bazı sorunları da beraberinde getirmiş, engelli bireylerin kendilerine uygun düzenlenmiş ortamlarında istihdam edilip edilmedikleri konusunu gündeme taşımıştır.

Genel Müdürlüğümüz konunun bilimsel olarak ele alınması ve bu alanda var olan veri eksikliğinin önüne geçilmesi amacıyla 2014 yılı içerisinde “*Kamuda Engelli İstihdamının Analizi*” isimli bir araştırma projesi gerçekleştirmiştir. Kamuda engelli bireylerin memur olarak istihdamı sürecinde konuyu mevzuat, işe giriş, kariyer gelişimi, iş yeri ortamının düzenlenmesi ve ayrımcılık alanlarında kapsamlı bir şekilde ele alan ve sonuçta da bu alanda politika önerileri geliştirilmesine imkân veren yetkinlikte bir çalışma yürütülmüştür.

“*Kamuda Engelli İstihdamının Analizi*” Araştırma Projesi kamuda memur olarak istihdam edilen engelli bireylerin çalışma ortamlarını ilgili tüm tarafları ile değerlendiren Ülkemizde yapılan en kapsamlı araştırma olmuştur. Proje kapsamında İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey-2 seviyesinde (12 bölge, 26 il) 2.908 engelli personel, 2.244 çalışma arkadaşı, 1.412 birim amiri ve 326 üst amir olmak üzere toplam 6.974 denek ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Görüşmelerde engelli çalışan, çalışma arkadaşı ve amirlerin engellilerin kamuda memur olarak istihdamları konusunda bilgi, algı ve tutumlarını belirlemeye dönük her üç grup için hem ayrı ayrı hem de gerekli yerlerde karşılaştırmalı sorulara yer verilmiştir. Bu kapsamda; “çalışma yaşamı”, “işe ve çalışmaya dönük tutumlar”, “amir ve çalışma arkadaşlarının engelli çalışanlarla iletişim ve çalışma deneyimleri”, “engelli personelin aday memurluk deneyimi ve işte yükselme olanakları”, “iş yerinde engellilere dönük düzenlemeler konusundaki algı”, “engelli kamu personelinin işi ile eğitim ve vasıf düzeyi arasındaki ilişki algısı”, “engeli bulunan kamu personelinin yasal haklarını kullanma düzeyleri”, “her üç grup açısından mevzuat bilgisi”, “işyerinde mobbing ve ayrımcılık”, “çalışma ilişkilerinin sosyal psikolojik boyutları” başlıkları altında sorular yöneltilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarından elde edilen veriler, engelli bireylerin kamuda memur olarak istihdam edilmelerinde yaşanan sorunların çözümüne yönelik alınması gerekli tedbirlerin ortaya konmasına zemin oluşturacak, engelli bireylerin istihdamında yeni politikaların belirlenmesini sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışma, ilgili tüm taraflara istihdam alanında kaynak oluşturacaktır.

Kaynakların etkin bir şekilde kullanılarak engelli istihdamında yaşanan sorunlara gerçek teşhisin konulması amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmadan ilgili tüm kesimlerin yararlanacağını umuyor, emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunuyorum.

İshak ÇİFTÇİ
Genel Müdür V.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	17
BİRİNCİ BÖLÜM	
KAMUDA ENGELLİ İSTİHDAMININ ANALİZİ ARAŞTIRMASININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	18
1.1. Engellilik Olgusunun Tanımı ve Kapsam	18
1.1.1. Engelliliğin Hak Temelinde Kavranışı	19
1.1.2. Engelli İstihdamı: Sorun Alanları ve Çözüm Yolları.....	22
1.1.3. Engelli İstihdamının Kamu Sektörü Boyutu	23
1.2. Türkiye’de Engellilik Çalışmaları	26
1.2.1. Engellik Çalışmalarının Genel Çerçevesi.....	26
1.2.2. Kamu Sektöründe Engelli Bireylerin İstihdamı ve Verimlilik	27
1.2.3. Türkiye’de Engelli İstihdamı Çalışmalarının Genel Değerlendirmesi	34
1.3. Engelli İstihdamına Yönelik Ulusal Mevzuat.....	36
1.3.1. Anayasa.....	36
1.3.2. Kanunlar	36
1.3.3. Kanun Hükmünde Kararnameler.....	39
1.3.4. Yönetmelikler	39
İKİNCİ BÖLÜM	
KAMUDA ENGELLİ İSTİHDAMININ ANALİZİ ARAŞTIRMASI: BİR DENEYİM OLARAK SAHA ÇALIŞMASI	43
2.1. Araştırmanın Yöntemi.....	43
2.1.1. Araştırmanın Kapsamı: Evren ve Örneklem.....	43
2.1.2. Veri Toplama Teknikleri	45
2.2. Saha Uygulaması	46
2.2.1. Hazırlık Süreci.....	46
2.2.2. Anketörler	47
2.2.3. Uygulama.....	48
2.3. Öngörülen ve Gerçekleşen Riskler	49
2.4. Araştırma Etiği.....	51
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
ARAŞTIRMA ANALİZİ	53
3.1. Araştırma Örnekleme – Demografik Profil.....	53
3.2. Engellilik Olgusu	65

3.3. Sosyo-ekonomik Profil	70
3.4. Çalışma Yaşamı.....	74
3.5. İş ve Çalışmaya Dönük Tutumlar	77
3.5.1 Amir ve Çalışma Arkadaşlarının Engelli Çalışanlarla İletişim ve Çalışma Deneyimleri.....	83
3.6. Engeli Bulunan Personelin Aday Memurluk Deneyimi ve İşte Yükselme Olanakları.....	86
3.7. İşyerinde Engellilere Dönük Düzenlemeler Konusundaki Algılar	93
3.8. Engelli Kamu Personelinin İş ile Eğitim ve Vasıf Düzeyi Arasındaki İlişki Algısı.....	101
3.9. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Yasal Haklarını Kullanma Düzeyleri	101
3.10. Mevzuat Bilgisi.....	106
3.11. Çalışma Arkadaşlarına Göre Amirlerin Bilgi ve Ön Yargısı.....	108
3.12. Çalışma İlişkilerinin Sosyal Psikolojik Boyutları.....	109
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
SONUÇ ve ÖNERİLER	133
KAYNAKÇA.....	149
EK: SORU FORMLARI.....	153

GRAFİKLER

Grafik 1: Engeli Bulunan Kamu Personelinden Oluşan Örneklemin Düzey 2 İllerine Göre Dağılımı	54
Grafik 2: Engeli Bulunan Kamu Personelinden Oluşan Örneklemin İstihdam Edildikleri Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı	54
Grafik3:Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı Birimlere Göre Dağılımı	55
Grafik 4: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çalıştığı Kurumların Dağılımı	56
Grafik 5: Engeli Bulunan Kamu Personelinden Oluşan Örneklemin İstihdam Edildikleri Genel İdare Hizmet Sınıfındaki Unvanlarına Göre Dağılımı (N. 1724)	59
Grafik 6: Çalışma Arkadaşları Hizmet Sınıfları	61
Grafik 7: Amirlerin Hizmet Sınıfları	61
Grafik 8: Çalışma Arkadaşlarının Eğitim Durumu	62
Grafik 9: Amirlerin Eğitim Durumu	62
Grafik 10: Engeli Bulunan Kamu Personelinden Oluşan Örneklemin Cinsiyetlere Göre Dağılımı	63
Grafik 11: Engeli Bulunan Kamu Personelinden Oluşan Örneklemin Yaş Dağılımı.....	63
Grafik 12: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği İllerin Dağılımı	64
Grafik 13: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Medeni Durumu.....	64
Grafik 14: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çocuk Sahibi Olup Olmadığı.....	64
Grafik 15: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Hane Büyüklüğü	65
Grafik 16: Sağlık Kurulu Raporunun Alındığı Yaşlar	66
Grafik 17: Engelliliğin Oluştugu Yaş Aralığı.....	67
Grafik 18: Engelinin Ne Zaman Oluştugu	69
Grafik 19: Engelinin Nasıl Oluştugu.....	69
Grafik 20: Yaşamını Yardım Almadan Bağımsız Olarak Sürdürebilir mi?	69
Grafik 21: Yaşadığınız Ev Kime Ait?.....	70
Grafik 22: Hanede Başka Çalışan Var mı?.....	71
Grafik 23: Engeliniz Nedeniyle İlave Harcamanız Var mı?.....	71
Grafik 24: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Kendisini Hangi Gelir Grubunda Gördüğü.....	72
Grafik 25: Amirlerin Kendisini Hangi Gelir Grubunda Gördüğü	73
Grafik 26: Çalışma Arkadaşlarının Kendisini Hangi Gelir Grubunda Gördüğü.....	73
Grafik 27: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Kamu Sektöründen Önce İş Deneyiminin Olup Olmadığı	74
Grafik 28: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Bu İşin Kamu Sektöründe İlk İş Olup Olmadığı	74
Grafik 29: Engeli Bulunan Kamu Personelinin İşe Yerleşme Kanalları	75
Grafik 30: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Halihazırda İstedikleri İl, Kurum ve Unvanda Çalışıp Çalışmadıkları (N.2908)	76
Grafik 31: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çalışma ile İlgili Yargıları (N. 2908)	78

Grafik 32: Engeli Bulunan Kamu Personelinin İşinden Memnuniyet Ölçeği.....	79
Grafik 33: Memuriyete Başlamış Olmaktan Pişmanlık Duyduğunuz Oluyor mu?	79
Grafik 34: İşe Erişimde Sorun Yaşıyor musunuz?	80
Grafik 35: İşe Erişimde Yaşanan Sorunlar	80
Grafik 36: Aile ve Çevresinde Engelli Olarak Karşılaştığınız Sorunlar Çalışma Şevkinizi Olumsuz Etkiliyor mu?	81
Grafik 37: Yaptığınız İşte Zorlanıyor musunuz?.....	81
Grafik 38: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Yaptığı İşte Zorlanma Nedenleri.....	81
Grafik 39: Amirler; Aile, Yakın Çevre ya da Önceki Çalışma Ortamında Bir Engelliyle Bir Arada Bulundu mu?.....	83
Grafik 40: Amirler Hâlihazırda Engelli Personelle Çalışıyor Olmaktan Dolayı Zorluk Yaşıyor mu?.....	84
Grafik 41: Çalışma Arkadaşları Engelli Personelle Bir Arada Çalışmakta Zorluk Yaşıyor mu?.....	84
Grafik 42: Çalışma Arkadaşları- Yaşanılan Zorluklar.....	85
Grafik 43: Çalışma Arkadaşlarının Çalışmalarına Engelli Çalışanlar Ne Yönde Etkide Bulunuyor?.....	85
Grafik 44: Çalışma Arkadaşları Engelli Personelle İletişim Kurabilmek ve Tanımak Maksadıyla Herhangi Bir Eğitim Aldı mı?.....	86
Grafik 45: Amirler, Engelli Bireyleri Tanımak ve İletişim Kurabilmek İçin Herhangi Bir Eğitim Aldı mı?	86
Grafik 46: Çalışma Arkadaşları Engelli İstihdamını Düzenleyen Mevzuattan Haberdar mı?	86
Grafik 47:Engeli Bulunan Personele Çalıştığı Bölümde Yapacağı İş Açık Seçik Anlatıldı mı?.....	86
Grafik 48: Engeli Bulunan Personel Aday Memurluk Eğitiminde Zorlukla Karşılaştı mı?	87
Grafik 49: Engeli Bulunan Personel Aday Memurluk Sınavında Zorlukla Karşılaştı mı?	87
Grafik 50: Engeli Bulunan Personelin İşyerinde Yükselme Şansı	90
Grafik 51: Engeli Bulunan Personel Görevde Yükselme Eğitimlerinde Zorlukla Karşılaştı mı?	92
Grafik 52: Engeli Bulunan Personel Görevde Yükselme Sınavlarında Zorlukla Karşılaştı mı?	93
Grafik 53: Engeli Bulunan Personel Görevde Yükselme Sınavlarında Karşılaştıkları Sorunların Dağılımı	93
Grafik 54: Engeli Bulunan Kamu Personelinin İşyerinde Engellilere Dönük Düzenlemeler Konusundaki Algıları	94
Grafik 55: Engeli Bulunan Personelin İşyerinde Yeterli Araç-Gereç, Destekleyici Teknolojileri Mevcut mu?.....	98
Grafik 56: İşyerinde Mevcut Olan Araç-Gereç ve Destekleyici Teknolojilerin Dağılımı (N.787).....	98
Grafik 57: İşyerinde Engellilerin Görevini Yapması İçin Yeterli Ekipman Sağlanıyor mu?	98
Grafik 58: Engeli Bulunan Personel Araç-Gereç Kullanmak Maksadıyla Eğitim ve Teknik Destek Aldı mı? ..	99
Grafik 59: Çalışma Arkadaşlarına Göre İşyerinin Fiziki Koşulları Engelli Personelin Çalışması İçin Uygun mu?.....	99
Grafik 60: Amirlere Göre İşyerinde Engellilerin Görevini Yapması İçin Yeterli Ekipman Sağlanıyor mu?.....	99

Grafik 61: Engeli Bulunan Personelin İşyerinde Engel Grubuna Uygun Düzenlemeler Mevcut mu?.....	99
Grafik 62: Engeli Bulunan Personelin Engeli Nedeniyle Talep Ettiği Farklı Mesai Saaati Karşılandı mı?	101
Grafik 63: Engellilere Yönelik Resmi İdari İzinlerinizi Kullanabiliyor musunuz?	102
Grafik 64: Engeli Bulunan Personel ve Çalışma Arkadaşları, Memurlukta Herkese Tanınan Haklardan Yararlanabiliyor mu?	105
Grafik 65: Memurlukta Herkese Tanınan Haklardan Yararlanamadığını Beyan Eden Engelli Personelin (N.133) İleri Sürdüğü Nedenlerin Dağılımı	105
Grafik 66: Engeli Bulunan Kamu Personeli Engelli İstihdamını Düzenleyen Mevzuattan Haberdar mı?	106
Grafik 67: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Mevzuat Bilgisini Edindiği Kanallar	106
Grafik 68: Amirlerin İlgili Mevzuattan Haberdar Olup Olmadığı Hakkında Engeli Bulunan Personelin Kanaati.....	106
Grafik 69: Amirlerin İlgili Mevzuattan Haberdar Olup Olmadığı Hakkında, Engelli Personelin Çalışma Arkadaşlarının Kanaati	107
Grafik 70: Çalışma Arkadaşları Mevzuat Bilgisini Hangi Kaynaklardan Edindi?	107
Grafik 71: Amirler Engelli İstihdamını Düzenleyen Mevzuatı Yeterli Görüyor mu?.....	107
Grafik 72: Amirlerin Gözünden Engelli İstihdamını Düzenleyen Mevzuatta Karşılaşılan Sorunlar	108
Grafik 73: Sizce Amirleriniz Engellilerle İlgili Yeterli Bilgi ve Tecrübeye Sahip mi?.....	108
Grafik 74: Amirlerinizin Engellilere Yönelik Ön Yargılı Olduğunu Düşünüyor musunuz?.....	109
Grafik 75: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Kendisi, Çalışma Arkadaşı ve Amirinin İşyerinde Mobbing Konusundaki Kanaatleri	109
Grafik 76: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Mobbing Konusundaki Kanaatleri.....	110
Grafik 77: Mobbinge Uğraya Engelli Personelin Mobbing Karşısındaki Tutumu (N.459).....	115
Grafik 78: Engelli Olan Personel Çalışma Ortamında Ayrımcılığa Uğradı mı?	115

TABLolar

Tablo 1: Bölgelere Göre Engelli Hakları Sözleşmesini21	21
Onaylayan Ülke Sayıları (27 Ağustos 2012)	
Tablo-2A: Sübvans, Destekli ve Korunmalı İstihdam İçin Uygunluk Ölçütleri.....24	24
Tablo-2 (Devam): Sübvans, Destekli ve Korunmalı İstihdam İçin Uygunluk Ölçütleri.....25	25
Tablo 3: Örneklem Planı53	53
Tablo 4: Örneklem Planı59	59
Tablo 5: Çalışılan Kuruma Göre Birimler57	57
Tablo 6: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Eğitim Durumu58	58
Tablo 7: Üniversite Bölümlerine Göre Hizmet Sınıflarının Dağılımı.....58	58
Tablo 8: Genel İdari Hizmetlerde İstihdam Edilen Engelli Kamu Personelinin Öğrenim Durumlarına Göre Ünvanları (N.1724)59	59
Tablo 9: Engeli Bulunan Kamu Personelinin İstihdam Edildiği Kurumlara Göre Ünvanları (N. 1724).....60	60
Tablo 10: Engeli Bulunan Kamu Personelin Yaşamını En Uzun Süre Nerede Geçirdiği.....63	63
Tablo 11. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Engel Türlerinin Araştırma Örneklemi ve Evrenindeki Dağılımı.....65	65
Tablo 12. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Engel Türüne Göre Engellilik Oranları.....66	66
Tablo 13. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Rapor Edinme Yaş Aralıklarına Göre Engelini Fark Ettiği Yaş Ortalaması67	67
Tablo 14. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Engel Oluşum Zamanına Göre Sağlık Kurulu Raporu Alma Zamanı (N.2608).....68	68
Tablo 15. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çalışma Süresine Göre Sağlık Kurulu Raporu Alma Yaş Ortalaması68	68
Tablo 16 Engeli Bulunan Kamu Personelinin Engel Grubuna Göre Sağlık Kurulu Raporu Alma Yaşı (N.2649)68	68
Tablo 17: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Engel Grubuna Göre Günlük Yaşamını Yardım Almaksızın, Bağımsız Olarak Sürdürebilme Oranları (N.2823).....70	70
Tablo 18: Medeni Duruma Göre Hane Bütçesine Katkıda Bulunanların Oranı (N.1161).....71	71
Tablo 19: Engel Grubuna Göre Engel Nedeniyle İlave Harcama Yapma Eğilimi.....71	71
Tablo 20: Engel Gruplarına Göre Engel Nedeniyle Yapılan İlave Harcama Miktarları72	72
Tablo 21: Engel Grubuna Göre Öznel Gelir Grubu Algısı.....73	73
Tablo 22: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çalışma Deneyimi.....74	74
Tablo 23: Engel Grubuna Göre Mevcut İşe Girme Kanalları (N.2397).....75	75
Tablo 24: Öğrenim Durumuna Göre İstihdam Edildiği Unvanda Memnuniyet Durumu (N.2903)76	76
Tablo 25: Mezun Olunan Fakülte/Bölümlere Göre Unvandan Duyulan Memnuniyet (N.787)77	77

Tablo 26: Engeli Bulunan Personelin (N. 2845) ve Çalışma Arkadaşlarının (N. 2160) Çalışmanın Anlamı Konusundaki Eğilimleri (Çoklu Yanıt Analizi).....	77
Tablo 27: Memuriyete Başlamış Olmaktan Pişmanlık Duyma Düzeyinin Çalışma Süresi Ortalamasıyla İlişkisi	79
Tablo 28: Memuriyetten Pişmanlık Duyma Düzeyine Göre Günlük Yaşamı Yardım Almaksızın Sürdürebilme Durumu	80
Tablo 29: Engeli Bulunan Personelin Engel Grubuna Göre Yaptığı İşte Zorlanma Eğilimi	82
Tablo 30: Engeli Bulunan Personelin Öğrenim Durumuna Göre Yaptığı İşte Zorlanma Eğilimi	83
Tablo 31: Engeli Bulunan Personelin Engellilik Oranına Göre Yaptığı İşte Zorlanma Eğilimi	83
Tablo 32: Amirlerin Engeli Bulunan Personelle Yaşadıkları Zorlukların Dökümü (N.473) (Çoklu Yanıt Analizi)	84
Tablo 33: Engeli Bulunan Personelin Aday Memurluk Eğitiminde Karşılaştığı Sorunların Dağılımı (N.302) (Çoklu Yanıt Analizi)	87
Tablo 34: Engeli Bulunan Personelin Öğrenim Durumuna Göre Aday Memurluk Sınavındaki Deneyim	88
Tablo 35: Engeli Bulunan Personelin Engel Grubuna Göre Aday Memurluk Sınavındaki Deneyimi	88
Tablo 36: Engeli Bulunan Personelin Aday Memurluk Sınavında Karşılaştığı Sorunlar (N.139) (Çoklu Yanıt Analizi)	89
Tablo 37: Engeli Bulunan Personelin Engel Grubuna Göre Aday Memurluk Sınavında Karşılaştığı Sorunlar	89
Tablo 38: Engeli Bulunan Personelin Engel Grubuna Göre Mevcut İşteki Yükselme Şansı	91
Tablo 39: Engeli Bulunan Personelin Cinsiyete Göre Mevcut İşteki Yükselme Şansı.....	91
Tablo 40: Engeli Bulunan Personelin Yükselme Şansının Bulunmadığına Yönelik Düşüncesinin Gerekçeleri (N.789) (Çoklu Yanıt Analizi).....	91
Tablo 41: Engeli Bulunan Personelin Görevde Yükselme Eğitiminde Karşılaştığı Zorluklar (N.192).....	92
Tablo 42: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Tuvalet Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi	94
Tablo 43: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Aydınlatma Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi	95
Tablo 44: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Asansör Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi.....	95
Tablo 45: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Temizlik Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi	96
Tablo 46: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Yönlendirme Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi	96
Tablo 47: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Rampa Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi	97
Tablo 48: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çalıştığı Kurumların Fiziki Koşullar Bakımından Engelsizlik Puanları (12-10= İyi; 9-6= Vasat; 5-3= Yetersiz; 2-0=Kötü)	97
Tablo 49: Engeli Bulunan Personelin İşyerinde Engel Grubuna Uygun Olarak Mevcut Bulunan Düzenlemelerin Dağılımı (N.599) (Çoklu Yanıt Analizi).....	100
Tablo 50: Çalışma Arkadaşlarının Gözünden İş Yerinde Engellilere Dönük Öncelikle Yapılması Gerekenlerin Dökümü (N.963) (Çoklu Yanıt Analizi).....	100

Tablo 51: Çalışma Arkadaşlarının Gözüyle; Yapılan İş ile Eğitim ve Vasıf Düzeyi Arasındaki İlişki (N.2224)	101
Tablo 52: Amirlerin Gözüyle; Yapılan İş ile Eğitim ve Vasıf Düzeyi Arasındaki ilişki	101
Tablo 53. Engeli Bulunan Personelin Engel Grubuna Göre Resmi İdari İzin Kullanma Eğilimi.....	102
Tablo 54. Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı İllere Göre Resmi İdari İzin Kullanma Eğilimi.....	102
Tablo 55. Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı Kurumlara Göre Resmi İdari İzin Kullanma Eğilimi.....	102
Tablo 56: Engel Gruplarına Göre “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunun Yanıtları.....	110
Tablo 57: Kurumlara Göre “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunun Yanıtları	111
Tablo 58: Cinsiyete Göre “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunun Yanıtları.....	111
Tablo 59: Eğitim Durumuna Göre “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunun Yanıtları	112
Tablo 60: Engel Gruplarına Göre “Engelinizden Dolayı Mobbing Uygulaması ile Karşılaştınız mı?” Sorusunun Yanıtları.....	112
Tablo 61:Cinsiyete Göre “Engelinizden Dolayı Mobbing Uygulaması ile Karşılaştınız mı?” Sorusunun Yanıtları.....	113
Tablo 62: İstihdam Edilen Kurumlara Göre “Engelinizden Dolayı Mobbing Uygulaması ile Karşılaştınız mı?” Sorusunun Yanıtları.....	113
Tablo 63: Öğrenim Durumuna Göre “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunun Yanıtları.....	114
Tablo 64: Engeli Bulunan Personelin, Engel Gruplarına Göre “Çalışma Ortamında Ayrımcılığa Uğradığınızı Düşündüğünüz Olur mu?” Sorusuna Yanıtı	116
Tablo 65: Engeli Bulunan Personelin, Çalıştığı Kuruma Göre “Çalışma Ortamında Ayrımcılığa Uğradığınızı Düşündüğünüz Olur mu?” Sorusuna Yanıtı	117
Tablo 66: Engeli Bulunan Personelin, Cinsiyete Göre “Çalışma Ortamında Ayrımcılığa Uğradığınızı Düşündüğünüz Olur mu?” Sorusuna Yanıtı	117
Tablo 67: Engeli Buluna Personelin, Öğrenim Durumuna Göre “Çalışma Ortamında Ayrımcılığa Uğradığınızı Düşündüğünüz Olur mu?” Sorusuna Yanıtı.....	118
Tablo 68: Engeli Bulunan Personelin Çalışma İlişkilerine Dönük Yargı Cümlelerine Yönelik Tutumu.....	118
Tablo 69: Engel Gruplarına Göre Engeli Bulunan Personelin Eğitimi ile İş Arasındaki İlişkiye Bakışı	119
Tablo 70: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Eğitimi ile İş Arasındaki İlişkiye Bakışı....	119
Tablo 71: Engel Gruplarına Göre Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı Birime Yönelik Bakışı	120
Tablo 72: Engel Gruplarına Göre Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı Birime Yönelik Bakışı	120
Tablo 73: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı Birime Yönelik Bakışı.....	121
Tablo 74: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-1.....	121
Tablo 75: Çalıştığı Kuruma Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-1	122

Tablo 76: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-1.....	122
Tablo 77: Engel Gruplarına Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-2	123
Tablo 78: Çalıştığı Kurumlara Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-2	123
Tablo 79: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-2.....	124
Tablo 80: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-3.....	124
Tablo 81: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-4.....	125
Tablo 82: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-4.....	125
Tablo 83: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Bakışı-1	126
Tablo 84: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Bakışı-1	126
Tablo 85: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Bakışı-2	127
Tablo 86: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Bakışı-2	127
Tablo 87: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Bakışı-3	128
Tablo 88: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlere Yönelik Tutumu.....	128
Tablo 89: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlere Yönelik Tutumu.....	129
Tablo 90: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Tutumu.....	129
Tablo 91: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlere Yönelik Tutumu: Ön Yargı	130
Tablo 92: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlere Yönelik Tutumu: İletişim	130
Tablo 93: Aşağıdaki Değerlendirmelere Katılıyor musunuz? (Amirler)	131
Tablo 94: Aşağıdaki Faktörlerden Hangileri Engelli Personelinizin Çalışması Üzerinde Olumsuz Yönde Etkide Bulunmaktadır? (Amirler)	132
Tablo 95: Engelli Çalışanlara İlişkin Aşağıdaki İfadelere Ne Kadar Katılıyorsunuz? (Çalışma Arkadaşları) ..	132

GİRİŞ

Bu çalışma, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. Maddesinin (a) fıkrası kapsamında kamuda istihdam edilen ve engeli bulunan personelin, çalışma etkinliği aracılığıyla kendi potansiyelini gerçekleştirme ve geliştirme olanaklarını araştırmak suretiyle, çalışma koşullarının iyileştirilmesine dönük politika önerilerinin geliştirilmesini konu almaktadır.

Engellilik olgusunu engeli bulunan bireye sabitleyen geleneksel sağlıkçı bakış açısının ötesine uzanan ve bu olguyu çevresel etkileşim içerisinde kavrayan hak temelli yaklaşım, bu çalışmanın da çerçevesini çizmiştir. Bu yaklaşımın bir gereği olarak, engeli bulunan kamu personeli, çalışma arkadaşları ve amirleri ile birlikte kavranmış; engeli bulunan personelin yanı sıra çalışma arkadaşları ve amir anket formları da geliştirilmiştir. Çalışmada alan taraması (survey) yöntemi benimsenmiş, 22 ilde her üç hedef grubu kavrar nitelikte yaklaşık 7 bin anket uygulanmıştır. Engeli bulunan personel anket formunun geliştirilmesinde, sırasıyla; nitel tekniklerin devrede olduğu ön araştırma yapılmış, konuyla ilgili sivil toplum örgütü temsilcileri ve uzmanların eleştirel katkıları alınmış ve nihayet pilot çalışma yapılmıştır. Bu çalışma daha baştan politika yönelimli bir tarzda tasarlandığı için, durum saptaması ve politika önerisi geliştirme işlemleri, birbirinden bağımsız iki ayrı aşama olarak kavranmamıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde kamu sektöründe engelli personel istihdamının kavramsal ve analitik çerçevesi tanımlanmaya çalışılmış, ulusal ve uluslararası literatür bu maksatla eleştirel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. İkinci bölümde, saha araştırmasının metodolojik ve teknik boyutları, saha çalışmasını bir deneyim olarak kavrayan bir bakış açısıyla ortaya konmuştur. Üçüncü bölümde ise üç yanıtlayıcı grubundan derlenen geniş veri öbekleri, engelli kamu personeline odaklanmak suretiyle betimleyici bir analize tabi tutulmuştur. Son bölümde ise bu çalışmanın esasını teşkil eden politika önerileri yer almıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMUDA EGELLİ İSTİHDAMININ ANALİZİ ARAŞTIRMASININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Engellilik Olgusunun Tanımı ve Kapsamı

2012 yılındaki hesaplamalara göre engelli nüfusu, dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 15'i nispetinde bir büyüklüğe sahiptir. Bir milyara tekabül eden bu sayı ile engelliler, dünyanın en fazla ihmal edilmiş en büyük topluluğu konumundadırlar. Çalışma yaşındaki engelli nüfusunun dünya çapındaki büyüklüğü yaklaşık 785 milyon olarak hesaplanmaktadır. Engelliliğin sabit/durağan bir olgu olmadığı hatırlandığında, engellilik olgusunun burada sözü edilen sayıların ötesine uzanan bir etkiye sahip olacağını öngörmek temelsiz olmasa gerekir. Nüfusun yaşlanması, kronik hastalıklar, çatışmalar ve insani kriz koşulları engelliliğin etkilerini artıran hususlardandır (UÇÖ, 2012:2). Bu koşullarda; Birleşmiş Milletler başta olmak üzere, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Avrupa Birliği gibi küresel düzlemdeki kolektif politika yapım merkezlerinin, 1990'lı yıllarla birlikte daha belirgin hâle geldiği gibi, engellilik olgusu hakkında artan bir ilgi sergiledikleri de gözlenmektedir. Nitekim uluslararası kuruluşlara üye devletlerin önemli bir bölümü, anılan yıllardan itibaren yasal çerçevelerinde engeli bulunan yurttaşların sosyal hayata katılımını odağa alan düzenlemelere gitmişlerdir.

Burada sözü edilen düzenlemeleri olumlayan UÇÖ 2012 tarihli Yönetim Organı Belgesinde engeli bulunan çalışma yaşındaki kişilerin acil müdahale bekleyen sorunlarla karşı karşıya olduklarını vurgulamıştır. Bu vurgunun olgusal dayanakları sözü edilen belgede şöyle sıralanmıştır¹: Erişilebilen bütün geçerli istatistiklerin de gösterdiği gibi, ilk olarak engelli kişilerin, engelli olmayan kişilere göre tam zamanlı istihdam edilebilmesi ihtimali daha düşük bir orandadır. Aynı şekilde engelli kişilerde işsizlik iki kat daha fazladır; engeli bulunan çalışma yaşındaki geniş bir kesim işgücü piyasasının tümüyle dışında yer almaktadır. İkinci olarak, engellilerin istihdamı söz konusu olduğunda kötü çalışma koşulları ve düşük kariyer beklentileri ile düşük ücretli işlerde çalışıyor olmaları, çok daha muhtemeldir. Üçüncü husus, toplumsal cinsiyet boyutuyla ilgilidir. Engelli kadınlar, istihdam olanak ve koşulları bakımından hem engeli bulunmayan kadınlara göre, hem de engelli grubu içinde daha dezavantajlı bir konumdadır. Son olarak, akıl ve ruh sağlığı engeli bulunan kişiler, insan onuruna yaraşır işler bulma ve işte süreklilik sağlama bakımından çok daha büyük zorluklarla karşı karşıyadır.

Gelişmekte olan ülkelerde çalışma yaşındaki engelliler içinde işsizlik %80-90 gibi son derece yüksek bir seviyededir. Bu oran Asya ülkelerinde %80 civarında iken sanayileşmiş ülkelerde %50-70 arasındadır. Çalışabilir engelli nüfus içindeki işsizlik oranı Avrupa ülkelerinde ise %43-54 bandında hesaplanmıştır (Rosse, 2010:1).

¹ Burada yer alan gözlemler için bkz. ILO, "Disability inclusion", *Governing Body Paper*, 2012.

Amerikan Engelliler Birliği Başkanı Andrew J. Imparato ve arkadaşlarının kaleme aldıkları rapora göre ABD'nin konuyla ilgili verileri şöyledir²: 2010 Haziran ayı itibarıyla, ABD nüfusunun %7.4'ünü (ki rakamsal değeri 14.636.000 kişidir) belli bir engeli bulunanlar teşkil etmiştir. Engeli bulunan kişilerin %33.7'si ise ya çalışarak ya da iş arayarak işgücüne katılmaktadır. Karşılaştırma olması bakımından engeli bulunmayan nüfusta işgücüne katılım oranı %77.7 seviyesindedir. Engeli bulunanlar arasında işsizlik oranı %15.6 iken bu gösterge engeli bulunmayan nüfus bakımından %9,6 gibi bir ağırlığa sahiptir. Engeli bulunanların istihdam durumunu ölçmek için bakılması gereken göstergelerden biri de çalışanların, çalışma çağındaki insanlar içindeki oranıdır. 2010 yılının aynı veri setine bakıldığında, engelli çalışabilir nüfus içinde istihdam edilen engellilerin oranı %28,5'tir. Engeli bulunmayan ve istihdam edilenlerin, çalışabilir nüfus içindeki payı ise %70.3 seviyesindedir. Görüldüğü gibi ABD'ye ait bu üç gösterge, engeli bulunan ve bulunmayan kişiler arasında, ilki aleyhine mevcut bulunan derin uçurumu gözler önüne sermektedir. Avrupa Birliği'nin konuyla ilgili göstergeleri üye ülkeler arasında büyük farklılaşmalar gösterse de AB ortalaması bakımından engelli nüfusun durumu ABD'ye kıyasla görece daha iyidir. Engelli istihdamının AB ortalaması ABD'den farklı olarak %65 seviyesinde iken engelli işsizlerin oranı da %5.5 kadardır.

Önceki paragraflarda sergilenen olgulara karşın, engeli bulunan insanların pek çoğunun, fırsat tanındığında gelir getirici bir işte çalışmayı seçtikleri, araştırma bulgularıyla desteklenmiş bir gerçekliktir. Engellilerin çalışma isteklerine odaklanan araştırmalar, genellikle şu üç gerekçeye göndermede bulunur: Gelir temini, topluma katılım ve öz saygı gelişimi (Owen, 2011: 66). Yoksulluk çalışmalarına katkısıyla bilinen Nobel ödüllü iktisatçı Amartya Sen'e göre engeli bulunan insanlar, işgücü piyasasında iki ucu keskin bir bıçakla karşı karşıyadır. Bir yanda düşük istihdam ve düşük tazminat gelirin yer aldığı "kazanç dezavantajı" yer alır. Bıçağın diğer sırtı ise engeli bulunan bireylerin toplumda eşit bir yaşam standardına sahip olabilmeleri için engeli bulunmayanlara kıyasla daha fazla kaynağa ve gelire gereksinimlerinin bulunduğu gerçeği ile ilgilidir ki Amartya Sen buna "dönüştürme dezavantajı" adını vermektedir (Sen, 1999'dan aktaran, Owen, 2011:67). Engellilik olgusunun farklı boyutlarıyla kavramsallaştırılması bakımından da önemli katkılar söz konusudur. Örnek vermek gerekirse Susan Wendell (1996) konuyu feminist bakış açısı ile ele almış³, Lennard J. Davis ise (1995) post-modern meydan okumanın kavramsal katkılarını engelli çalışmalarına taşımış ve nihayet Susan Reynolds Whyte ve Benedicte Ingstad (1995), konunun kültürel veçhesini konu alan kapsamlı bir çalışmayı derlemişlerdir.

1.1.1. Engelliliğin Hak Temelinde Kavranışı

Engeli bulunanların istihdamı konusuna odaklanan çalışmaların büyük bir bölümü, uluslararası planda cereyan eden temel bir eğilime doğrudan ya da dolaylı olarak göndermede bulunur. Bu husus, insan hakları konusunda yükselen hassasiyetle ilgilidir. İnsan hakları alanında 2006 tarihli Birleşmiş

2 Bu çalışma için bkz. A. J. Imparato vd. "Increasing the Employment Rate of People with Disabilities", *Opportunities for Community Development Finance in the Disability Market* içinde (edited by Federal Reserve Bank of Boston), 2010:63-70. < <https://www.boston-fed.org/commddev/cdevfin-disability-market/cdevfin-disability-market.pdf>> (erişim tarihi: 2 Eylül 2014)

3 Susan Wendell (1996) *The Rejected Body: Feminist Philosophical Reflections on Disability*; Lennard J. Davis (1995) *Enforcing Normalcy: Disability, Deafness and The Body*; Susan Reynolds Whyte ve Benedicte Ingstad (1995), *Disability and Culture*.

Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesi, tam anlamıyla ateşleyici bir işlev üstlenmiş, engeli bulunan yurttaşların istihdamı, uygun sosyal korumaya kavuşturulmaları ve topluma katılım hakları doğrultusunda ardi ardına birçok ülkede reform çabaları gündeme gelmiştir. Yine BM tarafından yayımlanan 1975 tarihli “Sakat Hakları Bildirgesi”, engelliliğin tanımını resmi şekliyle vermekle birlikte, aslında daha önemli bir noktaya; engelli haklarının önemine değinmektedir. Söz konusu beyannamenin 3. Maddesi’nde “Engellilerin insan haysiyetine saygı gösterilmesi, onun en doğal hakkıdır. Engelli kişilerin sakatlık veya noksanlıklarının sebebi, durumu ve ciddiyeti ne olursa olsun, aynı yaştaki sağlam arkadaşlarının sahip oldukları düzgün yaşama koşullarının mümkün olduğu kadar normal ölçüde ve çok miktarda sahip olmak haklarıdır...” ifadesi yer almaktadır (BM, 1975).

Engeli bulunan kişilere hak temelli yaklaşılması, yaygın ve genel bir eğilim halini almış durumdadır. Bu gözlem akademik çalışmalar kadar, kamu otoriteleri ve hükümet dışı örgütler bakımından da büyük ölçüde geçerli bir gözlemdir. Engelliliği, kişiye ait bir tür anomali olarak gören ve bu yöndeki *sağlıkçı* bakış açısı ile engeli bulunan kişinin toplumdaki yalıtılmasıyla sonuçlanacak politika önerileri geliştiren yaklaşımlar, artık büyük ölçüde etkisizleşmiş görünmektedir. Engelliliği; engeli bulunan kişiye sabitlemeyen, onun toplumsal çevresiyle etkileşimine odaklanan ve engelliliği ilişkisel bir çerçevede tanımlayan *sosyolojik* bakış açısının genel kabul gördüğü bir dönemde yaşadığımız söylenebilir. Engellilik, engeli bulunan kişinin toplumsal çevre ile ilişkisi içinde tanımlanmaya başladığında, engeli bulunan kişinin topluma katılımı ve toplumsal bakımdan içerilmesi hususu, en tabii politika önerisi haline gelmektedir. Toplumsal katılım ve içerilme önerisinin başat hâle gelmesi söz konusu olduğunda da, en etkili politika araçlarından biri olarak istihdamın gündeme gelmesi, son derece anlaşılırdır.

İnsan hakları yaklaşımı engelliliği, toplumsal koşullara gömülü bir olgu olarak ele alır ve vurguyu katılımı engelleyen toplumsal bariyerlere yapar. Aynı yaklaşım gereği olarak, kamu idaresi engeli bulunan kişilerin önündeki engelleri kaldırmak ve bu grubu desteklemekle yükümlüdür. Ancak bu yükümlülük, himayeci/pederşahi bir yaklaşıma konu olmamalıdır. Zira insan hakları politikaları, engeli bulunan kişiyi, kendi yaşamı hakkında karar verebilen bağımsız ve özerk bir birey olarak kavrar. BM Engelli Hakları Sözleşmesi’nin konuya yaklaşımı da son derece önemlidir: Buna göre engellilik olgusu, kuram ve uygulamada sürekli gelişen devingen bir olgudur. BM’nin engelli hakları kavrayışına göre engellilik, bireysel bir hasara asla indirgenemez; tersine engellilik, bireyin içinde yer aldığı toplumla girdiği çok-yönlü etkileşimin bir ürünüdür; dolayısıyla engellilik, olan (durum) değil, oluşan (süreç) bir olgudur. Nitekim BM’nin 2006 tarihli Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesi’ne göre de engellilik; fiziki ya da fiziki olmayan hasarlara sahip bulunan kişilerin çevresel ve davranışsal bariyerlerle etkileşimlerinin bir ürünüden başka bir şey değildir (Owen, 2011: 29) .

Konunun bütünselliği içinde kavranabilmesi bakımından Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’ye biraz daha yakından bakılması anlamlı olacaktır: Sözleşme’ye göre “engellilik” dinamik bir kavram olarak dezavantaja sahip kişilerin davranışsal ve çevresel bariyerlerle karşılıklı etkileşimlerinin bir sonucudur ve engeli bulunmayanlarla eşitlik temelinde topluma etkin

ve tam katılımı zedeler.⁴⁷ Sözleşme'nin ünlü 27. Maddesi yukarıdaki engellilik tanımının uygulama esaslarını ete kemiğe büründürür. Buna göre Sözleşme; “engeli bulunan kişilerin çalışma hakkını diğerleriyle eşit temelde kabul eder. Bu kabul, engeli bulunan kişilere açık, içerici ve kabul edilebilir mahiyetteki çalışma çevresi ve işgücü piyasasında yaşamını çalışarak kazanma fırsatının sunulması anlamına gelir.” Sözleşme, tam da bu nedenle, istihdam ayrımcılığının bütün biçimlerini yasaklar, engeli bulunan kişilerin mesleki eğitime erişimini ve kendi işini kurmasını teşvik eder.

BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme hakkındaki değerlendirmelerde, Sözleşme'ye vücut veren ilkelere sıklıkla göndermede bulunulur. Bunlar,

(i) kişilerin bağımsızlığına, bireysel özerkliğine ve haysiyetlerine saygı, (ii) ayrımcısız olmak (iii) topluma tam ve etkili katılım (iv) farklılıklara saygı ve engeli bulunan kişileri insan farklılaşmasının bir parçası olarak görmek (v) fırsat eşitliği (vi) erişebilirlik (vii) kadın-erkek eşitliği ve nihayet (viii) engeli bulunan çocukların kapasitelerini geliştirmelerine saygı ilkeleridir (Owen, 2011:30). BM'ye üye ülkeler, burada ifade edilen sözleşme ilkeleri doğrultusunda kesintisiz bir biçimde teşvik edilmiştir. Aşağıdaki tablo, BM Engelli Hakları Sözleşmesi ile UÇÖ'nün yukarıda söz edilen düzenlemesinin dünya çapındaki yaygınlığını göstermektedir.

Tablo 1: Bölgelere Göre Engelli Hakları Sözleşmesini Onaylayan Ülke Sayıları (27 Ağustos 2012)

	159 No'lu ILO Sözleşmesi	BM Sözleşmesi
Afrika	15	32
Amerika	17	23
Arap Ülkeleri	5	9
Asya ve Pasifik	15	20
Avrupa ve Orta Asya	30	35
Toplam	82	119

Kaynak: ILO, 2012:4

Tabloda da görüldüğü gibi, BM üyeleri içinde ilgili sözleşmeyi kabul edenlerin oranı %61.5, UÇÖ'nün ilgili sözleşmesini benimseyen ülkeler ise %45 seviyesindedir. Bölgesel dağılıma bakıldığında, her iki sözleşmenin de iktisadi ve sosyal bakımdan gelişmiş coğrafyalarda çok daha yaygın bir kabul gördüğü söylenebilir.

Öncü çalışmaları 1960'lı yıllara kadar uzanan hak temelli engellilik kavrayışı, içeriklendirilmesi bakımından farklılıklar taşısa da, bugün artık ana akım yaklaşım konumuna yükselmiştir. *Eşitlikçi, ayrımcı olmayan ve farklılıklara saygılı* vurgusu, hak temelli yaklaşımın engellik olgusunu kavrayışındaki üç kilit kavramdır.

4 Bu tanım için bkz. ” (UNCRPD, (e) bendi. <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml> [erişim tarihi: Temmuz 2014]

1.1.2. Engelli İstihdamı: Sorun Alanları ve Çözüm Yolları

Engelli istihdamı konusu, OECD belgelerinde, sosyal koruma sisteminin bir unsuru olarak ele alınmakta, engelli ödenekleri temasına belirgin bir vurgu yapılmaktadır. Engelli yardımı bir çok OECD ülkesinde işgücü piyasasına çıkamayan ya da çıkmış olsa bile orada kalamayan engelliler bakımından tam anlamıyla “son çare” haline gelmiş, böylece OECD ortalaması olarak engelli yardımları gayrisafi hasılanın %2’si düzeyini bulmuştur; bu oran Norveç, İsveç ve Hollanda gibi ülkelerde ise %4-5 düzeyine kadar tırmanmaktadır. OECD üyesi ülkelerde çalışma yaşındaki nüfusun yaklaşık %6’sı engelli yardımına bel bağlamış durumdadır; kimi Kuzey ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise engelli yardımı bağımlısı nüfusun oranı %10-12 seviyelerine çıkabilmektedir. Engeli bulunan kişilerin istihdam oranı %40 gibi genel OECD ortalamasının belirgin bir biçimde altındadır; aynı şekilde engelli işsizliği de genel ortalamanın iki katı nispetinde yüksektir (OECD, 2010: 23).

OECD kalemlerinin terimleriyle engelli yardımı “tek yönlü bir yol” gibidir. Aynı kalemler bunun gerekçesini şöyle ifade etmektedirler: İnsanlar, iş için engelli yardımından asla vazgeçmezler. Emekli olmadan önce eğer engelli yardımını bırakmak durumunda kalırlarsa, hemen başka bir yardıma yönelirler. Bu keskin gözlemlerin sonucu OECD için nettir: “Engellilerin düşük istihdamı, yüksek maliyet demektir”. Dolayısıyla OECD için; yardım bağımlılığı ile olduğu kadar, engeli bulunan kişinin dışlanmışlığı ile de en mükemmel mücadele, istemesi ve yapabilmesi koşuluyla engelli kişinin istihdama yeniden dâhil edilmesidir⁵.

1990’lı yıllarla birlikte engellilerle ilgili yasal mevzuat ve politika çerçevesi bakımından dünya çapında kayda değer ilerlemelerin gerçekleştiği bir vakıdır. Hemen hemen her ülkede gerçekleşen yasal değişikliklerin en yaygını, engellilerin istihdam olanaklarını arttırmak yoluyla topluma katılımlarını desteklemektir. Kota sistemi bu bakımdan en yaygın uygulanan yöntem olmuştur (Robertson vd., 2004:9). Bununla birlikte kota sisteminin amaca uygunluğu konusu tartışmalıdır; engelli istihdam etmektense ceza ödemek şeklindeki işveren davranışı, bu sistemi benimsemiş ülkelerde sıklıkla karşılaşılan bir davranış kalıbıdır (Robertson vd. 2004:9). İstihdam eşitliğini tesis edici ve ayrımcılığı önleyici mahiyette yasal düzenlemelere giden ülkeler de olmuştur. ABD, Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda, İngiltere ve İskandinav ülkeleri, bu kapsamda ilk aklı gelen ülkelerdendir. Birçok ülkede de bu düzenlemeleri destekleyici mahiyette işverenleri engelli istihdamı konusunda güdüleyici finansal destek programları gündeme gelmiştir (Almanya, Avusturya, Norveç, İsveç, Finlandiya ve Avusturya). Devlet katkısının teknik desteği de içerdiği ülkeler mevcuttur. 2000’li yıllarla birlikte engelli istihdamı konusu, eşitlik ve katılımın en geniş toplumsal çerçevesi içinde mütalaa edilmeye başlanmıştır. Avrupa Birliği’nin bu yöndeki 2003 tarihli Ayrımcılık Karşıtı Direktifi, konunun refah bağımlılığı yöneliminden kendine yeterlilik konumuna çevrilmesine yol açmıştır (Robertson, vd., 2004:11).

Batı Avustralya Hükümeti kamu sektörü için Eşitlik ve Çeşitlilik Planı 2001-2005’i uygulamaya koymuş, kamu personeli içinde; yerlilere, kültürel bakımdan farklı köklere sahiplere ve engellilere daha fazla temsil olanağı sağlamayı amaçlamıştır. Avustralya’da kamu sektörünün özel sektöre kıyasla

⁵ OECD ile ilgili bu bilgiler için bkz. OECD, *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings Across OECD Countries*, 2010.

daha iyi koşullarda istihdam yardımı ve koşulları sağladığı bilinir. Avusturalya’da federal düzeyde kamu hizmeti gören personelin kendi beyanları esas alındığında %5’i engellidir. Şu veya bu düzeyde engeli bulunanların toplam nüfus içindeki payı %19.5 iken 65 yaşından küçük olup derin ve ağır engeli bulunanların oranı ise %4 olarak hesaplanmıştır. Avusturalya kamu sektöründe istihdam edilen engelli personel oranını arttırmak için planlı programlar uygulamaktadır (Robertson, 2010:12).

Destekli istihdam programlarının yaygınlaşması da genel uluslararası bir vakia olarak dikkat çekicidir. Örneğin ABD’de istihdam destek programlarına katılan 10 bin civarındaki engellinin sayısı on yıl içinde 140 bine ulaşmıştır. ABD’de sayıları 1 milyona yaklaşan engelli ise halen korumalı atölyelerde çalışmaktadır. Avrupa Komisyonu da engellilere uygun ve açık işler yaratabilmek bakımından istihdam destek programlarını son derece yararlı addedmiştir (Robertson, vd., 2004:11).

1.1.3. Engelli İstihdamının Kamu Sektörü Boyutu

Birçok ülkede kamu sektörü en büyük işveren konumundadır. Ancak engelli istihdamı söz konusu olduğunda tablo değişmektedir. Örneğin Norveç’te istihdam destek programı içinde korumalı işler, kamudan ziyade özel sektörde daha fazladır. Aynı şekilde İsveç’te işe yerleştirilen engellilerin sadece %5’i kamu sektöründedir. Engelli istihdamı konusundaki duyarlılık artmasına karşın, kamu sektörü ne engelli istihdamının sağlayıcısı ne de istihdam destek araştırmalarının inceleme konusu olarak ön plana çıkmıştır. Konuyla ilgili az sayıdaki çalışmada, engelli istihdamı destek programlarının yürütücüleri tarafından kamu sektörünün genel olarak ihmâl edildiği vurgulanmaktadır. Bu gözlemin ülkeden ülkeye değişen gerekçeleri söz konusudur. Her şeyden önce birçok ülkede kamu sektörü hızla küçülmektedir; emeklilik ve yer değiştirme işlemlerine tabi kamu personeli, büyük sayılara ulaşmaktadır.

ABD’de engellilerin kamu sektöründeki istihdamını analiz eden Rhodes ve Drum’a ait bir çalışmada, engellilerin iş edinmeleri önünde çok sayıdaki işlemsel düzenlemenin varlığına işaret edilmiştir. Söz konusu çalışmada, engellilerin işe girmelerinde en sık karşılaşılan bariyerler şöyle sıralanmıştır: Kamu personeli sınavına giriş gerekleri, esnek olmayan iş sınıflandırma işlemleri, katı maaş çizelgeleri ve zamanı geçmiş engelli ödeneği düzenlemeleri. Araştırmacılara göre burada sıralanan bariyerler, engeli bulunan kişileri, açık işlere erişim bakımından adeta cezalandırmaktadır (Robertson, 2010:11).

Öte yandan kamu sektöründe iyi düzenlenerek desteklenmiş istihdam planlarının getirilerine vurgu yapan çalışmalar da mevcuttur. Mank ve arkadaşlarının çalışmasında kamu sektörü; çok yönlü yararları ile tam zamanlı istihdam ve iş farklılaşması gibi olanakları sunan, son derece çekici bir istihdam alanıdır. Yazarlara göre, engeli bulunan kişiler bakımından kamuda çalışmanın en cazip yanı işteki görece istikrarla ilgilidir. Sözü edilen çalışmanın önemli bulgularından biri de kamuda istihdam maliyetleri hakkındadır. Buna göre engeli bulunan kişiler için uygun bir ortam ve iyi tasarlanmış bir destek programı ile kamuda istihdam gerçekleştiğinde, ödenen ücret ve yardım tutarları, istihdam destekleri için harcanan tutarın ulusal ortalamasının ötesine geçmediği gibi, engelli çalışanın ücret gelirini de genel ücret ortalamasına yakın bir seviyeye taşımaktadır.

Özel sektörle kıyaslandığında tam zamanlı ve güvenceli istihdamı birçok sosyal hakla birlikte sunan kamu sektörü, istihdam destek programları tarafından adeta keşfedilmeyi beklemektedir. Engelli istihdamı konusunun son yıllarda bir kamu politikası alanı olarak ön plana çıkmasında engelli ödeneklerinin belirgin bir payı olduğu da vurgulanmalıdır. Kapsayıcı refah uygulamalarından istihdam/çalışma temelli refah politikalarına geçilirken, engelli ödeneklerinden yararlananların sayılarında astronomik artışlar gerçekleşmiştir⁶.

Tablo-2a Sübvansiyon, Destekli ve Korunmalı İstihdam için Uygunluk Ölçütleri

	Sübvansiyon İstihdam	Destekli İstihdam	Korunmalı İstihdam
<i>Avustralya</i>	Uygunluk; minimum iş kapasitesi temelinde değerlendirilir (haftada en az 8 saat gibi) ve desteğe gereksinim duyar; uygun durumdaki engeli olan bütün kişiler hizmet sağlayıcılarla doğrudan bağlantı kurabilirler.		
<i>Avusturya</i>	Kayıtlı desteklenebilir engelli, yani bu tür önlemler olmadan iş bulamayan en az %30 engelli.	Ağır engelli, daha ziyade zihinsel veya duyuşsal engelli ya da psikolojik bozukluklar.	Üretim çıktısı ortalama üretken işçinin en azından %50'si kadar olan kayıtlı engelli.
<i>Belçika</i>	Sosyal ya da mesleki entegrasyon ile bölgesel engelli acentesinde kayıtlı olanlara dönük fırsatlarda uzun-dönemli sınırlılıklar; ek olarak, bazı bölgelerde sakatlık türüne bağlı olarak minimum yetersizlik düzeyinin gerekiyor olması.		
<i>Kanada</i>	Genellikle birbirinden farklı tanımlarla taşra programları; iş bulmakta zorluk çeken işsizlere dönük federal ücret sübvansiyonları; zihinsel ya da gelişimsel engelli kişilere odaklanan destekli istihdam.		
<i>Çek Cumhuriyeti</i>	Engelli olarak sosyal güvenlik makamları tarafından ya da sınırlı çalışma kapasitesine sahip kişiler olarak Çalışma Ofisi tarafından kabul edilirler.		
<i>Danimarka</i>	Önemli ölçüde kalıcı olarak bozulmuş çalışma yeteneği; normal istihdamı olanaksız, rehabilitasyon olanakları tükenmiş.	Fonksiyonel kapasitesi fiziksel ya da zihinsel bakımdan ve kalıcı olarak önemli ölçüde sınırlandırılmış.	Fonksiyonel kapasitesi kayda değer ölçüde sınırlandırılmış ya da özel sosyal sorunları bulunan, işgücü piyasasında normal şartlarda iş bulamayacak durumda olan.
<i>Finlandiya</i>	İstihdam edilme, iş tutma ya da kariyer ilerleme potansiyeli; yaralanma, hastalık veya diğer sakatlıklar nedeniyle önemli ölçüde azalmış olanlardan İş Bulma Kurumu aracılığıyla önerilen engelli işçi.		
<i>Fransa</i>	Değerlendirme Komisyonu tarafından engelli olarak değerlendirilen, iş kazası kurbanı, maluliyet tazminatı alıcısı, ya da savaş gazisi.		Değerlendirme Komisyonu tarafından engelli olarak değerlendirilen, maluliyet kartı sahibi ya da primsiz sakatlık tazminatı faydalancısı.
<i>Almanya</i>	“İşsiz ya da ciddi derecede engelli (en az %50 engelli) olarak kayıtlı bulunan.	Ciddi derecede engelli (en az %50 engelli) ya da eşit statüde (%30-49 ve bir iş edinemeyecek durumda) olup kaydı bulunan.	Engelliliğin türü ve çapı açık istihdamı olanaksız kılmakla birlikte kimi üretken işler yapılabilir.
<i>Yunanistan</i>	Engellilik yüzdesi en az %50 iken kronik bir şekilde fiziksel ya da zihinsel, ruhsal hastalık ya da sakatlıklarla istihdam potansiyeli sınırlandırılan ve de işsiz olarak kayıtlı bulunan.		
<i>Macaristan</i>	Çalışma kapasitesi en azından %50 nispetinde sınırlandırılmış bulunan.		
<i>İtalya</i>	“Kayıtlı engelli” yani %45 nispetinde genel çalışma yetisini yitirmiş; %33 nispetinde çalışmayla ilgili yetisini yitirmiş; askerlik hizmeti engellisi; görsel/işitme/konuşma bozukluğu bulunan zorunlu yerleştirme listesi.		
<i>Japonya</i>	Fiziksel, zihinsel, ruhsal ya da gelişimsel engellilik veya kalıcı bir hastalık.	Uzun bir süre boyunca mesleğini sürdürmedeki zorluklar ya da engellilik nedeniyle mesleki hayatında önemli kısıtlamaları bulunanlar.	Her zamanki kuruluşlar tarafından istihdam edilme güçlükleri bulunanlar.
<i>Güney Kore</i>	Tıbbi tanımı ile uzun bir süre boyunca engeli nedeniyle çalışma yaşamında kayda değer sınırlılıkları bulunan.	Uygun iş/yerinde destek bulmakta zorluk yaşadığına karar verilen ya da ağır engeli bulunan.	Toplumda ağır engeli nedeniyle iş bulmakta zorluk yaşayanlar.

6 Bu değerlendirme için bkz. S. Robertson vd., “Supported employment in the public sector for people with significant disabilities”, *Journal of Vocational Rehabilitation* 21 (2004) 9–17.

Tablo-2 (devam) Sübvans, Destekli ve Korumalı İstihdam için Uygunluk Ölçütleri

	Sübvans İstihdam	Destekli İstihdam	Korumalı İstihdam
<i>Hollanda</i>	Çalışma engeli olarak sınıflandırılanlar: Önceden ya da hâlihazırda engelli yardımı alanlar ya da korumalı istihdam listesinde bekleyenler ya da geçerliliği 5 yıl olan engelli çalışma testinde geçenler.		Sadece uyarlanmış koşullarda çalışabilen ağır engelli.
<i>Yeni Zelanda</i>	En az altı ay süren ve bağımsız fonksiyonlarda ya da sosyal refahta kısıtlamaya yol açan hastalık ve/veya engellilik durumu.		
<i>Norveç</i>	Çalışma ve Refah Ofisi'nde mesleki engelli olarak kaydı bulunan.	Çalışma ve Refah Ofisi'nde ağır mesleki engelli olarak kaydı bulunan	
<i>Polonya</i>	Engellilik değerlendirmeleri yerel değerlendirme ekiplerince, engelliliğin derecesi ile uygun istihdam ve eğitim tedbirlerini belirlemek için yapılır; aynı ekipler sosyal sigorta yardımları için değerlendirmelerde de bulur.		
<i>Portekiz</i>	Uygun bir işi tutmakta ya da korumakta zorluk yaşamak.	İlk entegrasyon aşaması olarak engelliye işyerinde eğitim	Üretkenliği düşük, açık istihdam ortamında çalışamaz durumda bulunan kayıtlı.
<i>Slovak Cumhuriyeti</i>	Fiziksel, zihinsel ya da davranışsal bozukluklar neticesinde gelir getirici faaliyeti yürütmek için sınırlı kapasiteye sahip bulunduğu, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun bir raporuyla ya da Sosyal Güvenlik Birimi'nin bir değerlendirmesiyle karara bağlanan.		
<i>İspanya</i>	Engelli olarak değerlendirilen; yani en az %33 derecesinde engelli bulunduğunu belgeleyen ve işsiz olarak kaydı bulunan.		
<i>İsveç</i>	Bölgesel istihdam bürolarında mesleki engelli olarak kaydı bulunan.	Ağır mesleki engelli olarak kaydı bulunan.	Ağır mesleki engelli olarak kaydı bulunmakla birlikte yarı-zamanlı çalışabilir olan; ancak gelir getirici ikinci bir işi de yapamaz durumda bulunan.
<i>İsviçre</i>	Erken iş edindirme tedbirleri için, iş göremezlik ve malullük tehdidi; mesleki rehabilitasyon koşullarını oluşturan tedbirler için, en az 6 ay iş göremezlik. Rehabilitasyon tedbirleri için, Malulen Emeklilik Yasası'na göre malullük tehdidinin varlığı.		%50 engellilik gerektiren kuruma destek
<i>İngiltere</i>	Farklı yelpazedeki istihdam programlarının (ki bunlar ana akım, özel, destekli ve destekli olmayan programlardır) uygunluğu ve yeterliliğinin, yardım türleri ile bireylerin istihdam beklentileri ve destek gereksinimleri temelinde değerlendirilmesi.		
<i>ABD</i>	Tarafsız engellilik belgesi; erişim programının özellikleriyle belirlenir.	Yeterlilik, finansman ajansı ile değişmektedir.	Devlet programları kendi yapılandırmalarını ve ölçütlerini kullanır.

Kaynak: OECD, SICKNESS, DISABILITY AND WORK: BREAKING THE BARRIERS, 2010:155; Table 6.1. Eligibility criteria for subsidised, supported and sheltered employment

1.2. Türkiye’de Engellilik Çalışmaları

Engellilik; dünyadaki genel eğilime paralel olarak, Türkiye’de de 1990’lı yıllarla birlikte ve gittikçe artan bir ivme ile gerek bilim insanlarının gerekse de kamu politikası yapımcılarının ilgi odağı haline gelen belli başlı temalardan biridir. Engelli bireylerin kamu sektöründe istihdam edilmeleri konusunda Türkiye’deki çalışmaların yoğunlaştığı sorun alanları içinde, istihdam sürecinin; memurluğa giriş, kariyer gelişimi, işyeri düzenlemeleri, işyerlerinin izlenmesi ve işyerinde ayrımcılığın önlenmesi gibi aşamalarında karşılaşılan sorunlar ve bu sorunları çözmek için önerilen kamu politikası alternatifleri ön planda gözükmektedir. Sözü edilen sorun alanlarının kapsamı konusunda da şunlar söylenebilir: *Memurluğa giriş* aşaması, genellikle iş verimliliği konusunda engelli bireylere yönelik önyargıların tespiti ve analizi çerçevesinde kavranmıştır. *Kariyer gelişimi* aşamasında çoğunlukla engelli çalışanlara yükselme imkânlarının nispeten kapalı olması hususu üzerinde durulmuştur. İşyeri düzenlemeleri aşamasını konu edinen çalışmalar, genellikle, kamu binalarında engelli bireylerin çalıştıkları ofislerin ergonomik tasarımının yol açtığı sorunları ele almıştır. İşyerlerinin izlenmesi aşamasında yoğunlaşan çalışmalar çoğunlukla, amirlerin ve sendika temsilcilerinin engelli kamu çalışanlarına yönelik tutumları üzerinde durmuş ve nihayet *ayrımcılığın önlenmesi* sürecini sorunsallaştıran çalışmalarda, engelli çalışanlara yönelik önyargıların ve farklı uygulamaların teşhis edilmesi ve düzeltilmesi hususu konu edilmiştir.

Açıktır ki herhangi bir konuda sağlıklı kamu politikalarının üretilebilmesi için olmazsa olmaz ilk şart, iyi planlanmış kapsamlı alan araştırmaları yürütülmesi yoluyla elde edilen ve güvenli veri tabanlarında muhafaza edilerek, politika yapımcıların erişimine açık tutulan sağlıklı ve güncel verilere sahip olmaktır. Türkiye’nin bu bakımdan görece olumlu bir yönelime sahip olduğu söylenebilir. Genel olarak engelli bireyler ve özel olarak da engelli bireylerin kamu sektöründe istihdamı konusunda üretilmiş güncel ve sağlıklı veriler Türkiye’de derlenmektedir. Örneğin, Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2010 yılında yayımladığı “Özürlerin Sorun ve Beklentileri Araştırması” ile Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından oluşturulan “Ulusal Özürlüler Veri Tabanı”, bu konuda tam ve güncel veri ihtiyacının karşılanarak sağlıklı kamu politikalarının üretimi için gerekli altyapıyı sağlama yönünde atılmış önemli adımlardır.

Bu çerçevede, aşağıdaki ilk bölümde, engelli bireylerin kamu sektöründe istihdam edilmesi konusunda yapılan çalışmalar (kitap ve makaleler, yüksek lisans ve doktora tezleri, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılan araştırmaların sonuçları, vb.) incelenmiştir. İkinci bölümde, incelenen alan yazınından hareketle, engelli bireylerin kamu sektöründe istihdam edilmesi konusunda tespit edilen sorunlar ve çözüm önerileri sıralanmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise, aynı konudaki anayasal ve yasal düzenlemelerin neler olduğu özetlenmiştir.

1.2.1. Engellik Çalışmalarının Genel Çerçevesi

Alan yazınına genel olarak bakıldığında, engelliliğin tanımıyla ilgili bir kavram kargaşası göze çarpmaktadır. Engelli kavramının yanında “özürlü”, “sakat”, “dezavantajlı”, “kusurlu”, “eksik” terimlerinin de farklı yayınlarda sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Engellilik konusundaki jargonla

ilgili tartışmalar bir kenara bırakılacak olursa, söz konusu alanın ana karakteristiği konusunda Dikmen, Yardımcı ve Şentürk'ün saptaması dikkat çekicidir. Engelliliği, farklı disiplinleri bir araya getiren bir alan olarak tanımlayan Dikmen ve arkadaşları (2011:17) engellilik olgusunu da belli toplumsal koşullar içinde ve bu koşullar tarafından belirlenen siyasi bir kimlik olarak, eleştirel bir yaklaşımla ele almaktadırlar. Yazarlara göre, bu alanın sosyal bilimlerin merkezinde değil kenarında kalmış olması engelliliğin ağırlıklı olarak tıp bilimini ve uzmanlarını ilgilendiren kişisel bir sorun olarak görülmesinden kaynaklanmıştır. Bu nedenle engellilik konusuna odaklanan araştırmalar ya tıp çevrelerince ya da erişilebilirlik konusunda mimarlık, şehir ve bölge planlama bölümlerince yapılmıştır (Dikmen, Yardımcı ve Şentürk, 2011: 18).

Engelliliği konu alan akademik çalışmalarda üç temel kuramsal yaklaşımın kullanıldığından bahsedilmektedir: Bunlardan ilki, engellilik durumunu bireyin doğumdan itibaren herhangi bir anda başına gelen talihsiz bir kaza, hatta bir eksiklik veya hastalık olarak gören “tıbbi-bireysel model”dir. Zaman içerisinde bu modele alternatif olarak ortaya çıkan ikinci kuramsal yaklaşım; sakatlık olgusunun bedensel değil, toplumsal olarak inşa edilen zihinsel bir süreç olduğunu, dolayısıyla sakat kişileri engelleyen toplumsal uygulamalar, kurumlar ve çevrenin başat etmenler olduğunu vurgulayan “sosyal model”dir. Üçüncü ve son kuramsal yaklaşım ise, yeti yitimi sosyolojisidir. Bu model, ikinci modele benzer biçimde, engelli olmanın toplumsal olarak inşa edilen bir gerçeklik olduğu savunur (Dikmen, Yardımcı ve Şentürk, 2011: 19-20).

Yazarlar, Türkiye’de sakatlık politikalarını etkileyen belli başlı kamu politikası aktörleri ve etmenlerini şu şekilde sıralamışlardır: İlk olarak, Birleşmiş Milletler gibi uluslararası örgütler ve Avrupa Birliği gibi ulus üstü birlikler ulusal politikaları etkilemektedirler. İkinci olarak, ulusal ve yerel düzeyde kısmen yardımseverlikten kısmen hak taleplerinden kaynaklanan sosyal politikalar ortaya çıkmaktadır. Üçüncü ve son olarak, gerek sivil toplum kuruluşlarının (STK) gerekse de bireylerin tabandan gelen taleplerinden ve faaliyetlerden kaynaklanan bir hareketlilik gözlenmektedir (Dikmen, Yardımcı ve Şentürk, 2011: 18).

Türkiye’den örnekler vermek gerekirse, üçüncü kategorideki talep ve faaliyetlere eski ve yeni yapıdaki sivil toplum kuruluşlarından gelen istekler kadar, daha yeni ve internet üzerinden esnek bir şekilde örgütlenerek yeni stratejiler kullanan STK birlikleri örnek verilebilir. Bu örgütlenmelerin de gösterdiği gibi, engellilikle ilgili meseleler günümüzde, geçmişte olmadığı kadar farklı açılardan, çeşitli kamu politikası oyuncularından ve çoğulcu bir yapı içerisinde ele alınıyor gibi gözükmektedir (Dikmen, Yardımcı ve Şentürk, 2011: 18-19).

1.2.2. Kamu Sektöründe Engelli Bireylerin İstihdamı ve Verimlilik

Engelli vatandaşların; eğitimden sağlığa, iş ve mesleki rehabilitasyondan kültür, sanat, spor ve kent yaşam standartlarının iyileştirilmesine, ulaşımdan psikolojik desteğe, bireysel ve aile danışmanlığı hizmetlerinden evde bakım hizmetlerine kadar, çok ciddi ve çözüm bekleyen sorunları bulunduğu artık herkesçe bilinmektedir. (Gökcan, 2008: 42). Öte yandan engellilerin sorunlarının çözümü için son dönemlerde yeni yeni adımların atıldığı, istihdamın nitel ve nicel olarak geliştirilmeye çalışıldığı da

görülmektedir. Yine de yaygın bir şekilde dillendirilen bir eleştiri, uygulamaların yasal düzenlemelerin gerisinde kaldığıdır (Sungur Ergenoğlu, 2013: 11).

Engellilerin toplumsal yaşama katılımı, kendilerini gerçekleştirmek için olanaklara sahip olabilmesi, hem bir gereksinim hem de bir haktır. Bu gereksinim karşılanmadığında, bireylerde doyumsuzluk ve yetersizlik duygusu gelişmektedir (Karataş, 1998: 10). Bu nedenle engellilerin toplumsal yaşama tam katılımının sağlanması zaruridir. Bu bağlamda, daha önce de değinildiği gibi, istihdam en önemli sorun alanlarından biri olmasının yanında, potansiyel bir çözüm olarak da göze çarpmaktadır.

Engelli bireylerin çalışma hayatına katılımı konusu, gerek dünyada, gerekse Türkiye’de üzerinde giderek daha fazla durulan bir meseledir. Örnek olması bakımından YÖK tez tarama sayfasında “engelli”, “özürlü” ve “sakat” terimleri ile yapılan arama sonuçlarına değinilebilir. Buna göre sosyal bilimlerden fen bilimine uzanan farklı bilim dalları altında 287 yüksek lisans ve doktora tezinde engelli kavramının yer aldığı, toplam 219 yüksek lisans ve doktora tezinde özürlü kavramının ve toplam 5 tezde ise sakat anahtar kelimesinin kullanıldığı görülmüştür. Tezlerin genellikle engellilerin istihdamı, sosyal yaşama katılımı, engellilerle ilgili hukuki düzenlemeler, sosyal güvenlik ve sağlık şartlarının iyileştirilmesine yönelik rehabilitasyon çalışmaları gibi konulara odaklandıkları izlenmektedir⁷.

Sözü edilen tez çalışmalarının yanında, Türkiye özelinde kamu sektöründe engelli bireylerin istihdamı ve çalışma verimliliği konularını inceleyen araştırma ve yayınların da son yıllarda arttığı görülmektedir. Bu araştırmanın konusu temelinde sözü edilen tez, kitap ve makalelerden belli bir seçki yaparak değerlendirmek, konunun Türkiye’deki ele alınışı bakımından bir fikir verecektir.

Özdal Kutlu’nun *Engelli Çalışanlar İçin Kapsayıcı Bir İşyeri Düzenlemesi Değerlendirmesi* başlıklı yüksek lisans tezinde (2007, ODTÜ), engelli bireylerin istihdamının, marjinalleşme ve dışlanma sorunlarının aşılması ve toplumsal hayata katılması bakımından en hayati öge olduğuna dikkat çekilmiştir. Ne var ki, engelli bireyler sık sık işsizlik ve eksik (yetersiz) istihdam sorunu yaşamakta, istihdamda ayrımcılığa uğramaktadırlar. İş bulduklarında bile işte/kariyerde ilerleme imkânları çok sınırlı olduğu veya hiç olmadığı için, iş tatminleri düşük olmakta ve hatta iş kaybı yaşamaktadırlar. Engelli bireyler istihdam edildiklerinde bile verimlilikleri sorgulanmakta ve işlerini yaparken kendilerini zaman baskısı altında hissedebilmektedirler.

Engelli bireylerin istihdamı sürecindeki bir diğer önemli aktör ise işverenlerdir. İşverenlerin bir bölümünün, engelli bireyleri işe alma ve bu kişilerle ilgili gerekli düzenlemeleri yapma konusunda isteksiz oldukları görülmüştür. İşverenlerin bu olumsuz tavırlarında engelin türü ve derecesinin etkili olduğu anlaşılmıştır.

7 Bu kapsamda örnek olarak verilebilecek tezler şöyle sıralanabilir: Akkuş (2004), “Cumhuriyet Dönemi’nde Özürlü Eğitimi”; Ertürk (2003) “Özürlülüğün Tarihi: Türkiye Örneği”, Şen (2003) “Engelli Çocuğu Olan Ailelerin Yaşadığı Güçlükler”, Kara (2003) “Engelli Çocuğu Olan Ebeveynlerin Bu Konuyla İlgili Dini Tutumları”, Mutluer (2003) “Tekerlekli Sandalye Kullanan Bedensel Engelli Çocuklara Yönelik Eğitim Mekânlarındaki Tasarım ve Biçimleniş Ölçütlerine Bir Yaklaşım”, Karçkay (2001) “Türkiye’de Özürlü Nüfusa Yönelik İstihdam Politikaları ve Etkileri”, Uşan (1997) “İş Hukukunda Sakat İstihdamı”, Caniklioğlu (1995) “Türkiye’de Sakat Çalıştırma Yükümlülüğünün Düzenlenmesi ve Uygulanması”, Güler (2005) “Tıbbi Ortamların ve İlişkilerin Engelli Kişilere Uygunluğunun Etik Yönden Değerlendirilmesi”.

Engelli bireylerin istihdamında kilit rol oynayan düzenlemelerden biri de, mekâna ilişkindir. Bu bağlamda, engelli bireylerin işyerlerinde yapılacak katılımcı mekânsal düzenlemelerde, evrensel tasarım prensipleri kullanılabilirse, engelli bireylerin mekânsal tecridinin ve dolayısıyla iş hayatında marjinalleşmelerinin de önüne geçilmiş olacaktır (Kutlu, 2007).

Ayhan Gündoğdu'nun, *Bir İlköğretim Okulu ve İş Okulunda Çalışan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Zihin Engelli Bireylerin İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Görüşleri* başlıklı yüksek lisans tezinde (2010, Anadolu Üniversitesi), temsili olmayıp amaca dönük seçildiği anlaşılan toplam 17 okul yöneticisi ve öğretmenin zihin engelli bireylerin işe yerleştirilmeleri konusundaki görüş ve önerileri irdelenmiştir. Çalışmada, engelli bireylerin istihdamının başarısı bakımından şu hususlara vurgu yapılmıştır: Engelli bireylere, yapacakları işe uygun beceriler kazandırılması, istihdam sırası ve sonrasında izleme çalışmalarının sürdürülmesi ve istihdam sürecine engelli bireylerin ailelerin'de destek vermesi (Gündoğdu, 2010).

Ayşegül Köksal'a ait *Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma* başlıklı yüksek lisans tezinde (2010, Bahçeşehir Üniversitesi), engelli bireylerin istihdamının önündeki engeller şu şekilde sıralanmıştır: Engelli istihdamı konusundaki politikaların yetersizliği, engelli bireylerin eğitim ve vasıf düzeylerinin düşük olması, toplumun önyargıları, işverenlerin olumsuz tutumları ve mesleki eğitimin yetersiz oluşu... Bu tezde de, bir öncekine benzer şekilde, temsili olmayan 17 kişilik bir örnekleme çalışılmıştır.

Dilek Kurnaz Özdemir'in kaleme aldığı *Ortopedik Engelli Kadınların Sorun ve Beklentileri: Tuzla İlçesi Örneği* başlıklı yüksek lisans tezinde (2010, Hacettepe Üniversitesi), ortopedik engelli kadınların hem kadın, hem de engelli olmaları nedeniyle çifte dezavantaj yaşadıkları tespit edilmiştir. İstanbul İli Tuzla Belediyesi Engelli Koordinasyon Merkezi'ne kayıtlı 81 ortopedik engelli kadın ile yapılan görüşmelere dayanılarak hazırlanan yüksek lisans tezinde, bu 81 kadından sadece yedisinin çalıştığı, diğerlerinin tamamına yakınının iş aramadığı anlaşılmıştır. Bunun nedenleri arasında öne çıkanlar şöyledir; düşük eğitim düzeyi, kentin engelli-dostu olmayan fiziki koşulları ve ulaşım sistemi ile karşılaşılan ayrımcı tutumlar⁸.

Satı Özdemir tarafından yazılan *Türkiye'de Zihinsel Engelli Bireylere Meslek Edindirme ve İstihdamlarına İlişkin Politikaların Değerlendirilmesine Yönelik Yönetici, İşveren ve Veli Görüşleri* başlıklı yüksek lisans tezinde (2008, Ankara Üniversitesi), hafif düzeyde zihinsel engelli bireylere yönelik meslek edindirme ve istihdam politikaları incelenmiştir. Bu amaçla İŞKUR, Halk Eğitim Merkezi ve İş Okulu yöneticilerinin görüşleri, 15 kişilik bir örnekleme kavranmaya çalışılmıştır. Zihinsel engelli bireylerin istihdamlarının önünde; mesleki eğitimlerinin yeterli olmaması ve engelli türüne özgü bir istihdam programının var olmaması gibi engeller bulunduğu anlaşılmıştır.

Sibel Özmen'in *İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması* başlıklı yüksek lisans tezinde (1996, Ankara Üniversitesi), Ankara'da faaliyet gösteren firmalardaki 80 işverenle yapılan görüşmelerle,

8 Yazar, yüksek lisans tez araştırmasının bulgularını *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*'nde de yayımlamıştır (Kurnaz Özdemir, 2012).

işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve diğer işçilerle beraber çalışmasına, iş verenlerin bakılma etki eden değişkenler incelenmiştir. Çalışmanın başında bu değişkenler şöyle sıralanmıştır: İşe alınmada tercih edilen engel türü, işverenlerin engelli bireylerle ilgili kişisel ve iş deneyimleri, engelli bireylerle çalışma konusunda işverenlerin aldıkları eğitimler, kurumdaki personel sayısı, işverenin genel eğitim düzeyi ile son olarak, işverenlerin engelli bireyler hakkındaki yanlış bilgileri, önyargıları ve tutumları. Bulgular ışığında yapılan değerlendirme ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumlarına etki eden değişkenler; engelin türü, işverenin eğitim düzeyi, engellilerle ilgili kişisel ve iş deneyimleri, engelli bireylerin iş verimlerinin yeterli düzeyde olduğuna duyulan inanç ve işe düzenli olarak devam edecekleri düşünceleri, şeklinde sıralanmıştır. Engelli bireyleri işe almak istemeyen işverenler ise bu tutumlarına gerekçe olarak; düşük verimlilik ve kaliteyi, yapılacak işin ağır ve tehlikeli olmasını ve nihayet engellilerin istihdamına destek veren programların olmamasını göstermişlerdir. Kurumdaki personel sayısı ile engelli bireyleri işe alma kararı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Beliz Belgen tarafından hazırlanan *Fiziksel Engelli Kişilerde Çalışma Kapasiteleri ile İlgili Ergonomik Risk Faktörlerinin Yaşam Kalitesine Etkisi* başlıklı doktora tezinde (2011, Hacettepe Üniversitesi), benzer işleri yapan ve gönüllü örneklem olarak çalışmaya katılmayı kabul eden 52 fiziksel engelli birey ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerde çalışma ortamındaki ergonomik risk faktörlerinin çalışma verimi ve kapasitesine, dolayısıyla da yaşam kalitesine olan etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular, çalışmaya katılan engelli bireylerin çoğunun kendileri için yüksek risk teşkil eden ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının oluşumuna neden olabilecek işler yapmakta olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, engelli bireyler, kendilerine uygun işlerde çalışmamaktadırlar. Bu çalışmanın bulguları, engelli bireylerin iş yerlerindeki ergonomik düzenlemelerin bu kişilerin verimlilikleri ile çalışma memnuniyetleri ve kapasiteleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermekte ve bu konudaki işveren farkındalığının Türkiye ekonomisi açısından önemine dikkat çekmektedir.

Berna Bal Oğuztürk'ün *İşçi Statüsünde Çalışan Özürlülerin Çalışma Ortam ve Materyallerinin Ergonomik Tasarımı Konusunda Bir Araştırma: Sivas İli Örneği* başlıklı yüksek lisans tezinde (2005, Cumhuriyet Üniversitesi), engelli bireylerin yaşam ve çalışma alanlarının tasarımında ergonomi ilkelerinin göz önüne alınmasının önemine dikkat çekilmektedir. Toplam 12 işyerindeki 100 engelli çalışanla yüz yüze görüşmeler yapılarak elde edilen verilere göre, ergonomik tasarımın, işyeri zeminindeki kademe farklılıklarının, çalışma ortamındaki gürültü düzeyinin ve iş yerindeki genel fiziksel düzenlemelerin engelli çalışanlar tarafından önemli bulunduğu, fakat bu eksikliklerin nasıl düzeltilmesi gerektiği konusunda çalışanların yeterli bilgiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

A. Deniz Ergüden'e ait *Sosyal Dışlanma Açısından Bedensel Engelli Bireylerin Yaşantılarının İncelenmesi* başlıklı yüksek lisans tezinde (2008, Hacettepe Üniversitesi), İstanbul'daki sivil toplum örgütlerinde engelli bireylerin sosyal dışlanmasına neden olan faktörler incelenmiştir. Bu amaçla, 60 bedensel engelli birey ile görüşmeler yapılmıştır. Bu çalışma doğrudan engelli bireylerin istihdamı ile ilgili olmamakla beraber, istihdamın kendisi sosyal dışlanmayı aşmanın bir yolu olduğu için, burada

ele alınmıştır. Çalışmada sosyal dışlanmaya etki eden faktörler şöyle sıralanmıştır: Engelli bireylerin düşük eğitim seviyesi, onları vasıfsız personel haline getirmiş ve yükselmelerini engellemiştir; mimari yapı ve düzenlemeler ile fiziksel çevre koşullarının da olumsuz etkileri söz konusudur; mesleki rehabilitasyon yetersizliği de mevcuttur.

Nimet Baran tarafından yazılan *İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamlarına İlişkin Görüş ve Önerileri* başlıklı yüksek lisans tezinde (2003, Anadolu Üniversitesi), Bursa’da 20 işverenle yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları, işverenlerin zihinsel engelli bireylerin istihdamlarında sorumluluk, teknolojiye hâkimiyet, uyum, grup çalışmalarına yatkınlık, iletişim yetenekleri ve akademik beceriler gibi faktörlerden etkilendiklerini göstermektedir. Ayrıca engelli bireylerin işe yönelik eğitim ve deneyimlerinin de işverenlerin tercihlerini etkilediği anlaşılmaktadır⁹.

Tolga Tezcan tarafından yazılan *Kurumsal Ayrımcılık Alanı Olarak Kamu Sektöründe Çalışan Engelli Bireylerin Yaşadıkları Ayrımcılık* başlıklı yüksek lisans tezi (2013, Ortadoğu Teknik Üniversitesi), özel sektörden dışlanan engelli bireylerin zorunlu olarak ve sosyal güvenceye kavuşma düşüncesiyle kamu sektörünü tercih ettikleri varsayımı ile başlamaktadır. Yazar, engelli bireylerin kamu sektöründe kanuni zorunluluk yüzünden istihdam edildiklerini, bir çalışandan çok bir yük gibi görüldüklerini ve bu nedenle ayrımcılığa uğradıklarını iddia etmektedir. Yazara göre, kurumsal ayrımcılık ve engelli tacizi, kamu sektöründe engelli istihdamının önündeki “görünmez” bariyerlerdir. Bu koşullar, engelli bireyleri dışlayıcı nitelikte olumsuz istihdam koşulları hazırlamaktadır.

Asım Eren tarafından yazılan, *Engelli Bireylerin İşyerinde Çalıştırılması için Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma* başlıklı yüksek lisans tezi (2010, Maltepe Üniversitesi), kamu sektöründe istihdam konusunda engelli bireylere yönelik olarak uygulanan olumlu ayrımcılığın uluslararası normlara göre değerlendirilmesi ile başlamaktadır. Yazara göre, engelli bireylerin istihdamı, sadece para kazanmak amaçlı bir faaliyet değil, bu kişilerin toplumsal hayata katılmasını da sağlamayı hedefleyen önemli bir mekanizmadır. Çalışmada, Kocaeli’nde 24 işveren ve 34 engelli çalışan ile yapılan görüşmeler sonucunda, yasalarla sağlanan olumlu ayrımcılığa rağmen engelli bireylerin iş gücüne katılımının beklenen düzeyde olmadığı vurgulanmış ve bu konuda kamu politikası üretiminin devam etmesi gerektiği belirtilmiştir.

Volkan Yılmaz’ın *Türkiye Refah Rejiminde Engelliliğin Politik Ekonomisi* başlıklı yüksek lisans tezinde (2010, Boğaziçi Üniversitesi), 2005 yılında kanunlaşan Özürlüler Yasası ile engelli kategorisinin Türkiye’deki refah (devleti) rejimi içerisinde edindiği yer, tarihsel bakış açısıyla ele alınmıştır. Çalışmada, engellilerin sivil toplum örgütlerindeki temsilcileri ile görüşmeler yapılmış; bu konu ile ilgili yasalar ve raporlar incelenmiş ve “engellibireyler.biz” adresindeki internet forumunda engellilerin anlattığı deneyimler analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, özürlü aylığının miktarında yapılan artış ve evde bakım aylığının yürürlüğe konması ile refah devletinin sınırlarının engelli bireylerin lehine genişlediğini; fakat özürlü aylığı hak sahipliğine getirilen çalışma koşulunun ve özür

9 Bu çalışma, Nimet Baran ve Atilla Cavkaytar (2007) tarafından yazılan “İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamlarına İlişkin Görüş ve Önerileri” başlıklı İngilizce makale ile akademik dünyanın da dikkatine sunulmuştur.

oranı hesaplamasında yapılan değişlikle hak sahipliğinde yaşanan daralmanın özörlöler açısından bir dezavantaj oluşturduğunu gstermektedir. Bu alışma, doğrudan engelli bireylerin kamu sektöründe istihdamı ile ilişkili olmamakla beraber, bu kişilerin kamu sektöründe istihdam edilme konusundaki motivasyonunu etkileyen öğeleri ortaya koymasından önemsenmesi gereken bulgu ve değerlendirmelere sahiptir.

Yusuf Genç ve Güldane at (2013), *Engelli İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi* başlıklı makalelerinde, engelli bireylerin toplumla bütünleşmelerinde ve toplumsal dışlanma risklerinin azaltılmasında, bu kişilere istihdam alanı ve mesleki rehabilitasyon imkânı sunulmasının önemine dikkat çekmişlerdir. Yazarlar, engelli bireylerin istihdamının sadece gelir sağlamak anlamına gelmediğini, işgücüne katılımın engelli bireylere aynı zamanda aile kurmak, toplumsal dışlanmayı önlemek ve toplumla bütünleşmek konularında yardımcı olduğunu vurgulamışlardır.

Zaim İnci Gökbay, Ahu Ergen ve Nesrin Özdemir (2011), *Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka alışması: Engelsiz Eğitim* başlıklı makalelerinde engelli bireylerin istihdamındaki en önemli sorunun yeterli eğitim almamaları olduğunu vurgulamışlardır. Bu sorunu açmak için yazarlar tarafından “engelsiz eğitim” adlı; üniversite, sivil toplum ve kamu kurumu işbirliğiyle uygulanmış bir proje, çözüm modeli olarak ortaya konulmuştur. Önerilen bu model, engelli bireylerin ihtiyaçlarını ve isteklerini tespit etmeyi ve yetkinliklerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

H. Filiz Alkan Meşhur (2011) tarafından kaleme alınan, *Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele-alışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama* başlıklı makalede bilgi çağında işçilerin geleneksel işyerleri dışında da çalışabileceği savunulmaktadır. Bu noktadan hareketle, ortopedik engelli kişilerin istihdamını artırmak amaçıyla esnek ve yeni bir çalışma biçimi olan tele-çalışma olgusu değerlendirilmiştir. Bu amaçla Ankara’da yaşayan 155 ortopedik engelli bireyi kapsayan bir alan araştırması yapılmıştır.

Kamil Ufuk Bilgin’in (2000) yazdığı *Özörlölerin alışma Hayatındaki Sorunları ve özüm Önerileri* başlıklı makalede 1475 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda zikredilen zorunlu özörlö alıştırma oranlarının uygulama aşamasında sorunlar yaşandığı belirtilmektedir. Yukarıda anılan diğer bazı yazarlar gibi Bilgin de engelli bireylerin istihdamının onların toplumdan soyutlanmasını önleyen sosyal ve psikolojik bir tedavi işlevi gördüğünü savunmaktadır. Ayrıca yazar, engelli bireylerin kendilerine uygun işlerde istihdam edildiğinde kaybedilmiş ekonomik değerlerin de üretime katıldığını ve engelli bireylere bakım hizmeti sağlayan aile bireylerinin üretime katılmasının da mümkün hâle geldiğini vurgulamaktadır.

Bilgin’in makalesinin önemli bir katkısı, engelli istihdamı konusunda; işçilerin, yöneticilerin, sendikaların ve engelli birey ailelerinin ön yargılarını, daha önce yapılmış araştırmalara dayanarak ve sistematik bir biçimde ortaya koymasıdır. Ayrıca yazar, engelli bireylere yönelik istihdam politikalarının oluşturulmasında etkili olan ulusal ve uluslararası baskı gruplarını ve kamuoyunun etkilerini de denkleme katmaktadır. Yazara göre, engelli bireylerin istihdamını zorlaştıran etmenler; engelli çalışanların verimliliğinin düşük, genel ve mesleki eğitimlerinin yetersiz olacağı ön yargısı,

kendilerine fiziksel ve ruhsal bakımdan uygun işlerin verilmemesi, fiziksel engeller ve ulaşım zorlukları gibi ergonomik ve lojistik engeller ile örgütlerdeki yapısal ortam engelleri olarak sayılabilir (Bilgin, 2000: 7-10). Bilgin, engelli bireylerin istihdamını artıracak çözüm önerilerini de şöyle sıralamıştır: Engelli kişiler hakkındaki verilerin güncel ve tam tutulması, mesleki eğitimin artırılması, mesleki rehberlik yapılması, engelli bireylere fiziksel ve ruhsal bakımdan uygun işlerin verilmesi, engellinin kendi işini kurması veya evinde çalışması (Bilgin, 2000: 11-18).

Burcu Yakut Çakar, Bülent Küçükbaşlan ve Volkan Yılmaz'ın kaleme aldığı, engelli bireylerin istihdamı konulu kitap bölümünde, sekiz derinlemesine mülakat, 15 kişiden oluşan bir odak grup çalışması ve engelliler.biz internet adresinde 2012'de uygulanan bir anket formu ile toplanan veriler kullanılmıştır (Çakar vd., 2013:230). Bu çalışma sonucunda engelli bireylerin istihdamı ile ilgili olarak aşağıdaki öneriler ortaya konulmuştur (Çakar vd., 2013:252-255):

- Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'deki "makul uyumlulaştırma" ilkesi çerçevesinde engelli bireylerin konut ve işyerleri ile toplu taşıma sistemlerinde fiziksel erişilebilirliklerinin sağlanması.
- Engelli bireylerin işyerlerinde ihtiyaç duydukları araç gereçlerin toplu olarak satın alınması ve orta vadede Türkiye'de üretiminin teşviki.
- Gelir desteklerinin/engelli aylıklarının engelli birey işe yerleştikten sonra da devam ettirilmesi ve böylece engelli bireyin düzenli ama kısıtlı bir gelire, istihdam arasında bir tercih yapmak zorunda kalmasının önüne geçilmesi.
- Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) engelli istihdamı veri tabanının özel hayatın gizliliği prensibine uyularak sürekli güncellenmesi ve engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunan tüm kurumlara açılması.
- İŞKUR'daki iş ve meslek danışmanlarının kapsamlı bir eğitim ile nitelik ve nicelikçe iyileştirilmeleri, iş bölümü yaparak alt alanlarda uzmanlaşmaları.
- ÖMSS (EKPS) kapsamında isteyen işitme engelli için sözlü sınav yapılması.
- Engelli çalışanları görünür kılan işyerlerine, kamuoyuna duyurulan ödüller/plaketler verilmesi, bu işyerlerinin "engelli dostu işyeri" olarak akreditasyonunun sağlanması.
- Engelli çalışanlara, çalışma arkadaşlarına ve amirlere yönelik rehberlik ve destek hizmetleri sağlanması.
- Bezdırme (mobbing) yasasının acilen çıkarılması.
- Engelli ombudsmanı/kamu denetçisi kurulması.
- Üniversitede okuyan engelli bireylere staj olanakları sağlanması.
- Bir engelli çalışan ödüllendirilmiş veya terfi etmişse bu olumlu örneğin kamuoyu ile paylaşılması.

- Engelli bireyler talep ettiğinde; yarı-zamanlı, esnek-zamanlı ya da evden çalışma imkânının sağlanması, ama sosyal güvencelerinin tam-zamanlı çalışan biçiminde yapılması; bu konuda engelli bireylere kendi iradeleri dışında bir zorlama/dayatma olmaması.

Yazarlar, engelli kişilere yönelik gelir desteği ve istihdam desteği politikalarının birbirlerinin alternatifi olmadığını belirtmişlerdir. Bu iki politikanın aslında birbirini tamamladığını; ama 1970'lerden itibaren sosyal refah devleti krize girdikten sonra, tek hedefin engelli bireylerin gelir desteğinden istihdama geçişi hâline geldiğini iddia etmişlerdir (Çakar vd., 2013: 232).

“Engelliliği Yapabilirliğe Dönüştürmek” isimli raporda OECD de Türkiye’yi “istihdama yönelik politika yaklaşımının zayıflığı ile birlikte kısıtlı düzeyde bir gelir desteği politikası yaklaşımına sahip ülke” olarak değerlendirmiştir (OECD, 2003: 234).

Yukarıda incelenen çalışmalarda da görüldüğü gibi, 2000’li yılların başında engelli bireylerle ilgili verilerin güncel ve tam tutulmasının önemine yapılan vurgu, izleyen on yılda bürokraside güçlü bir karşılık bulmuştur. Bu bağlamda, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen Ulusal Özürlüler Veritabanı Projesi çok önemli bir gelişmedir. Söz konusu veri tabanı, Türkiye’de yaşayan tüm engelli bireyleri kapsamamakla beraber, gerek engelli bireylerle ilgili sorunların tespit edilip çözümlerin üretilmesinde, gerekse engelli bireylere sunulan hizmetler için güncel ve tam veriler sağlamada ve engelli bireylerle ilgili kamu politikalarının üretiminde çok önemli bir işlev sahibidir. Bu veri tabanı sayesinde, eskiden farklı kurumlarda ve farklı standartlarda tutulan veriler aynı merkezi veri tabanında ve aynı veri standardında saklanmaya başlanabilmiştir. Böylece merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasında engelli bireylere verilen hizmetler ve üretilen politikalar konusunda işbirliği de kolaylaşmıştır.

1.2.3. Türkiye’de Engelli İstihdamı Çalışmalarının Genel Değerlendirmesi

Bu alt bölümde ele alınan tez ve makalelerde ortaklaşa paylaşılan şu hususlar önemlidir: Buna göre, engelli bireyler için istihdam, sadece hayatını kazanma/sürdürme aracı olarak bir para kazanma yolu değildir. Buna ek olarak ve bunun da ötesinde, içinde yaşadığı toplumla kaynaşma ve böylece toplumdaki dışlanma hissini azaltma veya yenme, topluma değer katan bir birey olduğunu hissetme gibi psiko-sosyal değişkenleri de içeren bir süreçtir. Dolayısıyla engelli bireylerin istihdamı, bu kişilerin ekonomik ihtiyaçları kadar sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da gidermektedir. Alan yazını incelemesi neticesinde engelli bireylerin kamu sektöründe istihdam edilmesinde etkili olan etmenler, sorun alanları şeklinde, şu şekilde sıralanabilir:

- Engelli bireylerin kamu sektöründe istihdamına yönelik kamu politikalarının yetersizliği, örneğin, farklı engel türlerine yönelik farklı istihdam politikalarının üretilip üretilmediği,
- Engelin türü,
- Engel oranı hesaplama sistemlerinin her zaman aynı sonuçları üretmemesi,
- İstihdam sürecinde engelli bireylere yönelik ön yargılar ve ayrımcılık,

- İstihdam edildikten sonra işveren/amir ve çalışma arkadaşlarının engelli çalışanlara karşı ön yargı, dışlama, ayrımcılık, yıldırma vb. türü tavır ve davranışları,
- Amirlerin/işverenlerin engelli bireylerle ilgili kişisel ve iş deneyimleri,
- Amirlerin/işverenlerin engelli bireylerle birlikte çalışma konusunda aldıkları eğitimler,
- Engelli çalışanların kariyerlerinde terfi/ilerleme imkânları bulamaması, dolayısıyla iş tatmininde düşüklük,
- Engelli çalışanların çalışma verimliliklerinin sorgulanmasının verdiği rahatsızlıklar,
- İşyerinde engelli çalışanların ihtiyaçlarına uygun fiziksel/lojistik düzenlemelerin yapılmaması,
- Engelli çalışanların işe gelip giderken kullandığı ulaşım sistemlerde engelli çalışanların ihtiyaçlarına uygun fiziksel/lojistik düzenlemelerin yapılmaması,
- Engelli çalışanların yapacakları işe yönelik bilgi ve becerilerinin olmaması ve/veya eksik olması,
- İstihdam öncesi eğitimin var olup olmaması,
- İstihdam sonrası izleme ve eğitim programlarının var olup olmaması,
- Engelli çalışanların ailelerinin bu kişilerin çalışmalarına destek verip vermemesi,

İncelenen çalışmalarda önerilen çözümler ise şu şekildedir:

- Engelli bireyler hakkındaki verilerin güncel ve tam olarak tutulması,
- Tele-çalışma imkânlarının artırılması,
- Engelli bireylere mesleki eğitim sağlanması,
- İstihdam sonrasında izleme ve destek hizmetleri sunulması,
- Engelli bireylere fiziksel ve ruhsal bakımdan uygun işler verilmesi,
- Ulaşım sistemlerinde ve işyerlerinde fiziksel, ergonomik ve lojistik engellerin ortadan kaldırılması,

Bu çalışmaların büyük kısmında özellikle dikkat çeken bir başka husus, araştırmaların çoğunun küçük ve temsili özelliği olmayan örneklem üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Dolayısıyla bulguların tüm evrene (tüm engelli çalışanlara) genellenebilirliği ciddi oranda zayıflamaktadır. Ama örneğin Türkiye İstatistik Kurumu çalışması gibi bu duruma istisna teşkil eden araştırmalar da mevcuttur.

Yukarıda anlatılan Ulusal Engelliler Veritabanı Projesi gibi çalışmalar ile belli bir standartta tutulan güncel ve tam veri ihtiyacını kısmen karşılanmışsa da, bu alan yazını taramasının da bir parçası olduğu “Kamuda Engelli İstihdamının Analizi” Projesi ile hem kamu sektöründe istihdam edilen engelli

kamu çalışanlarına ilişkin verilerin kısmen kontrol edilerek güncelleneceği, hem de engelli istihdamı konusunda ciddi bir veri tabanı ortaya çıkacağı aşikardır. Yüksek sayıda ve temsili bir örneklem ile gerçekleştirilen anketler yoluyla yürütülen alan araştırması ile elde edilen bulgular, burada işlenen alan yazınında önemli bir boşluğu doldurmuş ve alana ciddi bir katkı sunmuştur.

1.3. Engelli İstihdamına Yönelik Ulusal Mevzuat

Engelli bireylerin kamu sektöründe istihdamları ile ilgili yukarıda taranan alan yazınının yaslandığı yasal altyapı da, bu alanda kamu politikası üretimi üzerinde çok etkilidir. Aşağıdaki bölümde bu çalışma alanını düzenleyen Anayasa maddeleri, yasalar, kanun hükmünde karnameler, yönetmelikler ve genelgeler incelenmiştir.

1.3.1. Anayasa

Engelli bireylere yönelik mevzuatın temel çıkış noktası, 1982 T.C. Anayasası'nın, X. Bölümü olan *Kanun Önünde Eşitlik İlkesine* dayanır. Bu maddeye göre herhangi bir ayırım gözetilmeden tüm vatandaşlar eşit kabul edilmekte ve eşit haklara sahip oldukları vurgulanmaktadır. Ayrıca ilgili başlığa getirilen 07/05/2010 tarih ve 5982/1 değişikliği ile “*Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.*” ifadesi ile engelli bireylere yönelik pozitif ayrımcılığın da önü açılmıştır.

Yine Anayasanın *Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi* başlığı altında, kimsenin eğitim ve öğrenim hakkından mahrum bırakılmayacağı, hüküm altına alınmıştır. TÜİK tarafından 2010 yılında gerçekleşen *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri* araştırmasında kayıtlı engelli bireylerin %59.6'sının öğretimden faydalanmadığı ve lise ve daha üstü okullardan mezun olan engelli oranının yalnızca %7.7 olduğu göz önüne alındığında bu hükmün gereklerinin yerine yeterince getirilemediği görülmektedir. Yine eğitim-istihdam ilişkisi göz önünde tutularak meseleye yaklaşımları yapıcı bir yaklaşım olacaktır.

Anayasa'nın *Çalışma İle İlgili Hükümler* başlıklı bölümünde “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*” denilerek eşitlik ilkesine atıf yapılırken, yine çalışma hayatını iyileştirmek ve işsizliği azaltmak gibi görevler devlete yüklenmektedir. Ayrıca kimsenin; yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı ve küçükler, kadınlar ve bedeni ya da ruhi yetersizliği olanların çalışma şartlarının özel olarak belirlenebileceği vurgulanarak, korumacı bir yaklaşım da geliştirilmiştir.

Yine eşitlik ilkesi uyarınca herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin bu hususta gerekleri yerine getirmesi gerektiği *X. Sosyal Güvenlik Hakları* Başlığının *A. Sosyal Güvenlik Hakkı* bölümünde belirtilmektedir. *B. Sosyal Güvenlik Bakımından Özel Olarak Korunması Gerekenler* alt bölümünde engelli bireylerin korunması ve toplumsal hayata katılımlarını sağlayıcı tedbirlerin alınması ve bu husustaki kolaylaştırıcı düzenlemelerin getirilmesi yükümlülüklerinin devlet tarafından yerine getirileceği vurgulanmaktadır.

1.3.2. Kanunlar

03/12/2008 tarih ve 5825 numaralı *Birleşmiş Milletler Engelli Bireylerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*'un 26. Maddesi'nde taraf devletlerin

sağlık, istihdam, eğitim ve sosyal hizmetler alanlarında kapsamlı rehabilitasyon hizmetlerini en erken dönemlerden başlayarak, kırsal alanlar dahil, topluma entegrasyonu teşvik ederek sunması gerekliliği vurgulanmaktadır.

Aynı kanunun 27. Maddesi **Çalışma ve İstihdam** başlığını taşımaktadır. 27. Maddenin 1. fıkrası (a) bendinde; engelli bireylerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğu vurgulanmış ve devletin bu hakkı sağlayabilmesi için; işe alım, işe devam, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil, tüm süreçlerde ayrımcılığı önlemesi gerektiği ileri sürülmüştür. Fırsat eşitliği, eşit işe eşit ücret, tacizin önlenmesi gibi düzenlemeler (b) bendinde sıralanarak adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanması hedeflenmiştir. (c) bendi, engelli bireylerin sendikal haklarını koruma altına alırken, (d) bendinde mesleki ve sürekli eğitim gibi diğer bireylere sunulan hizmetlerin engelli bireylere de eşit olarak sunulacağı taahhüt edilmiştir. İş piyasasında istihdam olanaklarının geliştirilmesi, ilgili Anayasa hükümlerine benzer şekilde düzenlenmiştir. İlgili maddenin devamında; engelli bireylerin müteşebbis kimliği, kamu kesiminde istihdam güvencesi, iş piyasasında deneyim kazanmalarının teşviki, işe girme/kalma/dönüş aşamalarında uygun programların yürütülmesi ve engelli bireylerin çalıştığı işyerlerinde uygun düzenlemelerin yapılması gibi görevler, devlete yüklenmektedir. 27. Maddenin 2. Fıkrası ise zorla veya mecburi çalıştırma ve köleliğin önlenmesi hususunu vurgulamaktadır.

01/07/2005 tarih ve 5378 sayılı *Engelli Bireyler Hakkında Kanun*'un 3. Maddesi'nde korumalı işyerine değinilmiş ve zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin işgücü piyasasına kazandırılması için devletin gerekli teknik ve mali destekleri sağladığı işyerlerine yönelik düzenlemelere gidilmiştir. Aynı kanunun ikinci bölümü *Engellilik Durumu, Destek ve Bakım, Habilitasyon ve Rehabilitasyon, İstihdam, Eğitim ve Öğretim, Erişilebilirlik* ismini taşımaktadır. Bu bölümde (5378/13) engelli bireylerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için devletin gerekli tedbirleri alacağı bildirilmekte, iş ve meslek analizleri doğrultusunda gerekliliği mesleki habilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programlarının kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler ve diğer gerçek ve tüzel kişiler tarafından geliştirilebileceği vurgulanmaktadır. İstihdam başlığını taşıyan *Madde 14* ise engelli bireylerin istihdamında ayrımcılığın uygulanamayacağı, işe alım ve devam süreçlerinde engelli bireylere yönelik kolaylaştırıcı ve istihdamı arttırıcı önlemlerin alınacağı belirtilmektedir. Ayrıca korumalı işyerleriyle işgücü piyasasına kazandırılması güç olan engelli bireylere destek sağlanacağı ve yönetmelikle bu işyerlerinin koşullarının saptanacağı ifade edilmektedir.

01/07/1976 Tarih ve 2022 Sayılı *65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun*'da 2013 yılında *6495 Sayılı Kanun*'la yapılan değişiklikler ile başkasının yardımı olmadan hayatını idame ettiremeyecek derecede engelli olanlara, hanenin aylık geliri kişi başına asgari ücretin 1/3'ünden az olanlara ve 18 yaşını doldurmuş ve başvurusuna rağmen Türkiye İş Kurumu tarafından bir işe yerleştirilememiş olanlara, aynı gelir seviyesine sahip olması koşuluyla farklı oranlarda mali yardımlarda bulunmaktadır. Ancak burada sorun, yapılan yardımların engellinin çalıştığı takdirde kazanacağı ücretle karşılaştırılmalı üstünlüğünün nasıl azaltılabileceğidir. Çalışmadan elde edilen gelir ile çalışıldığı takdirde elde edilecek gelir arasındaki makas azaldıkça, engellinin çalışma isteğinin düşeceği öngörülebilir.

09/01/1985 Tarih Ve 3146 Sayılı *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun*'un 2. Maddesi'nde yer aldığı şekliyle Bakanlığın, genelde tüm çalışanlar, ancak özelde engelli bireyler için de geçerli olan yükümlülükleri şu şekilde özetlenebilir: Mevcut sorunların çözülmesi, iş hayatında adaletin sağlanması, denetim faaliyetleri yürütülmesi, gerekli insan gücü planlamaları ve istihdam politikalarının geliştirilmesi faaliyetleri ile engelli bireylere yönelik olarak mesleki rehabilitasyon faaliyetleri için gereken tedbirlerin alınması. Bunlara ek olarak, işyerinde koruma önlemlerinin alınması ve gerekli önleyici koşulların tespiti, sağlanması ve denetlenmesi de, tüm çalışanlar gibi engelli bireyler için de koruyucu amaçla kanunda yer almış haklardandır.

5216 Sayılı *Büyükşehir Belediyesi Kanunu*'nda engelli bireylere yönelik mesleki ve eğitim kursları açmak Belediye Başkanı'nın görev ve yetkileri arasında sıralanmıştır.

20/4/1967 Tarih ve 854 Sayılı *Deniz İş Kanunu* uyarınca bu kanun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri İş Kanunu'nun ve ilgili yönetmelik ve tüzüklerin öngördüğü sayıda engelli gemi adamı çalıştırmak zorundadırlar. Bilindiği gibi 4857 Sayılı İş Kanunu 30. Madde'si engelli kotasını düzenlemiştir; buna göre 50'den fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde 3, kamu işyerlerinde %4 nispetinde engelli istihdam edilmek durumundadır. Aksi takdirde her engelli ve her ay için iki bin Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür. Engelli bireylere yönelik ilk kota uygulaması 1967 yılında bu kanunla başlamıştır. Ardından 1971 yılında kabul edilen 1475 Sayılı İş Kanunda belirli bir sayının üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde %2 oranında engelli çalıştırılmasına yönelik düzenleme yer almıştır.

657 Sayılı *Devlet Memurları Kanunu*'nun 53. Maddesi uyarınca kamu kurum ve kuruluşları toplam dolu kadrolarının %3'ü kadar engelli çalıştırmak zorundadırlar. Kamu sektöründe engelli işe alım süreçlerinin uygulanması ve denetlenmesi ile ilgili olarak Devlet Personel Başkanlığı görevlendirilmiştir. İşe alım merkezi sınavla yapılır ve sınavda işe alınacak kadro sayısı ilgili kurumlardan yıllık olarak gelen talepler dikkate alınarak belirlenir.

22/02/2005 Tarih ve 5302 Sayılı *İl Özel İdaresi Kanunu Madde 65*'de İl özel idaresi sağlık, eğitim, spor, çevre, trafik ve kültür hizmetleriyle yaşlılara, kadın ve çocuklara, özürllülere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında ilde dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygular, hükmüne yer verilmiştir.

5/1/1961 Tarih ve 222 Sayılı *İlköğretim ve Eğitim Kanunu*'nun 1. Maddesi tüm vatandaşlar için eşit şekilde ilköğretim hizmeti öngörürken, 12. Maddede engelli çocukların özel eğitim ve öğretim görmeleri sağlanır ifadesi yer almaktadır.

22/05/2008 Tarih ve 4857 Sayılı *İş Kanunu*'na göre 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde %3; kamu işyerlerinde ise %4 engelli kotası uygulanır (30. Md.). Aynı ilde birden fazla işyeri olan işverenin tüm çalışanları toplu olarak kabul edilir. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlentilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı'na çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Yer altı ve su altı işlerinde özürülü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda özel eğitime muhtaç kişilere iş hayatında geçerliliği olan görevlere hazırlayıcı özel meslek kurslarının düzenlenmesi görevi Milli Eğitim Bakanlığı'na verilmiştir. Bu kursların düzenlenmesinde ve uygulanmasında bu kişilerin ilgi, ihtiyaç ve yetenekleri dikkate alınır (*Md. 39*).

4046 sayılı Özelleştirmeler Hakkında Kanun'un 21. Maddesi uyarınca herhangi bir kuruluşun özelleştirilmesiyle ilgili herhangi bir idari işlem nedeniyle iş kaybına uğrayan çalışana iş kaybı tazminatı ödenir. Bu tazminat engelli çalışanlar için iki kat olarak uygulanır.

6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile;

- Korumalı işyerlerinde istihdam edilen engelli çalışanların teşviki için, engelli için yapılan ücret ödemelerinin (diğer kurumlarca karşılananlar dâhil) yıllık brüt tutarının korumalı işyeri indirimi olarak azami beş yıl süre ile uygulanması kabul edilmiştir.
- Aynı düzenlemeyle *4447 sayılı İşsizlik Kanunu*'nda yapılan değişiklikle korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli bireylerin işsizlik sigortası işveren payının hazine tarafından karşılanması uygun görülmüştür.
- Korumalı işyerlerinde çalışan engelli bireylerin ücretlerin tespitindeki uyulacak usuller belirtilmiştir.
- *4857 sayılı İş Kanunu*'nda değişiklik yapılarak engelli bireylere yönelik işyerinde hiçbir ayrımcılığın uygulanamayacağı da yeniden vurgulanmıştır.
- *5378 sayılı Kanun*'a yapılan eklemelerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik ile Milli Eğitim Bakanlıklarına engelli bireylerin istihdamı için uygun rehabilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirme yükümlülüğü tekrar edilmiştir. (*13. Md*)
- *5378 sayılı Kanununun 14. Maddesinde* yapılan değişiklikle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, kendi işini kurmak isteyen engelli bireylere yol gösterici ve rehber hizmet sunmakla görevlendirilmiştir. Ayrıca işe başvuru, işe alım, çalışma hayatı boyunca engelli bireylere engellilikleri nedeniyle herhangi bir şekilde ayrımcılık yapılamayacağı ve işyerlerinin engelli bireylerin çalışma hayatlarını kolaylaştırıcı şekilde düzenlenmesi zorunluluğu belirtilmiştir. Ayrıca işyerlerine ulaşım ve işyerinde çalışma için tüm kurum ve kuruluşlar ile özel işletmeler tarafından yükümlü oldukları gerekli her türlü uygun düzenlemelerin yerine getirilmesi zorunluluğu vurgulanmıştır.

1.3.3. Kanun Hükmünde Kararnameler

633 Sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Engelli ve Yaşlı hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün görevlerini düzenleyen

10. Maddesi'nin 1. Fıkrasının b) bendinde; engelliliğin önlenmesi ile engelli bireylerin eğitimi, istihdamı ve rehabilitasyonu ile ilgili konularda politikalar üretmek, uygulanmasını sağlamak ve denetlemek görevleri Bakanlığa yüklenmiştir.

652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 11. Maddesi uyarınca, MEB, ilgili bakanlıklarla işbirliği içinde, özel eğitim sınıfları, özel eğitim okulları, rehberlik ve araştırma merkezleri, iş okulları ve iş eğitim merkezleri ile aynı seviye ve türdeki benzeri okul ve kurumların yönetimine ve öğrencilerin eğitim ve öğretimine yönelik politikalar belirlemek ve uygulamakla görevlidir. Ayrıca *Madde 43* uyarınca özel eğitim giderlerine ilgili koşullar sağlandığında devlet de katılır.

573 Sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de engelli bireylere yönelik eğitimlerin erken çocukluk döneminden başlayıp yükseköğretime kadar uzanacağı ve yaygın eğitim faaliyetleri ile ailelerin de eğitimlere katılabileceği hüküm altına alınmıştır. Öte yandan 18 yaşına gelen –özellikle öğrenme yetileri yetersiz olan ve eğitimleri uzun süren zihinsel engelli- çocuklara yönelik özel eğitim desteklerinin kesilmesi pek çok engelli gencin istihdam yetilerine kavuşmadan okullardan ayrılmasına da sebep olmaktadır.

1.3.4. Yönetmelikler

16.08.2006 tarihinde yayımlanan Büyükşehir Belediyeleri Özürlü Hizmet Birimleri Yönetmeliği'nin 8. Maddesinin 1. Fıkrası ve f) bendinde; engelli bireyleri nitelikli işgücü haline getirerek, çalışma yaşamına katılmalarını sağlamak üzere mesleki rehabilitasyon ve eğitim programları için başvuran özürülleri değerlendirerek uygun mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitimleri vermek, büyükşehir belediyesi engelli biriminin görevleri arasında sayılmaktadır.

9/8/2009 tarihli Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik;

Madde 9 (4) Kamu kurum ve kuruluşları tarafından, başvuru esnasında özürüllerin sınavda refakatçiye ihtiyaç duyup duymadıkları sorularak, sınav kuruluna bildirilmek üzere kayda alınır hükmüyle, engelli bireylerin istihdamı için pozitif bir ayrımcılık öngörülmüştür.

Madde 7-1-e) Kamu kurum ve kuruluşlarının her türlü işçi taleplerinde, işin niteliği gerektirmediği sürece, özürüllü olmama şartının aranmaması, özürüllük oranına üst sınır getirilmemesi ve özür grupları arasında ayırım yapılmaması hükme bağlanmıştır.

Madde 12-3- Kuraya tabi özürüllü taleplerine eğitim durumlarına bakılmaksızın zihinsel özürüllüler de istemeleri hâlinde başvurabilir. Bu madde ile engelli grupları arasında daha özel ihtiyaçları olan zihinsel engelli bireylere daha fazla ayrımcılık sağlanmıştır.

31.05.2006 Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nin 45. Maddesi 2. Fıkrasının f) bendinde Uygulamalı iş eğitimi dersleri, çevrenin sosyal, kültürel, ekonomik özellikleri ve şartları ile istihdam imkânları dikkate alınarak belirlenir, derken 46. Maddenin 2. Fıkranın e) bendinde Kurs programları,

çevrenin sosyal, kültürel, ekonomik özellikleri ve şartları ile istihdam imkânları dikkate alınarak açılır.

02.05.2006 tarihli *Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik*'in 6. Maddesinin -1. Fıkrası, (ç) bendinde; bireylerin yönlendirildikleri ve eğitim sonrasında sertifikalandırıldıkları iş kursunda mesleki eğitim almaları sağlanır, denilerek istihdam için kurslar eğitim programları düzenlenebileceği belirtilmiştir. Ayrıca d) bendinde işveren ve engelli arasında iletişimi kuran ve engelli adayı yönlendiren mesleki rehberlik hizmeti tanımlanmıştır.

09/01/2014 tarihli *Engelli Ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik* ile engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işyerinden toplanan idari para cezalarının nasıl kullanılacağına karar verecek komisyonun çalışma usulleri açıklanmıştır.

07/02/2014 tarihli *Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engelli bireylerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik*'in amacı merkezi olarak yapılacak engelli kamu personel seçme sınavına, kuraya, yerleştirme işlemlerine, engelli memur istihdamının takip ve denetimine, istatistiki bilgilerin temini ve engelli memur istihdamı ile ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri belirlemektir. Buna göre kurumlar engelli kadro taleplerini Devlet Personel Başkanlığı'na bildirir, EKPSS adıyla merkezi bir seçme sınavı ya da kura sınavı yapılır. İŞKUR da ilgili sınav sonuçlarını yerleştirmelerde kullanabilir. Adaylar tercihlerini yapar ve adaylar puanlarına göre ilgili kurumlara yerleştirilir. Yine aynı yönetmeliğin 16. Maddesi uyarınca engelli çalıştıran kurumun çalışma alanlarını ve eklentilerini engelliye uygun hale getirmeleri ve engellinin ihtiyaç duyacağı araç ve gereçlerini temini zorunludur.

26/11/2013 tarihli *Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik* ile işgücü piyasasına kazandırılması güç olan engelli bireyler için gerçek ya da tüzel kişilerce açılan işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesiyle ilgili usul ve esaslar belirlenmiştir. Bu işyerlerinde çalışan engelli işçi sayısı toplam işçi sayısının 75'inden az olamaz. İşe alım süreci Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı engelli bireyler tarafından şahsen başvuru yoluyla ya da Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri aracılığıyla başlatılır. Çalışanların kayıtları Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlükleri tarafından tutulur.

12/03/2013 *Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği* istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen aktif işgücü hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin usul ve esasları belirtir. Bu kapsamda işveren taleplerine göre yıllık istihdam artırıcı politikalar ve işgücü eğitim politikaları belirlenir. Buna yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenir ve bu kurslarda dezavantajlı gruplara öncelik tanınır. Ardından işbaşı eğitimleri ile habilitasyon süreçleri izlenir ve denetimlerle uyum süreci gözlemlenir.

19 Eylül 2013 tarihli *Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği*'nin 24. Maddesinde "engelli çalışanların çalıştığı işyerlerinde bu çalışanların durumları dikkate alınarak gerekli düzenleme yapılır. Bu düzenleme özellikle engelli çalışanların doğrudan çalıştığı yerler ile kullandıkları kapılar,

geçiş yerleri, merdivenler, duşlar, lavabolar ve tuvaletlerde yapılır.”ifadesi yer almaktadır.

02 Ağustos 2013 tarihli *Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik* ile engelli tanımı yenilenmiş ve engelli bireylerin işe alımı ve takibi sağlanabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Aile ve Sosyal Politikalar, Adalet ve Eğitim Bakanlıkları arasında koordinasyon sağlanması için imkân sağlanmıştır.

Bu arada 03/12/2004 ve 24/06/2006 tarihli iki Başbakanlık Genelgesi’nde engelli bireylerin istihdamı konu edilmiş; kadroların belirlenmesi, işe alımların gerçekleştirilmesi ve engelli istihdamını arttırıcı tedbirlerin yerine getirilmesi hususu hatırlatılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

KAMUDA ENGELLİ İSTİHDAMININ ANALİZİ:

BİR DENEYİM OLARAK SAHA ÇALIŞMASI

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, politika-yönelimli (*policy-oriented*) bir araştırma türündedir. Bu tür bir araştırma bakımından, inceleme konusunun ayrıntılı ve sistematik bir betimlemesinin yapılması bir zorunluluktur. Araştırmanın betimleyici boyutu, alan taraması (survey) yöntemi uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Alan çalışmasına geçilmeden önce, önceki bölümde ele alındığı gibi, araştırma konusuna ilişkin yerli ve yabancı alan yazınına değerlendirilmek suretiyle çalışmanın kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Hak temelli bakış açısının esas alındığı bu çalışmada araştırmanın temel soruları şöyle ifade edilmiştir: Engeli bulunan kamu personeli kendisini hangi ölçüde gerçekleştirmekte ve geliştirmektedir? Aynı şekilde, toplumsal katılım bakımından kamu istihdamı, engeli bulunan personele ne tür olanak ve kısıtlamalar sunmaktadır? Araştırma soruları, alan taraması (survey) yöntemi çerçevesinde en yaygın kullanıma sahip olan anket tekniğinin kullanımını belirlemiş; anket soruları yukarıdaki araştırma sorularının ışığında geliştirilmiştir. Böylece bilimsel bilgi üretiminin elzem ögesi olarak kavram-olgu bağı, bu çalışmada da kurulmaya çalışılmıştır.

2.1.1. Araştırmanın Kapsamı: Evren ve Örneklem

Kavramsal ve politika-yönelimli araştırma amaçları bakımından bu çalışmanın kapsamına açıklık getirdikten sonra, şimdi de ampirik düzlemdeki kapsam ve sınırlılıklara değinmek gerekecektir: Bu araştırmanın evreni, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. Maddesinin (a) fıkrası kapsamında çalıştırılan engelli bireylerdir. Araştırmada, engeli bulunan kamu personelinin; engelli olmayan çalışma arkadaşları, çalıştığı birim amirleri (Birim Amiri, Şef, Şube Müdürü, Daire Başkan Yardımcısı, Daire Başkanı) ve üst düzey yöneticileri (İl Müdürü, Bölge Müdürü, Genel Müdür Yardımcısı, Genel Müdür, Kurum Başkanı, Müsteşar Yardımcısı ve Müsteşar) de farklı anketlerle kavranmış olmakla birlikte, bu kesimler bakımından evren-temsili örneklem bağlantısı kurulmuş değildir. Zira çalışma arkadaşı, amir ve üst amir şeklindeki kesimlerin bu araştırmadaki varlığı, tamamıyla engeli bulunan personele bağlıdır. Bu çalışma, benimsediği yaklaşım gereği, engelliliği bireysel bir sakatlık hâli/durumu olarak değil, çevresel etkileşimle tanımlamaktadır. Dolayısıyla, engeli bulunan kamu personelinin çalışma çevresi ile ilişkisi içinde kavramak, metodolojik bir zorunluluk olarak görülmelidir. Bu bakımdan, çalışma arkadaşı, birim ve üst amir kategorilerinin, kendi başlarına bir anlamı bulunmamaktadır. Bir diğer ifade ile, bu çalışma farklı statülerdeki kamu personelinin çalışma koşullarını kavramak gibi bir amaca sahip değildir; çalışmanın odağında engeli bulunan kamu personeli bulunmaktadır. O nedenle de evren-temsili örneklem denklemi farklı statülerdeki kamu personeli için anlamlı değildir. Araştırma evreninde yer alan engelli bireylerin listesi

ve çalıştıkları kurumlar Devlet Personel Başkanlığı'ndan (Nisan 2014) temin edilmiştir. Elde edilen kayıtlara göre, Türkiye'de kamu sektöründe istihdam edilen engelli sayısı 32.865 ve bu kişiler 184 farklı kamu kurum ve kuruluşunda görev yapmaktadırlar.

Kamuda Engelli İstihdamının Analizi için oluşturulan örneklem dört farklı gruptan oluşmuştur:

- 1.Grup: Engelli memurlar
- 2.Grup: Engelli memurlarla birlikte çalışan çalışma arkadaşları
- 3.Grup: Engelli memurların birim amirleri
- 4.Grup: Engelli memurların çalıştığı kurumun üst amirleridir.

Tablo 3: Örneklem Planı

	Planlanan Anket Sayısı	Gerçekleşen Anket Sayı ve Oranı		Analize Dâhil Edilen Anket Sayı ve Oranı	
		Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
Engelli Kamu Personeli	3000	2960	98,6	2908	97,0
Çalışma Arkadaşı	3000	2252	75,0	2244	74,8
Birim Amiri	3000	1430	47,6	1412	47,0
Üst Amir	500	332	66,4	326	65,2
Toplam	9500	6974	73,4	6890	72,5

Kamu sektöründe çalışan engelli bireyler için Türkiye genelini temsil edecek nitelikte *sistematiik tesadüfi örnekleme tekniğiyle* İstatistiki Bölge Sınıflandırması Düzey-2 illeri olarak kabul edilen 26 ilde yaşayan ve çalışan (İstanbul, Tekirdağ, Balıkesir, İzmir, Aydın, Manisa, Bursa, Kocaeli, Ankara, Konya, Antalya, Adana, Hatay, Kırıkkale, Kayseri, Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon, Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa ve Mardin) 3000 engelli birey örnekleme dâhil edilmiştir. Ayrıca engelli bireylerin, engelli olmayan 3000 çalışma arkadaşı, 3000 birim amiri ve 500 üst amir ile toplam 9500 birey örnekleme oluşturmaktadır. Tablo 3'de izleneceği gibi, 21 Mayıs–15 Ağustos 2014 tarihleri arasında hayata geçirilen saha çalışması kapsamında gerçekleşen ve analize dâhil edilen görüşme sayıları, özellikle birim ve üst amir kategorilerinde, aşağıda da açıklandığı üzere, birden fazla engelli çalışanın amirlerinin aynı olması (örneğin aynı okul müdürü) gibi nedenlerle, planlanan sayıdan kayda değer ölçüde farklı (düşük) olmuştur. Araştırmanın temel analiz birimi (kamu sektöründe çalışan engeli bulunan personel) bakımından planlanan ile gerçekleşen ve analize dahil edilen örneklem büyüklükleri, büyük ölçüde örtüşmektedir. Daha da önemlisi, kamu sektöründe engeli bulunan ve örnekleme dâhil edilen personel, olasılık mantığına uygun olarak seçilmiş ve anket uygulanmıştır; dolayısıyla da kamu personeli olarak 32.000 aşmış bulunan engelli nüfusa, +/- %2'lik hata payı ve %95 güven aralığı ile istatistiki bakımdan genellenebilir nitelikte bir veri seti, bu çalışma neticesinde ortaya konmuş bulunmaktadır.

“Çalışma arkadaşı” kategorisi, işyerinde engeli bulunan personelle aynı çalışma ortamını paylaşan, bu kişilerle iletişim halinde olup onları doğrudan gözleme olanaklarına sahip bulunan

memurları nitelenmektedir. “Çalışma arkadaşı” kategorisinin planlanan örneklem büyüklüğünün % 75 nispetinde kalmış olması, saha uygulama zaafının bir sonucu değildir. Planlanan tüm işyerlerine gidilmiş; sözü edilen özelliklere haiz olup görüşmeyi kabul eden ve anket sorularını yanıtlayan “çalışma arkadaşlarıyla” görüşülmüştür. 2252 yanıtlayıcıdan analize 2244’ünün anket yanıtları dâhil edilmiş; 8 anket, kontroller neticesinde iptal edilmiştir.

Engelli kamu personeli birim amirleri söz konusu edildiğinde, saha çalışmasında açıkça gözlemlendiği şekliyle, 3000 gibi, gerçekleşmesi güç bir örneklem büyüklüğü öngörülmüştür. Sağlık ve eğitim gibi sektörlerde yoğunlaşmış bulunan engelli personelin birim amiri sayısını, personel sayısı ile aynı büyüklükte öngörmenin araştırmada birim amiri ve üst amir kapsamlarının sınırlılıkları dolayısıyla gerçekçi olmadığı anlaşılmıştır. Söz gelimi bir okul müdürünün ya da hastane başhekiminin araştırmada birim amiri kapsamında kabul edilmesi ile, örnekte aynı okulda veya hastanede çalışan engelli personele sıklıkla rastlanmış olması, her engelli personele birer birim amirinin karşılık gelme olasılığını düşürmüştür. Araştırmada birim amirlerinin araştırmaya katılmayı reddetme oranının da üst amirlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kapsam ile ilgili sınırlılıklar üst amirler için de geçerlidir. Söz gelimi sağlık il müdürünün üst amir kapsamında olmasıyla, bir ilde sağlık sektöründe çalışan tüm engelli kamu personeline bir üst amir karşılık gelmiştir. Bahsedilen bu sınırlılıklar dolayısıyla 3000’e yakın engeli bulunan kamu personelinin birim amiri sayısının da 1500 civarında olduğu anlaşılmaktadır; bunların içinden anket formunu 1430 birim amiri yanıtlamış, 20 anket geçersiz addedilerek iptal edilmiş ve neticede analize 1412 birim amiri dâhil edilmiştir. Birim amiri için ifade edilen hususlar örneklem planında 500 olarak öngörülen üst amir kategorisi için de geçerlidir. Çalışmada 332 üst amire ulaşılmış, gerçekleştirilen anketlerden 326’sı analize dâhil edilmiştir.

2.1.2. Veri Toplama Teknikleri

Alan araştırmasında nicel veri elde etmeye yönelik olarak, önceden yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Soru türü bakımından karma bir yol izlense de ağırlıklı olarak kapalı uçlu sorulara yer verilmiş; farklılaşma ve çeşitliliğin önem kazandığı durumlarda açık uçlu sorular formüle edilmiştir. Soru formu hazırlanmadan önce, kamu sektöründe çalışan işitme, dil ve konuşma engelli, görme engelli, zihinsel engelli, ortopedik engelli ve işitme engelli bireylerle derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Bu mülakatlarda ses kaydı yapılmak suretiyle, engeli bulunan kamu personelinin sosyo-ekonomik profili, çalışma koşulları, işyerindeki yatay ve dikey ilişki biçimleri ile işe yönelik tutum ve beklentilere dönük zengin bir anlatı metni ortaya çıkartılmıştır. Bunun yanı sıra, ülkemizde ve diğer ülkelerde yapılan çalışmalar taranmış ve bir soru havuzu da oluşturulmuştur. Derinlemesine mülakat metni ise, araştırma sorularını operasyonelleştirmeye, dolayısıyla da anket sorularını, kapalı uçlu seçenekleri ile birlikte geliştirmeye doğrudan katkı sunmuştur. Araştırma grubunun taslak olarak geliştirdiği anket formları, konunun uzmanlarının toplandığı atölye çalışmalarında ayrıntılı bir şekilde tartışılmış; buralardan gelen son derece değerli katkılarla nihai anket formu hazırlanabilmiştir.

Burada sözü edilen kapsamlı hazırlıklar, bu çalışmanın gözlem ve analiz birimini teşkil eden engelli kamu personeline dönük olmuştur. Engeli bulunan kamu personeli anketi temel alınarak, “çalışma arkadaşı”, “birim amiri” ve nihayet “üst amir” anket formları da geliştirilmiştir. Bu çalışmada,

farklı kapsamlarda üç ayrı anket formu uygulanmıştır. Her bir soru formu farklı bölümlerden oluşmuştur. Engellilerin istihdamına yönelik olarak; çalışma ortamlarında karşılaşılan güçlükler, emek verimliliklerini olumlu ve olumsuz yönde etkileyen etmenler ile çalışma arkadaşları, birim amirleri ve üst amirleriyle olan ilişkiler, detaylı olarak sorgulanmıştır.

Yukarıda anılan hazırlıklarla geliştirilen anketler; Ankara’da 24-29 Nisan 2014 tarihleri arasında kamu sektöründe çalışan 104 engelli, 57 çalışma arkadaşı ve 72 amirden oluşan örneklem ile yüz yüze anket tekniği uygulanmak suretiyle teste tabi tutulmuştur. Engeli bulunan kişilere yönelik pilot çalışmasının, araştırmaya çok yönlü katkıları olmuştur: Farklı engel gruplarıyla anket yapabilme deneyimi, pilot çalışmanın standart kazanımlarıyla mukayese kabul edilmez bir öneme sahiptir. Pilot çalışmada, engelli iletişimi hakkında uzman eğitimi alan tecrübeli görüşmeciler yer almış ve dört farklı hedef gruba yüz yüze görüşme tekniğiyle anket uygulamışlardır. Bu önemli deneyimin yanı sıra, pilot çalışma aracılığıyla hem soru formunun işlerliği sınanmış, hem anket süresi konusu açıklığa kavuşmuş, hem de alanda karşılaşılan güçlükler belirlenerek gerekli önlemlerin alınması bakımından önemli bir geri bildirim alınabilmiştir.

Engeli bulunan kamu personeline yönelik soru formu yedi alt bölümden oluşmaktadır: Anket formunun ilk bölümünde, katılımcıların çalıştıkları il, birim, kurum, çalışma süreleri ve unvanlarına ilişkin bilgileri toplayacak sorular yer almaktadır. İkinci alt bölümde, demografik bilgiler sorgulanırken, üçüncü alt bölümde ise engel grubu, engellilik oranı, engelinin nasıl ve ne zaman oluştuğu, ailede başka engelli olup olmadığı ile günlük yaşamı sürdürülebilirlik kapasitesi gibi engellilik bilgileri sorgulanmaktadır. Dördüncü alt bölümde, gelir durumu ve aylık harcamalarının sorgulandığı sosyo-ekonomik profili belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Beşinci alt bölüm, çalışma yaşamına yönelik soruları içermektedir. İzleyen bölümde iş ve çalışma hayatına yönelik tutumlar sorgulanmıştır. Anket formunun yedinci ve son alt bölümünde ise işyerinde çalışma ilişkilerine yönelik tutumlara yer verilmiştir.

Çalışma arkadaşlarına yönelik soru formu; katılımcı bilgileri, demografik bilgiler, sosyo-ekonomik profil, çalışma hayatına yönelik tutumlar ile işyerinde çalışma ilişkilerine yönelik tutumları kavrayan dört alt bölümden oluşmaktadır.

Amir ve üst amirlere dört alt bölümden oluşan ortak bir soru formu uygulanmıştır: Bu soru formunda katılımcı bilgileri, demografik bilgiler, sosyo-ekonomik profil ile çalışma ilişkileri ölçümlenmiştir.

2.2. Saha Uygulaması

2.2.1. Hazırlık Süreci

11 Nisan 2014 tarihinde, Devlet Personel Dairesi Başkanlığı’ndan, Türkiye genelinde kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen 32.865 engelli çalışanın; cinsiyet, engellilik oranı, engel grubu, teşkilatı, ili, hizmet sınıfı, unvanı, derecesi ve eğitim durumlarına ilişkin bilgileri içeren bir kayıt teslim alınmıştır. Araştırma evrenine ait bu değerli veri seti, sistematik tesadüfî örneklem tekniğini uygularken son derece yararlı olmuştur.

Teslim alınan listede, engelli çalışanların istihdam edildikleri birim ve engelli çalışanların isimleri bulunmadığından, proje danışmanları tarafından olasılık mantığına uygun olarak belirlenen örneklem dâhilinde bulunan engelli çalışanlara ulaşabilmek için, Devlet Personel Başkanlığı tarafından engelli çalışanları istihdam eden kamu kurum ve kuruluşlar, 7 Mayıs 2014 tarihinden itibaren firma personeline tek tek aranarak, engelli çalışanların listeleri talep edilmiş, araştırma evreninin envanteri araştırma grubunca adeta yeniden oluşturulmuştur. Bir anlamda Devlet Personel Dairesi Başkanlığı'ndaki engeli bulunan kamu personeli envanteri yenilenmiş ve güncellenmiştir.

Örneklem çerçevesinde bu kamu kurum ve kuruluşları aranarak, örnekleme tespit edilen engelli çalışanların, çalışma arkadaşları, birim amirleri ve üst amirleri ile görüşme randevuları alabilmek için irtibata geçilmeye başlanmıştır. Randevu alma süreci ve saha uygulaması eş zamanlı olarak ilerlemiştir.

2.2.2. Anketörler

Saha çalışması esnasında, 12 adet istatistikî bölgede görev yapacak on iki adet saha koordinatörü ve Düzey II illerinin her birinde görev yapacak 26 adet süpervizör atanmıştır. Saha uygulamasında 147 anketör görev almıştır. Anketörler; Türkiye genelindeki çeşitli üniversitelerin psikoloji, hukuk, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ile sosyoloji bölümleri üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden ve psikoloji ve sosyoloji bölümleri lisans mezunlarından oluşmuştur.

Anketörlerin Eğitimi: Saha uygulama öncesinde, 26 saha koordinatörüne, proje koordinatörlerinden sosyal antropolog Dr. Neslihan Çelik tarafından soru formları ve saha uygulaması esnasında dikkat edilmesi gereken hususlar konusunda eğitim verilmiştir. Ancak daha da önemlisi bu grup, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nde ASP Uzmanı olarak görev yapan uzman psikolog Canan Aktaş tarafından “Engellilere Yönelik Tutumlar ve Engellilerle İletişim” konusunda eğitimden geçirilmiştir.

Eğitim esnasında, tüm soru formlarındaki sorular üzerinden tek tek geçilmiş ve önemli noktaların üzerinde durularak, anketörlerin dikkat etmesi gereken hususlar ayrıntılı olarak vurgulanmıştır. Bu çalışmanın sahasında koordinatör olarak görev yapanlar, engeli bulunan kişilerle iletişim konusunda aldıkları eğitimi pilot çalışma aşamasında pratikte test etmek imkânına da kavuşmuşlardır. Eğitime tabi tutulan koordinatörlere ayrıca, pilot uygulamanın amacı anlatılmış, bu doğrultuda görüşme esnasında ve soru formlarında ortaya çıkabilecek her türlü sorunun not edilmesi ve sorunlarla ilgili olarak araştırma grubuna geri bildirimde bulunulması istenmiştir. Anlaşılmayan sorular olduğunda veya kapalı uçlu sorularda seçeneklerde bulunmayan cevaplar söylendiğinde, bu noktaların da formlar üzerine tek tek not edilmesi hatırlatılmıştır.

Bununla beraber görüşme tekniği bakımından anketörlerin asla görüşme yapılan kişiyi yönlendirmemesi gerektiği, görüşme yapılan kişi anketöre fikrini dâhi sorsa, cevap olarak kendisinin bakış açısının daha önemli olduğunu söylemesi gerektiği, gibi araştırma etiği ile ilgili hususlar üzerinde özenle durulmuştur.

Eğitimin engellilerle iletişim konusundaki bölümünde, anketörlere engel grupları hakkında bilgi verilmiş ve engellilerle temel iletişim yöntemleri anlatılmıştır. Bu eğitim, saha uygulaması öncesinde, saha koordinatörleri tarafından, sorumlu oldukları bölgelerdeki il süpervizörlerine ve anketörlerine aktarılmıştır.

Pilot çalışma neticesinde, engeli bulunan personelle iletişim konusunda alınan eğitimin amaca dönük olarak son derece işlevsel olduğu görülmüştür. Pilot çalışmada gerçekleştirilen 104 engeli bulunan kamu personeli, 57 çalışma arkadaşı ve 72 birim ve üst amir görüşme formu, bilgisayar ortamına aktarılarak bir anlamda araştırma sonuçları analizinin küçük bir versiyonu gerçekleştirilmiştir. Taslak anket sorularının büyük oranda başarılı bir şekilde çalıştığı tespit edilmiştir. Bu başarıda, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün konularında son derece yetkin ve deneyim sahibi personelinin katkılarına değinmeden geçmek, haksızlık olur. Çalışmanın planlaması aşamalarının, genel müdürlüğün ilgili personeline açık bir şekilde yürütülmüş olması, bu sürecin son derece verimli ve etkili geçmesine katkı sunmuştur.

2.2.3. Uygulama

Nicel araştırma uygulamasının zaman dilimi, 21 Mayıs – 15 Ağustos 2014 tarihleri arasındadır. Saha çalışmasında; önceki satırlarda ifade edilen işlemlerden geçirilerek hazırlanmış Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından onaylanmış bulunan üç farklı soru formu kullanılmıştır. Anket formları 26 ilde, kamu sektöründe istihdam edilen engelli çalışanlardan oluşan örneklem ve bu çalışanların birebir iletişimde olduğu çalışma arkadaşları, engelli çalışanların bağlı bulunduğu birim amirleri ve üst amirleri ile önceden randevu alınarak, yüz yüze görüşme tekniği ile gerçekleştirilmiştir.

Denetim: Anketörler karşılaştıkları sorunlarda ilk olarak süpervizörlere başvurmuşlar; süpervizörler, sürekli kendi bölgelerinde denetim görevi gerçekleştirmiş ve saha koordinatörleriyle temasa geçmişlerdir. Saha koordinatörü seviyesinde çözülemeyen sorunlar için, saha koordinatörleri, araştırma firmasının uzman ekibine başvurmuş; araştırma süre ve kalitesine olumsuz yönde etki edecek durumlar söz konusu olduğunda, konu Genel Müdürlük ilgilileriyle de paylaşılmıştır.

Tamamlanan anketler, her günün sonunda anketörler tarafından süpervizörlere teslim edilmiştir. Süpervizörler, teslim aldıkları formları kontrolden geçirmek suretiyle saha koordinatörlerine göndermişlerdir. Saha koordinatörleri anket formları üzerinde ikinci bir kontrol yaptıktan sonra, teslim aldıkları formları gün aşırı, firma merkezine yollamıştır. Firma merkezinde bulunan saha uzmanları, teslim alınan görüşme formların yüzde onluk kısmına telefonla geri dönüş yaparak üst bir kontrol aşaması sağlamışlardır.

Yukarıda sıralanan tüm kontrol aşamalarına ilaveten, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü uzmanları tarafından, pilot ve saha uygulaması boyunca üç ilde yerinde gözlem ve denetim gerçekleştirildiği gibi, tesadüfî olarak seçilen bazı görüşmeler için telefon kontrolü de yapılmıştır.

Veri Girişi: Saha uygulamasının başlangıcından itibaren, uygulama ile eş zamanlı olarak, Microsoft Excel üzerinden veri girişi başlamıştır. Daha sonra girişi yapılan bu veriler, analiz edilmek üzere, SPSS programına aktarılmıştır.

2.3. Öngörülen ve Gerçekleşen Riskler

İzinli Olan Engelli Personelle Gerçekleştirilemeyen Görüşmeler: Projenin başında sunulan riskler kapsamında öngörüldüğü gibi, uzun süreli rahatsızlık geçiren veya uzun süreli izin almış olan engelli personelle gerçekleştirilemeyen görüşmeler olmuştur.

Randevu alınmasına rağmen, randevu tarihinde görüşmeye gidilen engelli personelin, izin alarak iş yerini terk etmesi nedeniyle gerçekleştirilemeyen kayda değer sayıda görüşme olmuştur. Kısa süreli izin alan engelli personel ile görüşme randevuları yeniden ayarlanmış ve bu personelle görüşmek üzere tekrar anketör gönderilmiştir. Bu oranın araştırmada %30'lara kadar çıktığı tespit edilmiştir. Bu durum, daha önce risklerde de belirtildiği gibi araştırma maliyetini arttırmıştır.

Herhangi bir Sebep İşi Yerinde Değişen veya İşten Ayrılan Engelli Çalışanlarla Gerçekleştirilemeyen Görüşmeler: Devlet Personel Başkanlığı tarafından verilen evrakta mevcut görünmesine rağmen; başka bir ile atanan, başka bir kuruma atanan, emekli olan, açığa alınanlar, herhangi bir sebepten işten ayrılmış olanlar veya geçici görevle başka yerlere gönderilenlerin bulunması dolayısıyla gerçekleştirilememiş görüşmeler olmuştur.

Gece Vardiyasında Çalışanlar ile Gerçekleştirilemeyen Görüşmeler: Örneklem kapsamında bulunan ve gece vardiyasında görevli olduğu tespit edilen bir memur ile görüşme gerçekleştirilememiştir.

Pilot Uygulamaya Katılmış Olan Engelli Personel ile Gerçekleştirilemeyen Görüşme: Daha önce pilot uygulamaya katılmış bir engelli memur, evrenden çekilen örnekleme de yer almıştır. Kendisiyle yeniden görüşme talebi yapılmasına rağmen, daha önce pilot uygulamaya katılmış olduğu gerekçesiyle görüşme reddedilmiştir.

Reddedilme Dolayısıyla Gerçekleştirilemeyen Görüşmeler: Çeşitli sebepler dolayısıyla araştırmada görüşmeyi reddedenler olmuştur. Söz gelimi, engelli kadrosunda istihdam edilen ruhsal ve duygusal engelli bir memur, engelli olduğunu şiddetle reddederek görüşmeyi kabul etmemiştir. Bunun haricinde gerekçe göstermeden görüşmeyi reddedenler de olmuştur. Pilot uygulamada karşılaşıldığı üzere, engelli olduğunu çalışma arkadaşlarından saklayan bir memur, görüşmeyi engelli olduğunun duyulacağı endişesi ile reddetmiştir. Genel olarak kamuda istihdam edilen engelli personelin araştırmaya katılım noktasında istekli olduğu gözlemlenmiş ve reddedilme oranının yüzde beşin altında olduğu tespit edilmiştir.

Engelli personelin çalışma arkadaşlarının araştırmaya katılımında engelli personelden daha isteksiz olduğu görülmüştür. Çoğunlukla meşgul oldukları gerekçesiyle görüşmeyi reddeden çalışma arkadaşları bulunmaktadır. Bu durumlarda, -eğer varsa- aynı birimden bir başka çalışma arkadaşı ile görüşme gerçekleştirilerek araştırma tamamlanmıştır. Aynı birimde başka çalışma arkadaşının bulunmaması ya da tüm çalışma arkadaşlarının reddetmesi gibi sebeplerle, araştırma başında 3000 olarak hedeflenen

görüşme sayısı 2244 olarak tamamlanmıştır.

Araştırma süresince, birim amirlerinin, üst amirlere göre, araştırmaya katılmada daha isteksiz olduğu gözlemlenmiştir. İsteksiz olmalarına gerekçe olarak, meşgul olmaları, araştırmanın hedefini sorgulamaları, anketör olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda kadrolu olarak çalışan bir anketörün görevlendirilmesini istemeleri gösterilmiştir. Birim amirlerinin araştırmaya katılmada isteksiz olduğu durumlarda, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün bizzat kurumla iletişime geçerek, proje hakkında bilgi vererek destek sağlaması ile gerçekleşen görüşmeler olmuştur. Tüm çabalara rağmen, anketörler birim amirleri tarafından sıklıkla uzun süreler boyunca bekletilmiş, randevu saatleri değiştirilerek ya da iptal edilerek araştırmada aksaklıklara neden olunmuştur. Bu tür durumlarda örnekleme yer alan engelli personelin başka bir birim amiri bulunmadığından, reddeden birim amirinin yerine başka bir görüşme gerçekleştirilememiştir. Reddetme haricinde, önceki bölümlerde anlatıldığı gibi, birim amir kapsamının sınırlılıkları da araştırma başında 3000 olarak hedeflenen görüşme sayısının, 1412'de kalmasına neden olmuştur.

Üst amirlerin, birim amirlerine göre, araştırmaya katılmada daha istekli ve olumlu bir yaklaşıma sahip olduğu izlenmiştir. Üst amirler ile yapılan görüşmelerde de zaman planlarına uyulması konusunda sıkıntılar yaşanmıştır. Pek çok görüşmede randevular takip edilememiş; defaten yeni programların hazırlanması zorunluluğu doğmuştur. Ayrıca üst amir kapsamının dar olması da araştırmanın başında beş yüz olarak hedeflenen üst amir görüşme sayısının 326 olarak gerçekleşmesinde etkili olmuştur. Örneğin il milli eğitim müdürlüğüne bağlı olarak kamu sektöründe istihdam edilen bir engelli öğretmenin veya okul çalışanlarının bağlı oldukları birim amirleri okul müdürü olarak kabul edilirken, üst amir olarak il ve ilçe milli eğitim müdürleri kapsama alınmış, bu durumda bir ildeki örnekleme yer alan çeşitli okullardaki engelli personelin üst amiri olarak yalnızca bir il veya ilçe milli eğitim müdürü ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Yani üst amirde hedeflenen görüşme sayısına ulaşılabilmesi, üst amirlerin görüşmelerdeki isteksizliğinden değil, üst amir kavramının sınırlılıklarından ileri gelmiştir.

Evren ile Fiili Durum Arasındaki Uyumsuzluk Dolayısıyla Gerçekleştirilemeyen Görüşmeler: Sözelimi Devlet Personel Başkanlığı tarafından verilen evrende, “sınıflanamayan engelli – erkek – veznedar” olarak belirtilen gözlem biriminin, saha çalışması aşamasında “sınıflanamayan engelli – erkek” personelin veznedar değil, hizmetli olduğu tespit edilmiştir. Bu tür durumlarda görüşme yine bu çalışanla yapılmıştır. Devlet Personel Başkanlığı'ndaki engelli kamu personeli envanteri ile filli durum arasındaki farklılıklarla, araştırma boyunca sıklıkla karşılaşmıştır. Hatta evrenden çekilen 718, 1349, 1377, 1337, 1342, 1499 numaralı engeli bulunan personelin “hizmetli personel” olarak görünmelerine rağmen, kurumlarda böyle bir hizmetli personel çalışmadığı tespit edilmiştir. Devlet Personel Başkanlığı'nın gönderdiği evrenden çekilen örnekleme, Orman Genel Müdürlüğü'nün bir biriminde istihdam edilen üç engelli personel görünmekte iken, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Orman Genel Müdürlüğü tarafından talebe istinaden gönderilen listelerde sadece bir engelli personel istihdam edildiği beyan edilmiştir. Bu kişi de saha araştırması süresince izinli olduğu için görüşme gerçekleştirilememiştir. Yine başka bir örnekte; Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'nın bir il müdürlüğünde beş engelli personel görünmekte iken, kurumun gönderdiği listede ancak iki kişilik

istihdam tespit edilmiştir. Aynı durumla Diyanet İşleri Başkanlığı ve Sağlık Bakanlığı'nda da karşılaşılmıştır.

Engelli Kadrosunda İstihdam Edilen Personelin Engelli Olmadığını Beyan Etmesi Sebebiyle Gerçekleştirilemeyen Görüşmeler: Örneğin, Milli Eğitim Bakanlığı'nın gönderdiği listede ortopedik engelli olarak görünen bir kamu çalışanı, herhangi bir engeli olmadığını beyan etmiştir. Zonguldak ve Bursa'da engelli personel listesinde yer alan iki çalışan, kendilerinin değil, çocuklarının engelli olduğunu beyan etmiştir.

2.4. Araştırma Etiği

Engeli bulunan erkek ve kadınların kamu sektörü gibi iş güvencesi ve toplumsal statü bakımından görece avantajlı bir sektörde, (a) istihdam edilebilirlikleri ile (b) istihdam biçim ve koşulları üzerinde etkide bulunma olasılığına sahip politika-yönelimli bir bilimsel çalışmanın, araştırma etiği bakımından pozisyonuna açıklık getirmesi, bir zorunluluk olarak görülmelidir. Araştırma etiğinin bu çalışma özelindeki sorun alanları ve araştırmanın konuya yaklaşımı şu şekildedir:

1. Bu çalışmanın kuramsal ve politika-yönelimli konumlanması; devletin değil engeli bulunan personelin önceliklerini esas alma ilkesine yaslanmıştır. Sözü edilen öncelikler; toplumsal katılım bakımından kamu istihdamının önemi, engeli bulunan personelin işi aracılığıyla kendisini gerçekleştirme ve geliştirme olanakları, şeklinde ifade edilebilir.

2. Gözlem biriminin sahada kavranması bakımından, bu çalışmanın sahasında görev alan araştırmacılar, farklı engel gruplarıyla yüzyüze iletişim ve anket formunun uygulanması konularında uzman eğitime tabi tutulmuşlardır. Böylece gözlem biriminin özgüllüklerini mümkün olduğunca kavrayan bir çalışma gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

3. Her üç anket formunun uygulanması öncesinde, yanıtlayıcıların anket uygulamasını reddedebilecekleri, istemedikleri soruları yanıtlamayabilecekleri, istedikleri zaman görüşmeyi sonlandırabilecekleri açık-seçik olarak beyan edilmiştir. Böylece yanıtlayıcıların edilgen bir konuma itilmelerinin önüne geçilmeye çalışılmıştır.

4. Araştırmanın konusu, amacı ve kapsamı her görüşme öncesinde araştırmacılar tarafından yanıtlayıcılara ifade edilmiş; kişisel verilerin gizliliği ilkesine çalışmanın bütün aşamaları boyunca riayet edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA ANALİZİ

3.1. Araştırma Örnekleme – Demografik Profil

Araştırmada, engeli bulunan kamu personelinin; çalışma arkadaşları, çalıştığı birim amirleri (Birim Amiri, Şef, Şube Müdürü, Daire Başkan Yardımcısı, Daire Başkanı...v.s) ve üst düzey yöneticileri (İl Müdürü, Bölge Müdürü, Genel Müdür Yardımcısı, Genel Müdür, Kurum Başkanı, Müsteşar Yardımcısı, Müsteşar...v.s) de farklı anketlerle kavranmış olmakla birlikte, bu kesimler bakımından evren-temsili örneklem bağlantısı kurulmuş değildir. Zira çalışma arkadaşı, amir ve üst amir şeklindeki kesimlerin bu araştırmadaki varlığı, tamamıyla engeli bulunan personele bağlıdır.

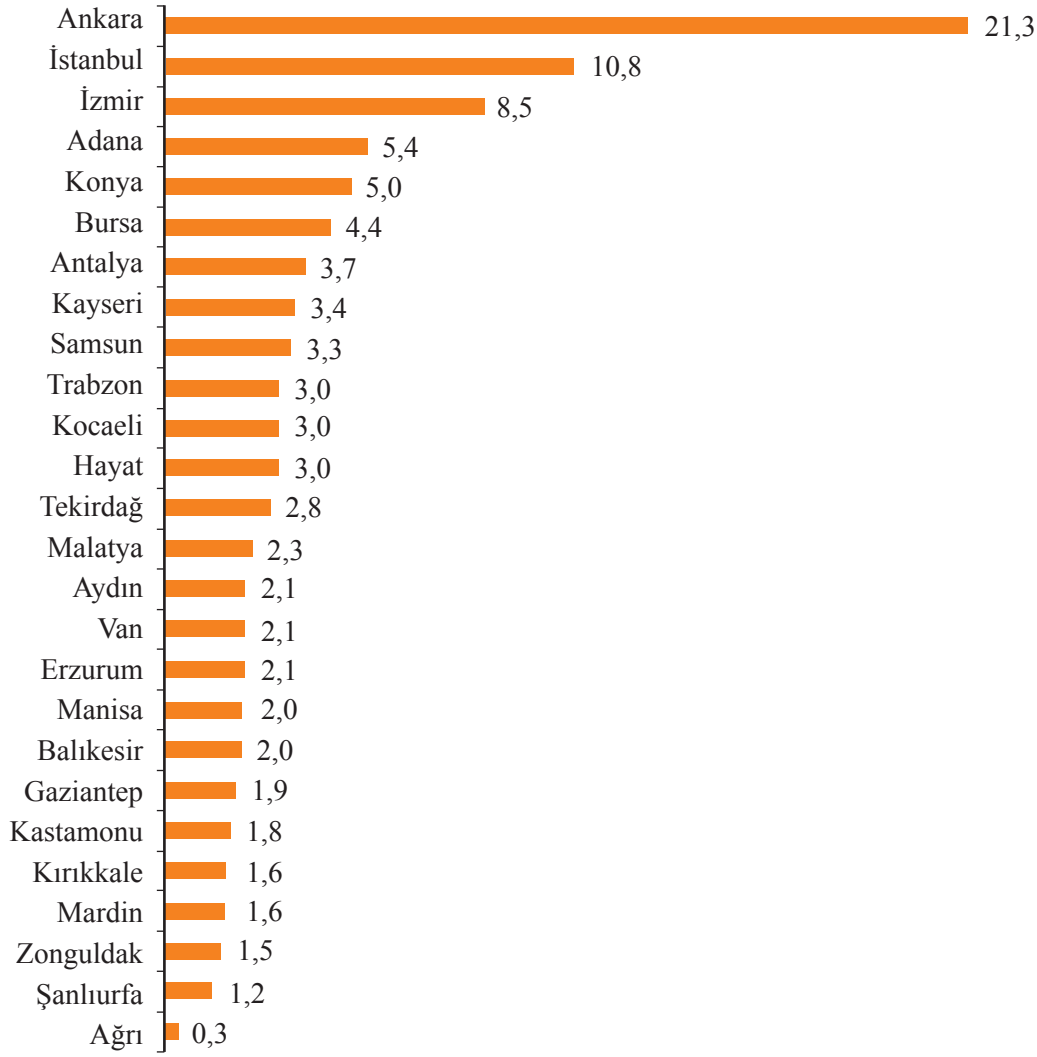
Kamuda Engelli İstihdamı Analizi için oluşturulan anket formu dört farklı gruba uygulanmıştır:

- 1.Grup: Engelli memurlar
- 2.Grup: Engelli memurlarla birlikte çalışan çalışma arkadaşları
- 3.Grup: Engelli memurların birim amirleri
- 4.Grup: Engelli memurların çalıştığı kurumun üst amirleri

Tablo 4: Örneklem Planı

	Planlanan Anket Sayısı	Gerçekleşen Anket Sayı ve Oranı		Analize Dâhil Edilen Anket Sayı ve Oranı	
Engelli Kamu Personeli	3000	2960	98,6	2908	97,0
Çalışma Arkadaşı	3000	2252	75,0	2244	74,8
Birim Amiri	3000	1430	47,6	1412	47,0
Üst Amir	500	332	66,4	326	65,2
Toplam	9500	6974	73,4	6890	72,5

Kamuda çalışan engelli bireyler için Türkiye genelini temsil edecek nitelikte *sistemik tesadüfi örnekleme tekniğiyle* İstatistik Bölge Sınıflandırması Düzey-2 illeri olarak kabul edilen 26 ilin arasından 3000 engelli birey örnekleme dâhil edilmiştir. İzleyen grafikte, engeli bulunan kamu personeli örnekleminin illere göre dağılımı yer almaktadır.

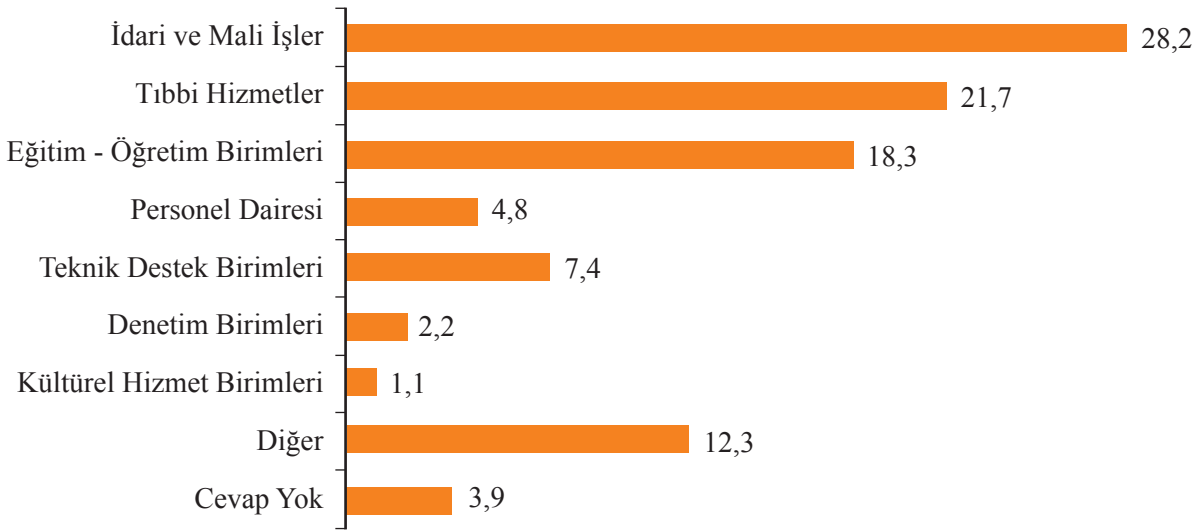
Grafik 1: Engeli Bulunan Kamu Personelinden Oluşan Örneklemin Düzey 2 İllerine Göre Dağılımı

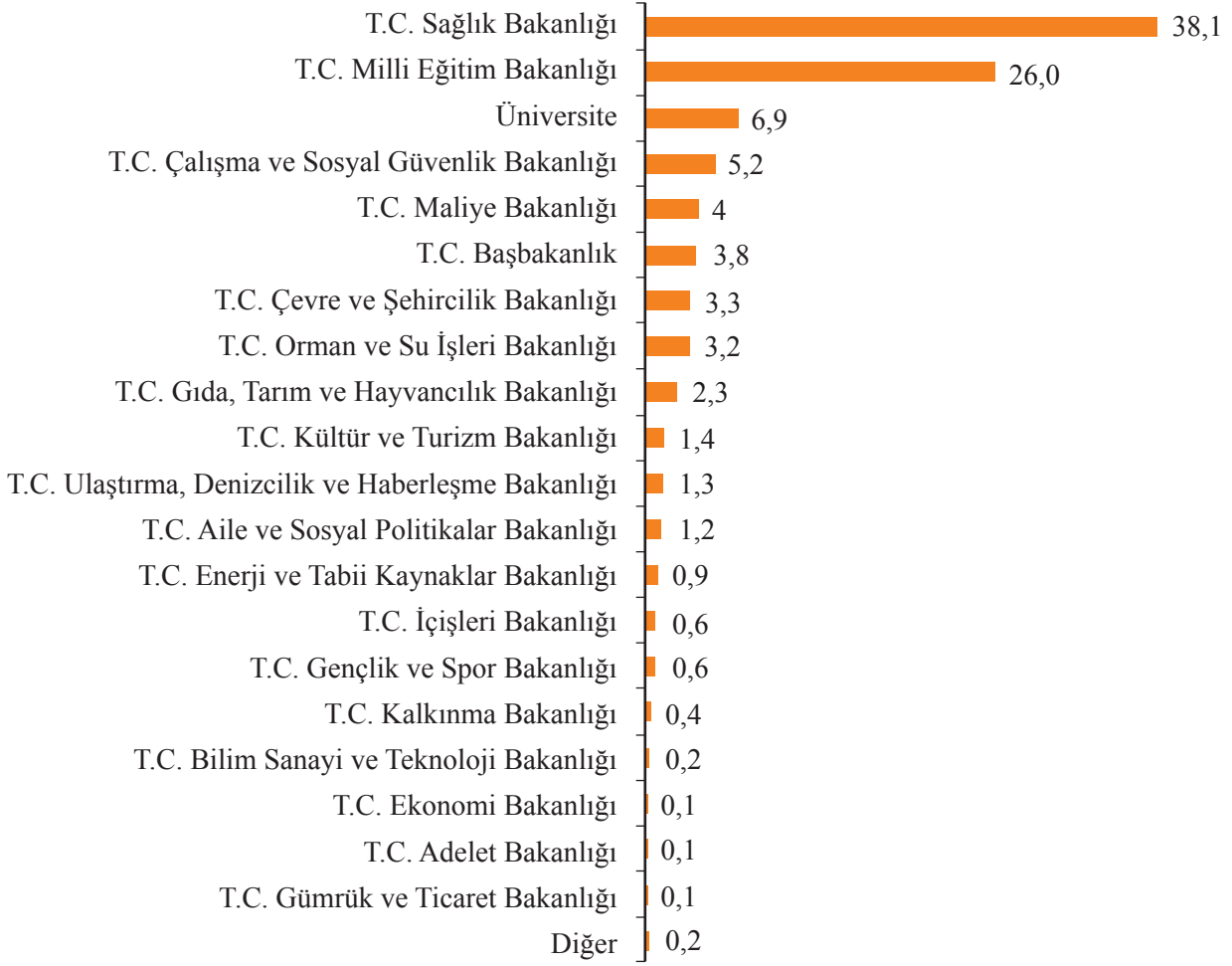
Sistemantik tesadüfi örneklem seçiminde Devlet Personel Başkanlığı kayıtlarında mevcut olan, engeli bulunan kamu personeli bilgileri esas alınmıştır. Düzey-2 illeri çerçevesinde beklendiği gibi mevcut duruma paralel bir örneklem büyüklüğü dağılımı ortaya çıkmıştır.

Grafik 2: Engeli Bulunan Kamu Personelinden Oluşan Örneklemin İstihdam Edildikleri Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı

Benzer bir durum, Devlet Personel Başkanlığı istatistiklerinde “Hizmet Sınıfı” ölçütüne göre dağılımlarına yer verilen kamu birimleri bakımından da söz konusudur. Devlet Personel Başkanlığı kayıtlarında “Genel İdare Hizmetleri” gibi mevcut engelli kamu personelinin yaklaşık %50’sini bünyesinde barındıran bir hizmet sınıfı, yukarıdaki grafikte görüldüğü gibi, örneklem içinde de %59 nispetinde bir ağırlığa sahiptir. “Yardımcı Hizmetler” gibi engelli kamu personeli istihdamını sırtlamış ikinci büyük hizmet sınıfı bakımından da evren-örneklem uyumu söz konusudur; nüfus içinde %34,5 paya sahip olan yardımcı hizmetler, örneklemde yaklaşık %25’lik bir büyüklüğe sahiptir. Araştırma evreninde hizmet sınıfı bakımından üçüncü sırada Eğitim-Öğretim (%6,6) yer alırken, bunu Sağlık (%3,8), Teknik (%3,5) ve Din (%2,6) hizmetleri izlemiştir. Örneklemde ise bu sıralama Teknik (%5), Eğitim (%4), Sağlık (%3,3) ve Din (1,3) hizmetleri şeklini almıştır. Esas itibarıyla hizmet sınıfları bakımından evrenin sergilediği özelliklere benzer bir yanıtlayıcı profilinin söz konusu olduğu rahatlıkla söylenebilir. *Grafik 2*’de ise hizmet sınıfları dağılımını tamamlayıcı nitelikteki dağılıma yer verilmiştir. Aşağıdaki birim sınıflandırmaları, engeli bulunan kamu personelinin açık-uçlu beyanları esas alınarak sonradan araştırma grubunca geliştirilmiştir. %12 gibi yüksek bir paya sahip bulunan “Diğer” seçeneğinin ana gerekçesi de bu işlemdir.

Grafik 3: Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı Birimler



Grafik 4: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çalıştığı Kurumların Dağılımı

Örnekleme yer alan engelli kamu personelinin bakanlıklara göre dağılımı yukarıdaki grafikteki gibidir. Buradaki görünüm de evrenin konuya ilişkin dağılımıyla uyumludur. Engelli bulunan personel istihdamı bakımından Milli Eğitim ve Sağlık Bakanlıkları %60'lara ulaşan bir ağırlığa sahipken, geri kalan 16 bakanlık, engelli personel istihdamında %5'ten %0,1 gibi son derece düşük oranlara uzanan oranlara sahiptir. Bununla birlikte *Tablo 5*'te engeli bulunan personelin bakanlıklara göre çalıştıkları birimlerin dağılımları, dikkat çekicidir. Şöyle ki, bakanlıklara göre engeli bulunan personel sayısı kayda değer ölçüde farklılaşsa da, engeli bulunan personelin her bir bakanlıkta çalıştırıldıkları birimler büyük ölçüde benzerlik göstermektedir.

Tablo 5: Çalışılan Kuruma Göre Birimler

Birimler	İdari ve Mali İşler	Eğitim-Öğretim Birimleri	Tıbbi Hizmetler	Personel Dairesi	Denetim Birimleri	Kültürel Hizmet Birimleri	Teknik Destek Birimleri	TOPLAM
Üniversite	22,0	25,0	11,0	4,0	3,5	4,0	6,5	100
T.C Sağlık Bakanlığı	27,1	,5	52,6	4,8	,5	,1	4,8	100
T.C Başbakanlık	23,4	1,8	,9	6,3	,9		8,1	100
T.C.Milli Eğitim Bakanlığı	22,2	61,2	,7	4,0	1,3	,1	3,2	100
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	35,7	14,3		11,9		14,3		100
T.C. İçişleri Bakanlığı	58,8		11,8	5,9			11,8	100
T.C. Maliye Bakanlığı	44,0	,9	4,3	10,3	30,2		1,7	100
T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	12,8		5,1	17,9			17,9	100
T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	64,5	,7	2,6	3,9	3,3	,7	9,9	100
T.C Orman ve Su İşleri Bakanlığı	26,1	2,2	1,1	1,1		5,4	25,0	100
T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	47,1		2,9	8,8		5,9	2,9	100
T.C. Kalkınma Bakanlığı	23,1						61,5	100
T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	44,1			4,4			10,3	100
T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı	27,8	5,6	5,6			27,8	16,7	100
T.C. Adalet Bakanlığı	50,0							100
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	10,4		3,1	3,1	1,0	4,2	44,8	100
T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	33,3			7,4			11,1	100
T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	16,7	16,7					33,3	100
T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı							33,3	100
T.C. Ekonomi Bakanlığı			50,0					100
Diğer	60,0	20,0						100
	28,2	18,3	21,7	4,8	2,2	1,1	7,4	100

Bu gözleme kanıt teşkil edecek veriler “İdari ve Mali İşler”, “Personel Dairesi” ve “Teknik Destek Birimleri” sütununda yer almaktadır.

Birbirini izleyen iki tablodan ilki (*Tablo 6*), engeli bulunan personelin eğitim durumunu; ikincisi, yani *Tablo 7* ise üniversite mezunlarının mezun oldukları bölümlere göre istihdam edildikleri birimlerin dağılımlarını vermektedir. *Tablo 6*'da bu çalışmanın örneklemini ile kamuda çalışan ve engeli bulunan personelin eğitim durumları birlikte verilmiştir. Burada da yine örneklemin temsili niteliğini tahrip edici mahiyette bir durumun olmadığı, tersine mevcut durumla ana eğilimler bakımından örtüşen bir dağılımın söz konusu olduğu, rahatlıkla söylenebilir.

Tablo 6: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Eğitim Durumu

Sayı	Örneklem			Evren %
	%	Geçerli %		
İlkokul	79	2.7	2.7	5.0
İlköğretim-Ortaokul	237	8.1	8.1	8.8
Ortaöğretim (Lise)	1031	35.5	35.5	41.6
Ön Lisans	582	20.0	20.0	19.2
Lisans	880	30.3	30.3	24.0
Lisansüstü	94	3.2	3.2	1.5
Cevap Yok	5	.2	.2	-
Toplam	2908	100.0	100.0	100.0

Tablo 7, örneklem içinde evrenden yaklaşık 8 puan daha fazla temsil edilen üniversite mezunlarının, mezun oldukları bölümlere göre hangi hizmet sınıfında çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Tabloya göre mezun olunan bölümler farklılaşmakla birlikte çalışılan hizmet sınıfları örtüşebilmektedir. Örneğin; İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerinin mezunları ile Fen Bilimleri, Hukuk ve İletişim mezunları son derece benzer bir istihdam örüntüsüne sahiptir. Farklı meslek sahibi konumundaki engeli bulunan kamu personeli “Genel İdare Hizmetleri” ve “Yardımcı Hizmetler” gibi hizmet sınıflarında yoğunlaşmış durumdadır.

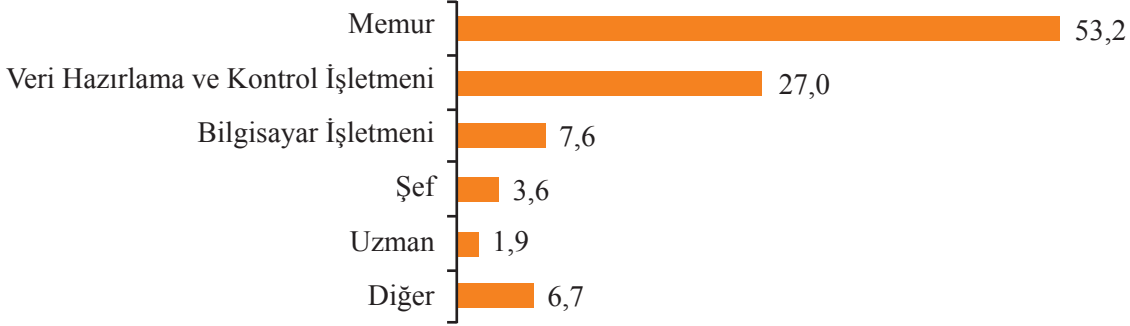
Tablo 7: Üniversite Bölümlerine Göre Hizmet Sınıflarının Dağılımı

	Genel İdare Hizmetleri	Teknik Hizmetler Sınıfı	Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri	Eğitim-Öğretim Hizmetleri	Avukatlık Hizmetleri	Din Hizmetleri	Yardımcı Hizmetler Sınıfı	Cevap yok	Diğer	TOPLAM
İktisadi ve İdari Bilimler	88,8	1,3	0,5	1,6		0,3	6,8	0,3	0,5	100
Sosyal Bilimler	58,7		3,2	22,2			7,9	3,2	4,8	100
İletişim	80,6	6,5					9,7	3,2		100
Eğitim Bilimleri	34,1		5,9	54,1		1,2	4,7			100
Fen Bilimleri	54,6	27,8	2,1	10,3		1	4,1			100
Tıp/ Eczacılık / Veterinerlik	14,3		78,6				7,1			100
Sağlık Bilimleri	48,4	3,2	45,2				3,2			100
Hukuk	77,8	5,6			11,1		5,6			100
Bilgisayar ve Bilişim	50	16,7	16,7	16,7						100
Dil ve Edebiyat	73,3			20			6,7			100
Harita / Mimarlık / Şehir Planlama	30	70								100
Toplam	69,1	6,3	5	11	0,3	0,7	5,9	0,8	0,9	100

Tablo 7 hakkındaki gözlemleri not etmeyi sürdüreceğiz olursak şunlar söylenebilir: Eğitim bilimleri lisans derecesi olan engelli personelin üçte birinden fazlasının genel idare hizmetlerinde

görevlendirildiği dikkatleri çekmektedir. Eğitim bilimlerinde, eğitimlerine uygun hizmet sınıflarında görevlendiril(e)meyen büyük bir grubun bulunduğu tespitini yapmak yanlış olmayacaktır. Kurumlar, mevzuat ile doldurmaları gereken engelli personel çalıştırma kotalarını doldurma zorunluluğu ile ellerinde uygun kadro bulunmayışı ikilemini bu şekilde aşmaktadırlar. Ancak tıp hizmetlerinde durum daha iç açıcı görünmektedir. Tıp dallarında lisans derecesi olan engelli personelin büyük bir çoğunluğu, yine sağlık hizmet sınıfında görevlendirilmektedir.

Grafik 5: Engeli Bulunan Kamu Personelinden Oluşan Örneklemin İstihdam Edildikleri Genel İdare Hizmet Sınıfındaki Unvanlarına Göre Dağılımı (N. 1724)



Genel idare hizmetlerinde istihdam edilen ve engeli bulunan personelin toplam istihdamı içinde %59.3'e ulaşan bir paya sahip bulunan engelli personelin, çoğunlukla; memur, veri hazırlama ve kontrol işletmeni unvanlarında istihdam edildikleri görülmektedir.

Tablo 8: Genel İdari Hizmetlerde İstihdam Edilen Engelli Kamu Personelinin Öğrenim Durumlarına göre Unvanları (N.1724)

	Memur	Şef	Bilgisayar İşletmeni	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	Uzman	Diğer	TOPLAM
İlkokul	92,9					7,1	100
İlköğretim-Ortaokul	83,0		2,1	6,4		8,5	100
Orta Öğretim (Lise)	57,7	1,0	5,3	30,3		5,7	100
Ön Lisans	51,3	2,9	7,8	32,3		5,6	100
Lisans	47,5	6,6	9,5	23,3	5,0	8,1	100
Lisansüstü	52,8	3,8	15,1	17,0	3,8	7,5	100
Cevap yok	50	50,0					100
Toplam	53,3	3,6	7,6	26,9	1,9	6,7	100

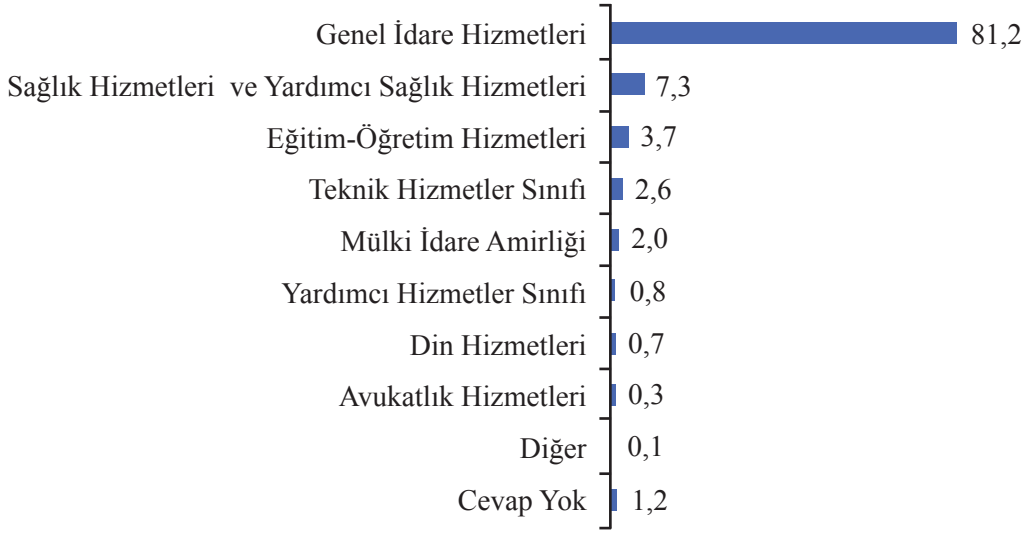
Tablo 8'de öğrenim durumlarına göre genel idare hizmet sınıfının dağılımı değerlendirdiğimizde ilkokul mezunlarının % 92,9, ilköğretim-ortaokul mezunlarının ise % 83 gibi büyük çoğunluğunun memur olarak görev yaptıkları belirlenmiştir. Eğitim durumu arttıkça memur olan engelli personelin azaldığı ve farklı unvanlarda istihdam edildikleri görülmektedir. Ortaöğretim (lise) mezunu olan engelli personelin % 57,7'si memur iken, % 1'i şef, % 5,3'ü bilgisayar işletmeni, % 30'3'ü veri hazırlama ve kontrol işletmeni olarak istihdam edilmektedir.

Tablo 9: Engelli Bulunan Kamu Personelinin İstihdam Edildiği Kurumlara Göre Unvanları (N. 1724)

	Genel İdari Hizmetler						Toplam
	Memur	Şef	Bilgisayar İşletmeni	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	Uzman	Diğer	
Diğer	33,3			66,7			100
T.C. Ekonomi Bakanlığı				100			100
T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	66,7					33,3	100
T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	100						100
T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	52,6		10,5	31,6	5,3		100
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	57,4	2,1	19,1	10,6		10,6	100
T.C. Adalet Bakanlığı				100			100
T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı	58,8	5,9	5,9	17,6	5,9	5,9	100
T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	56,0	6,0	6,0	26,0	4,0	2,0	100
T.C. Kalkınma Bakanlığı	41,7			41,7	8,3	8,3	100
T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	48,0	4,0	8,0	32,0		8,0	100
ÇALIŞTIĞI T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı	58,8	5,9	14,7	20,6			100
KURUM T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	55,6	2,8	1,4	34,7		5,6	100
T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	88,5		3,8	3,8		3,8	100
T.C. Maliye Bakanlığı	47,8	2,2	12,0	27,2	2,2	8,7	100
T.C. İçişleri Bakanlığı				100			100
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	63,9		11,1	13,9	2,8	8,3	100
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı	48,9	4,6	6,9	30,9	2,6	6,1	100
T.C. Başbakanlık	62,7	6,8	3,4	13,6		13,6	100
T.C. Sağlık Bakanlığı	53,7	3,7	7,8	26,4	2,0	6,3	100
Üniversite	54,0	,7	7,3	28,5		9,5	100
Toplam	53,2	3,6	7,6	27,0	1,9	6,7	100

Tablo 9 incelendiğinde, öğrenim değişkenine benzer bir durumun bakanlıklar bakımından da söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Çalıştığı bakanlık ya da öğrenim durumu fark etmeksizin, genel idari hizmetlerde çalışan engelli kamu personelinin “Memur” ve “Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni” gibi belli unvanlara yığıldıkları söylenebilir.

Daha önce de vurgulandığı gibi, bu araştırmada engeli bulunan personelin çalışma arkadaş ve amirlerine de yüz yüze anket uygulandı. Bu iki kategorinin, hizmet sınıf ve unvanları bakımından görünümü aşağıdaki gibidir.

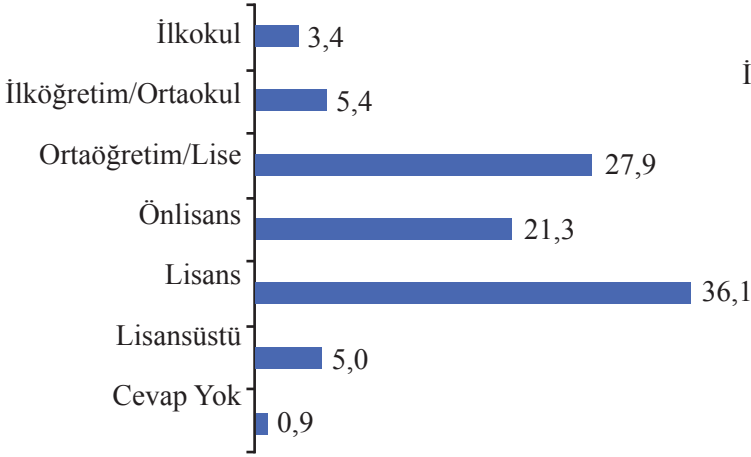
Grafik 6: Çalışma Arkadaşları Hizmet Sınıfları**Grafik 7: Amirlerin Hizmet Sınıfları**

Grafik 6'ya göre engelli personelin çalışma arkadaşları da büyük oranda genel idare hizmetlerinde istihdam edilmektedir. Ancak yardımcı hizmetler sınıfında istihdam edilenler, engelli personele göre daha düşük orandadır.

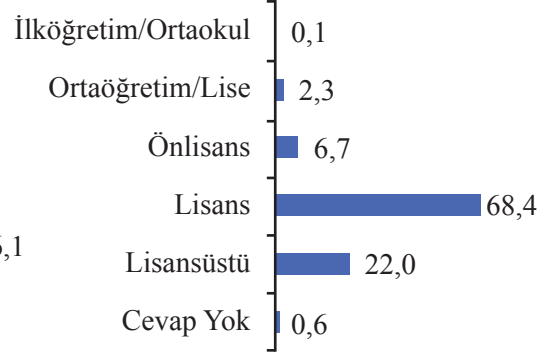
Grafik 7'ye göre amirler büyük bir oranda (%81,2) genel idare hizmetleri sınıfında yer almaktadır.

Araştırmanın tamamlayıcı gözlem grubu olan “Çalışma Arkadaşı” ve “Amir”lerin genel görünümünü ortaya koyabilmek amacıyla, aşağıdaki grafiklere yer verilmiştir.

Grafik 8: Çalışma Arkadaşlarının Eğitim Durumu



Grafik 9: Amirlerin Eğitim Durumu



Daha önce de değinildiği gibi kamuda istihdam edilen engelli çalışanlarda en büyük payı ortaöğretim (lise) mezunları; çalışma arkadaşları ve amirlerde ise en geniş grubu lisans mezunları oluşturmaktadır. Yine de çalışma arkadaşları ve engelli personelin eğitim durumları incelendiğinde arada büyük farkların olmadığını söylemek yanlış olmaz. Her üç grubun büyük bir bölümü ortaöğretim ve üstü eğitim durumuna sahip bireylerden oluşmaktadır.

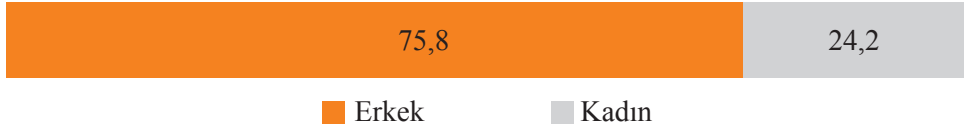
Eğitim durumlarında büyük farklılıklar bulunmamasına rağmen, engelli personelin çalışma arkadaşlarına göre çok daha yüksek oranda yardımcı hizmetler sınıfında istihdam ediliyor olması, engelli personelin eğitimlerine göre işlerde istihdam edilip edilmediği sorusunu doğurmaktadır.

Engelli personelden oluşan örneklemin %54,7'sini oluşturan büyük çoğunluğu, yaşamında en uzun süreyi il merkezinde geçirdiğini ifade etmektedir. Bununla beraber %19,5'lik bir kesim; yaşamında en uzun süreyi ilçe merkezinde geçirdiğini ifade ederken, %16,3'ü metropol kent, %8,5'i ise köy veya beldede en uzun süre yaşadığını belirtmiştir. Çalışma arkadaşlarında yine %57,8'i yaşamında en uzun süreyi il merkezinde geçirdiğini ifade ederken, %21,2'si ilçe merkezi, %14,2'si metropol kent, %5,9'u ise köy veya beldede geçirdiğini belirtmiştir.

Amirlerin %62,9'u yaşamında en uzun süreyi il merkezinde geçirdiğini ifade ederken, %16,9'u ilçe merkezi, %15,6'sı metropol kent, %3,7'si ise köy veya beldede geçirdiğini belirtmiştir. Bu verilerden hareketle, her üç grupta da kentli bir profil ile karşı karşıya olduğumuz anlaşılmaktadır.

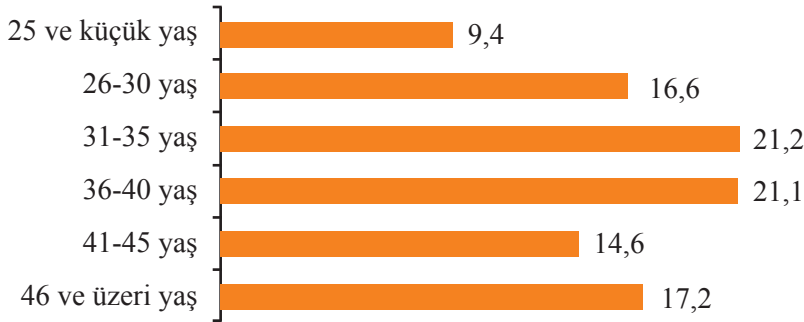
Kamuda istihdam edilen engelli personelden oluşan örneklemin %58,5'ini evliler, %37,7'sini hiç evlenmemişler, %3,4'ünü ise boşanmış ve eşini kaybetmişler oluşturmuştur.

Kamuda istihdam edilen engelli personelden oluşan örneklemin %84,6'sı hanede yaşayan kişi sayısını beş ve beşin altı olarak belirtmiştir. Engelli çalışanların çoğunluğu çekirdek aile yapısı içinde yaşamaktadır.

Grafik 10: Engeli Bulunan Kamu Personelinden Oluşan Örneklem Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Örneklemin, araştırma evrenine uygun olarak %75.8'ini erkekler, %24.2'sini kadınlar oluşturmaktadır. Engeli bulunanların toplumsal katılımlarındaki cinsiyet eşitsizliği şeklindeki genel örüntü, görüldüğü gibi kamu istihdamında da söz konusudur. Evrende kadın-erkek oranı %22'ye %78 şeklindedir.

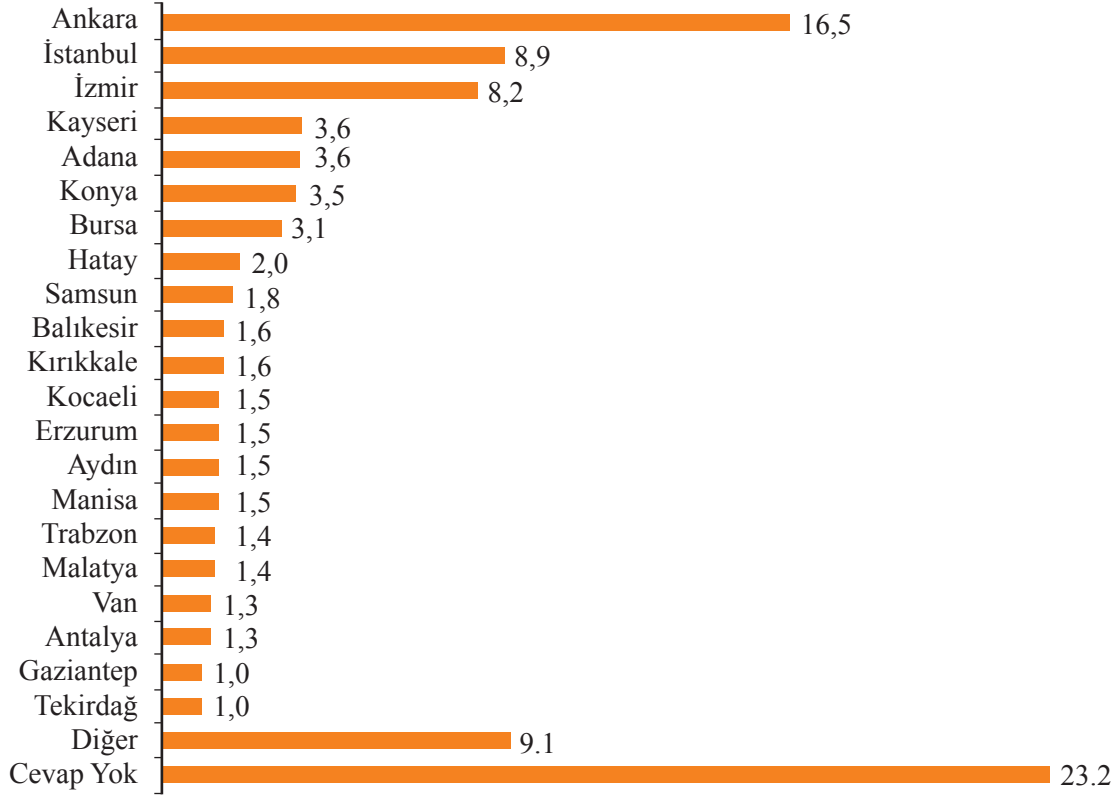
Grafik 11'de görüldüğü gibi, kamu sektöründe engeli bulunan personelin yarısını aşkın bir bölümü 36 ve üzerinde yaşadadır. Nitekim engelli personel yaş ortalamasında 36.8'dir (standart sapma: 8.777). İlk bakışta orta yaş ağırlıklı bir görünüm söz konusu olsada engeli bulunan personelin çalışma arkadaşlarının yaş ortalamasının 39.8 olduğu (standart sapma: 9.382) görüldüğünde, kamu çalışanları ortalamasından daha düşük bir yaş kategorisini teşkil ettikleri rahatlıkla ileri sürülebilir.

Grafik 11: Engeli Bulunan Kamu Personelinden Oluşan Örneklem Yaş Dağılımı

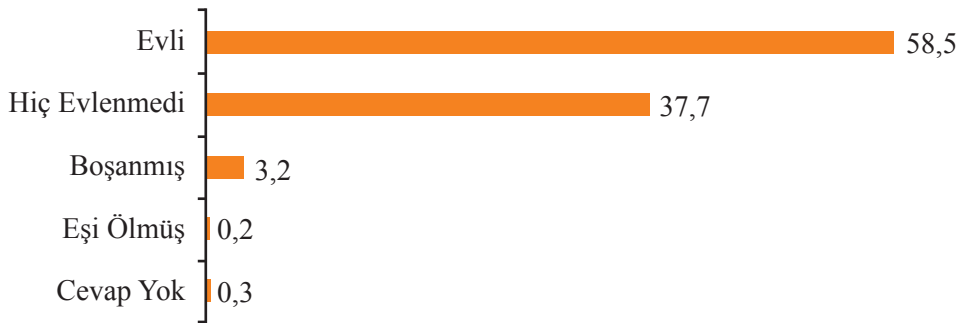
İzleyen tablo ve grafikte engeli bulunan kamu personelinin sosyalizasyon mekânlarına yer verilmiştir. Engeli bulunan kamu personeli içinde kır kökenlilerin sayısı, genel nüfus özelliklerine de uygun bir şekilde, son derece düşüktür (%8.5). Kır kökeni, çalışma arkadaşlarında iki puan daha alttadır (%5.9). *Grafik 12* ile birlikte düşünüldüğünde, engeli bulunan kamu personelinin kentli bir profile sahip olduğu rahatlıkla ileri sürülebilir.

Tablo 10: Engeli Bulunan Kamu Personelin Yaşamını En Uzun Süre Nerede Geçirdiği

	Sayı	%	Geçerli %
Köy\Belde	248	8.5	8.5
İlçe Merkezi	568	19.5	19.5
İl Merkezi	1592	54.7	54.7
Metropol Kent	473	16.3	16.3
Yurt Dışı	7	0.2	0.2
Cevap Yok	20	0.7	0.7
Toplam	2908	100	100

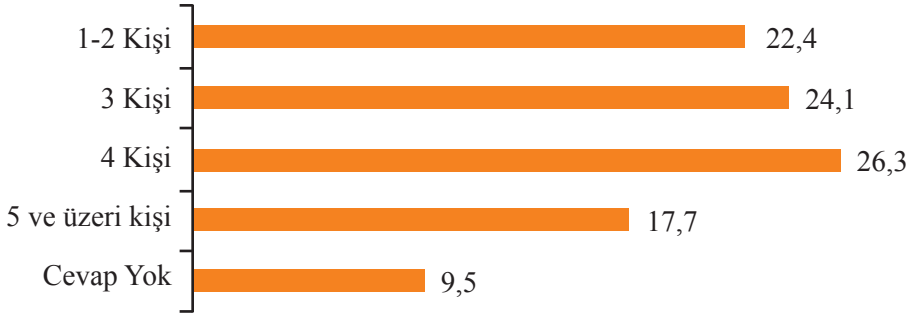
Grafik 12: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği İllerin Dağılımı

İzleyen üç grafikte engeli bulunan kamu personelinin demografik özelliklerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Çalışma arkadaşlarında %18.3 nispetindeki “Hiç Evlenmemiş” oranı, engeli bulunan kamu personelinde %38 gibi yüksek bir orandadır. 20 puana yaklaşan fark, aynı şekilde evli kategorisinde de mevcuttur.

Grafik 13: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Medeni Durumu

Engeli bulunan kamu personelinin yarısı çocuk sahibidir.

Grafik 14: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çocuk Sahibi Olup Olmadığı

Grafik 15: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Hane Büyüklüğü

3.2. Engellik Olgusu

Bu alt bölümde engeli bulunan kamu personeli, engel gruplarından başlayarak, engellilik olgusu etrafında bir incelemeye tabi tutulacaktır. Aşağıdaki tabloda engel grupları bakımından araştırma örnekleme ile araştırma evreninin cinsiyet değişkeni temelindeki dağılımlarına yer verilmiştir. Ortopedik ve görme engelli grubu araştırma örnekleminin %63.1'ini, evrenin de %54.2'sini bünyesinde barındıran iki ana engel grubudur. “Sınıflanamayan” etiketi altında örnekleme birden fazla engeli bulunan yanıtlayıcılara da yer verilmiştir. Bu grup evrende %27.4 gibi kayda değer bir paya sahipken, araştırma örneklemindeki payı %14 seviyesindedir. % 6'dan başlayarak azalan değerlerle sıralanan işitme, süreğen, zihinsel, ruhsal ve dil-konuşma engel grupları bakımından örneklem ve evren değerleri daha benzer bir dağılıma sahiptir.

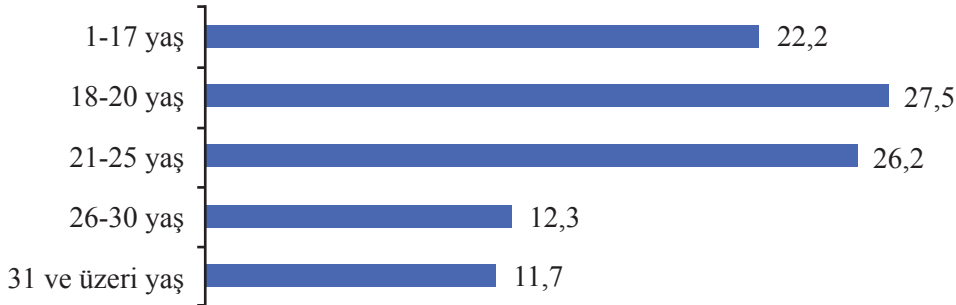
Tablo 11. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Engel Türlerinin Araştırma Örnekleme ve Evrenindeki Dağılımı

Engel Türü	Araştırma Örnekleme (N. 2847)			Araştırma Evreni (N. 34.088)		
	Kadın (%)	Erkek (%)	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)	Toplam (%)
Ortopedik engelli	11.2	30.6	41.7	7.8	24.5	32.2
Görme engelli	4.6	16.8	21.4	4.5	17.5	22.0
İşitme engelli	1.7	4.8	6.5	1.6	4.4	6.0
Süreğen(kronik) engelli	2.4	6.7	9.1	1.1	4.4	5.5
Zihinsel engelli	0.8	2.6	3.4	0.7	3.7	4.5
Ruhsal ve duygusal engelli	0.5	2.2	2.8	0.2	1.2	1.4
Dil ve konuşma engelli	0.3	0.5	0.8	0.2	0.8	1.1
Sınıflanamayan	2.8	11.4	14.3	0.6	21.6	27.4
Toplam	24.3	75.7	100.0	21.9	78.1	100.0

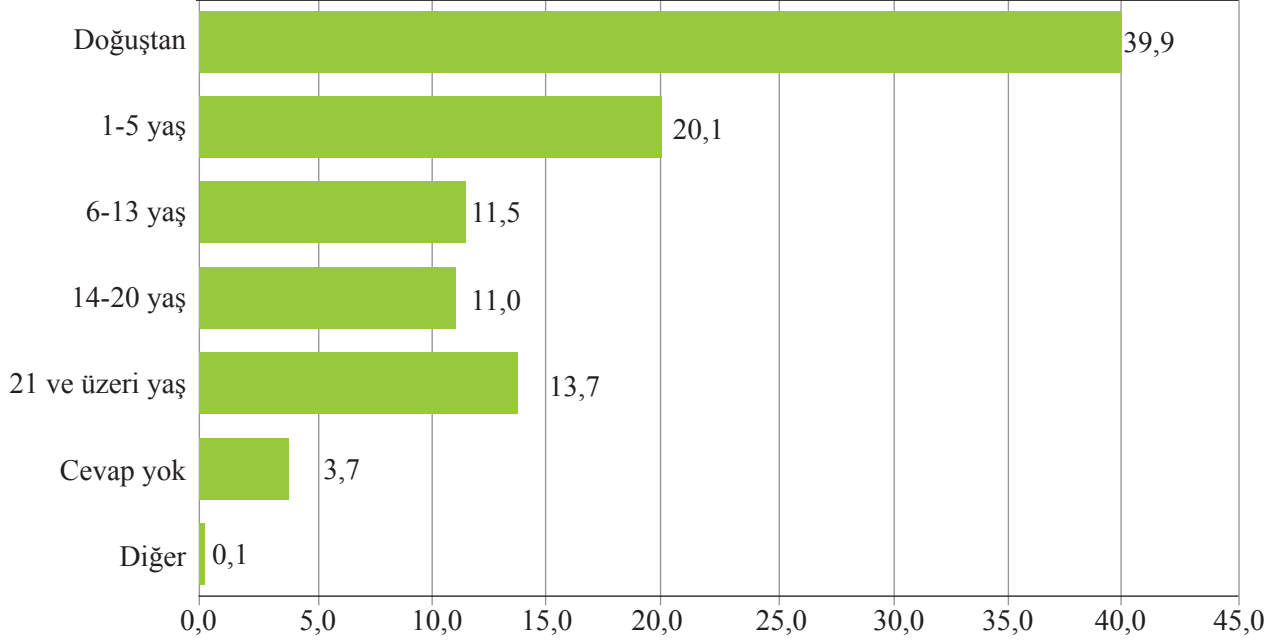
Tablo 12. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Engel Türüne Göre Engellilik Oranları

Engel Türü	Engellilik oranı aralıkları			Cevap Y.	Diğer
	% 40- % 60	% 61- % 80	% 81-% 100		
Görme engelli	46.0	12.8	39.6	1.6	
İşitme engelli	63.8	29.2	3.2	3.2	0.5
Ortopedik engelli	82.2	11.7	4.1	1.8	0.2
Dil ve konuşma engelli	65.2	21.7	4.3	8.7	
Ruhsal ve duygusal engelli	88.6	11.4			
Zihinsel engelli	64.6	18.8	2.1	13.5	1.0
Süreğen(kronik) engelli	59.3	25.6	12.0	3.1	
Sınıflanamayan	69.3	21.1	5.4	4.2	
Birden Fazla Engeli Olan	63.4	27.6	6.2	2.5	0.4
Toplam	68.3	16.5	12.4	2.6	0.2

Tablo 12’de engel gruplarına göre engellilik oranları yer almaktadır. Engellilik oranı verisi, sağlık kurulu raporuyla temellendirilen nesnel bir durum olmakla birlikte bu çalışmada yanıtlayıcının beyanına dayandırılmıştır. Beklentilere uygun olarak “ruhsal ve duygusal” ve “ortopedik” engelliler, neredeyse tümüyle ilk basamak engellilik aralığında (%40-%60) yer alırken, ileri engellilik aralığında sırasıyla “görme”, “süreğen” ve “işitme” engelli gruplarının bulunduğu gözlenmektedir.

Grafik 16: Sağlık Kurulu Raporunun Alındığı Yaşlar

Grafik 16 ve Grafik 17 bir arada değerlendirildiğinde son derece çarpıcı bir sonuç ortaya çıkmaktadır: Engeli bulunan kamu personelinin -doğuştan engeli bulunan %40’lık öbek de dâhil edildiğinde- %77.8’i bakımından engellik oluşumu 18 yaşına geldiğinde tamamlanmış durumdadır. Grafik 16’da ise 18 yaşından önce engelli sağlık kurulu raporu alanların oranının %22.2’de kaldığı görülmektedir. Aynı şekilde 21 yaş ve üzerinde belli bir engelle karşı karşıya kalanlar %13.7 oranında iken 21 yaşından sonra sağlık kurulu alanların oranı %50’yi aşmaktadır.

Grafik 17: Engelliliğin Oluştugu Yaş Aralığı

Engel oluşum yaşı ile sağlık kurulu raporu alma yaşı arasında yukarıda vurgulanan farklılığı, bu kez ilişki bir analizle ortaya koymak amacıyla *Tablo 13* geliştirildi. Tabloda izlendiği gibi araştırma örneğinde engeli fark etme yaş ortalaması 13,1'dir. Oysa sağlık kurulu raporu alma yaş ortalamasının 21,7 yaş olduğu daha önce vurgulanmıştı. *Tablo 13*'te de sağlık raporunun alındığı her bir yaş aralığına göre engeli fark etme yaş ortalamaları verilmektedir. Görüldüğü gibi her bir aralıkta ortalama 10 yıllık bir gecikme söz konusudur; bir başka ifadeyle engeli bulunan kamu personeli özelinde engelin fark edildiği andan ortalama 10 yıl sonra sağlık kurulu raporu alındığı anlaşılmaktadır. Bu sonucu *Tablo 14*'te yer alan çapraz analiz değerleri tereddüte yer bırakmayacak şekilde teyit etmektedir. Öyle ki doğuştan engeli bulunanların dahi sadece %28'i 18 yaşından önce kurul raporu edindiğini beyan etmiştir. Aynı şekilde 1-5 yaş aralığında engel oluşumu yaşayanların $\frac{3}{4}$ 'ünü aşkın bir bölümü sağlık kurulu raporunu 18 yaşından sonra almıştır. Engel oluşumu ile rapor edinme zamanı arasında belirgin bir süre farkının olmadığı tek istisna, son derece anlaşılır bir şekilde, 21 ve üzeri yaşta engel oluşumuyla karşılaşan yanıtlayıcılardır.

Tablo 13. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Rapor Edinme Yaş Aralıklarına Göre Engeli Fark Ettiği Yaş Ortalaması

Rapor Edinme Yaşı	Engelini Fark Etme Yaş Ortalaması		
	Ortalama Yaş	Sayı	Standart Sapma
1-17 yaş	7.9	288	6.725
18-20 yaş	8.1	385	7.069
21-25 yaş	12.0	425	8.593
26-30 yaş	16.7	221	10.153
31 ve üzeri yaş	26.3	236	14.478
Toplam	13.1	1555	11.274

Tablo 14. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Engel Oluşum Zamanına Göre Sağlık Kurulu Raporu Alma Zamanı (N.2608)

Engel Oluşum Yaşı	Sağlık Raporu Edinme Yaşı				
	1-17 yaş	18-20 yaş	21-25 yaş	26-30 yaş	31 ve üzeri yaş
Doğuştan	27.8	31.6	24.5	9.6	6.5
1-5 yaş	23.0	34.6	27.9	8.7	5.8
6-13 yaş	32.6	27.6	22.6	10.7	6.6
14-20 yaş	16.3	32.4	28.1	14.1	9.2
21 ve üzeri yaş	-	-	29.9	25.4	41.0
Toplam	20.4	25.6	26.2	12.3	11.7

Engel oluşumu-sağlık raporu edinme zamanlarındaki farklılık şeklinde, yukarıda sözü edilen ve ortalama 10 yıla yayılan faz farkının olası nedenleri konusunda *Tablo 15* fikir verebilir. *Tablo 15*'te görüldüğü gibi, kurumda çalışma süresinin farklı aralıklarında sağlık raporu alma zamanı bakımından, 20 ila 24 yaş aralığına yerleşmiş bir yaş ortalaması söz konusudur. Yukarıdaki bulgularla da birleştirerek bu tabloya bakıldığında, bütün bu veriler, çalışma çağındaki engeli bulunan kişilerin sağlık kurulu raporu almadaki temel motivasyonlarının istihdama katılmak olduğunu göstermektedir. Sağlık raporu edinme zamanının 20-21 yaş ortalamasını aşp 24 yaşa taşıdığı tek istisna, kurumda 15 ve üzeri yıl çalışanlardır ki, bu da son derece anlaşılırdır.

Tablo 15. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çalışma Süresine Göre Sağlık Kurulu Raporu Alma Yaş Ortalaması

Kurumda Çalışma Süresi	Sağlık Raporunu Alma Yaşı		
	Aritmetik Ortalama	Sayı	Standart Sapma
1-2 yıl	21.1	640	7.821
3-4 yıl	20.6	499	7.403
5-14 yıl	20.5	766	6.425
15 ve üzeri yıl	24.2	749	10.380
Toplam	21.7	2654	8.350

Tablo 16 Engeli Bulunan Kamu Personelinin Engel Grubuna Göre Sağlık Kurulu Raporu Alma Yaşı (N.2649).

Engel Grubu	Sağlık Kurulu Edinme Yaş Aralıkları				
	1-17	18-20	21-25	26-30	31 + yaş
Görme engelli	28.8	28.4	25.0	11.0	6.7
İşitme engelli	38.8	20.0	20.0	8.5	12.7
Ortopedik engelli	19.4	34.4	26.6	11.9	7.7
Dil ve konuşma engelli	42.1	21.1	26.3		10.5
Ruhsal ve duygusal engelli	15.8	15.8	22.4	25.0	21.1
Zihinsel engelli	43.0	19.0	21.5	5.1	11.4
Süreğen(kronik) engelli	14.9	19.4	29.3	12.4	24.0
Sınıflanamayan	13.2	20.1	34.0	15.7	17.0
Birden Fazla Engeli Olan	15.8	17.7	27.0	15.3	24.2
Toplam	22.3	27.5	26.3	12.2	11.7

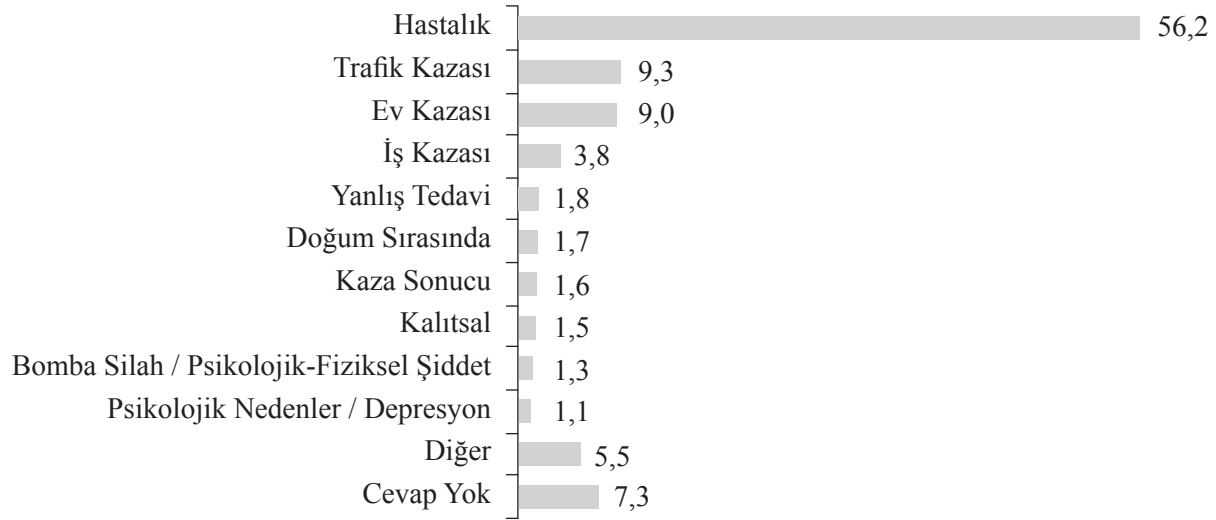
Konuyu bir de engel grupları itibarıyla irdelemek tamamlayıcı olacaktır. *Tablo 16*'daki dağılımlar, 18 yaşından önce sağlık kurulu raporu edinme eğiliminin; “zihinsel” (%43), “dil ve konuşma” (%42.1) ile “işitme” (%39) engelliler arasında tedrici olarak yüksek olduğunu göstermektedir.

Daha önce çapraz analiz çerçevesinde değinilmiş olmakla birlikte, burada bir kez de *Grafik 18*'de yer aldığı şekliyle, bağımsız olarak belirtmekte yarar olacaktır ki, bu çalışma örnekleminin yaklaşık %40'ı doğuştan engeli bulunan kişilerden oluşmaktadır.

Grafik 18: Engelinin Ne Zaman Oluştugu



Grafik 19: Engelinin Nasıl Oluştugu



Kamuda istihdam edilen engelli personelin %60'ı doğum sonrasında, yaşamının belli bir evresinde engelli olmuştur. *Grafik 19*, bu büyük grubun hangi nedenlerle engelli olduğuna açıklık getirmektedir. Görüldüğü gibi en büyük neden “hastalık” nitelemesi ile ifade edilmiştir (%56,2); bunu %25'e yaklaşan bir büyüklükle çeşitli biçimlerdeki (trafik, ev ve iş gibi) kazalar izlemektedir.

Grafik 20: Yaşamını Yardım Almadan Bağımsız Olarak Sürdürebilir Mi?



Grafik 20'de yanıtlayıcıların yaşamlarını bağımsız olarak sürdürebilme olanakları sorgulanmaktadır. Verilen yanıtlardan kısmen ve hayır seçenekleri birlikte değerlendirildiğinde, yaşamını yardım almadan, bağımsız olarak sürdüremediğini beyan eden engelli kamu personelinin

oranının % 23.5 gibi azımsanamayacak bir orana ulaştığı görülmektedir. Neredeyse her dört engelli çalışandan biri yaşamını, kısmen ya da tamamen bağımlı olarak sürdürmektedir.

Tablo 17: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Engel Grubuna Göre Günlük Yaşamını Yardım Almaksızın, Bağımsız Olarak Sürdürebilme Oranları (N.2823)

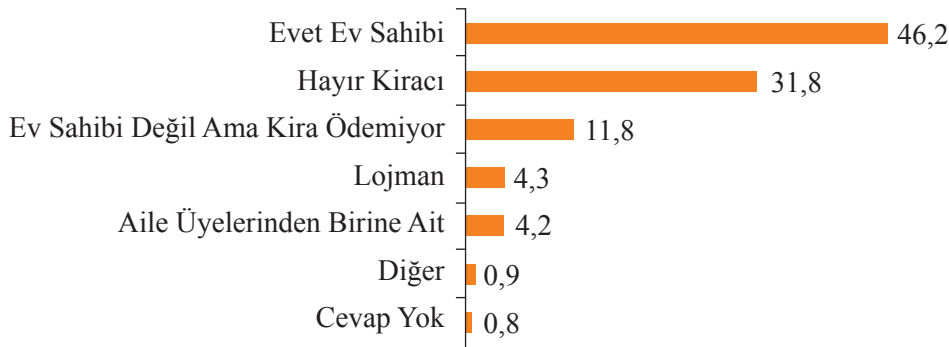
Engel Grubu	Günlük yaşamı yardımsız sürdürebilir mi? (%)		
	Evet	Hayır	Kısmen
Görme engelli	66.6	7.3	26.1
İşitme engelli	70.6	14.4	15.0
Ortopedik engelli	78.2	5.1	16.7
Dil ve konuşma engelli	65.2	8.7	26.1
Ruhsal ve duygusal engelli	80.8	3.8	15.4
Zihinsel engelli	73.7	11.6	14.7
Süreğen(kronik) engelli	85.9	3.5	10.5
Sınıflanamayan	83.6	6.1	10.3
Birden Fazla Engeli Olan	77.5	5.4	17.1
Toplam	76.0	6.3	17.7

Tablo 17, bu olguyu engel türü ile ilişkilendiren verilere sahiptir. Yardım almaksızın, bağımsız olarak günlük yaşamını sürdüreceğini beyan edenlerin genel ortalamasının üzerine çıkan engelli grupları, %86 ile süreğen, %83.6 ile sınıflanamayan ve %81 ile de ruhsal duygusal engeli bulunanlardır. Genel ortalamanın %78.2 ile hemen üzerinde yer alan ortopedik engelliler de dikkat çekmektedir.

3.3. Sosyo-ekonomik Profil

Bu alt bölümde engeli bulunan kamu personelinin seçilmiş değişkenlerle sosyolojik profili ortaya konmaya çalışılacaktır. Konut sahipliği ile ilgili aşağıdaki grafiğe bir ilavede bulunmak gerekirse, kiracı olan engelli personel içinde evliler belirgin bir büyüklüğe sahiptir (%56). Kiracıların %40'ı ise hiç evlenmemiş engelli personeldir.

Grafik 21: Yaşadığınız Ev Kime Ait?



Engeli bulunan kamu çalışanlarının beyanlarına göre hanelerinde aile bütçesine çalışarak katkıda bulunanların ortalaması 1.28 kişidir. İzleyen grafik ve tabloda hanede çalışanların oranı ile engel gruplarına göre konunun nasıl bir seyir izlediğine yönelik dağılımlara yer verilmiştir. Hane bütçesine çalışarak katkıda bulunanların ortalamasının 1.28 kişi olması, engeli bulunan kamu personelinin hane bütçesine katkısının ne denli elzem olduğunu göstermektedir. Her şeyden önce engeli bulunan kamu

personelinin hanelerinin yaklaşık %60'ında, kendisinden başka eve ücret geliri getiren başka biri bulunmamaktadır. Bu kritik gözlemi medeni durumla ilişkilendirdiğimizde, *Tablo 18*'de yer aldığı gibi, evli olanlar içinde bu oranın %77'ye ulaştığı gözlenmektedir. "Hiç evlenmeyen" engelli kamu personeli hanelerinin %57'sinde bile tek ücret geliri engeli bulunan personelin kendisine aittir.

Grafik 22: Hanede Başka Çalışan Var mı?

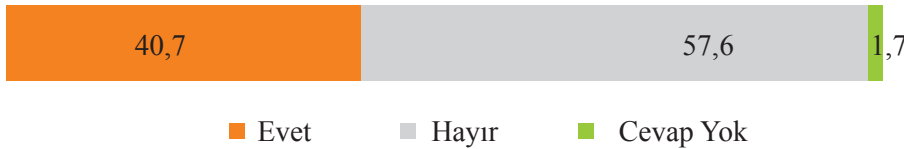


Tablo 18: Medeni Duruma Göre Hane Bütçesine Katkıda Bulunanların Oranı (N.1161)

	Hanede Çalışan Sayısı			
	1 kişi	2 kişi	3 ve üzeri	Cevapsız
Hiç Evlenmedi	56.8	23.9	7.0	12.2
Evli	76.9	10.3	1.2	11.5
Boşanmış	70.0	5.0		25.0
Eşi Ölmüş	100.0	-	-	-
Toplam	68.2	16.0	3.7	12.1

Hanenin geçiminin sağlanması bakımından çalışan engelli kamu personelinin ücret gelirinin kayda değer ölçüde önemli olduğu görülmektedir. Bu koşullarda engeli bulunan kamu personelinin %41'i engeli nedeniyle ilave harcama yapmak durumunda kaldıklarını beyan etmişlerdir.

Grafik 23: Engeliniz Nedeniyle İlave Harcamanız Var mı?



Tablo 19: Engel Grubuna Göre Engel Nedeniyle İlave Harcama Yapma Eğilimi

	Evet	Hayır	Cevap Yok
Görme Engelli	40,7	58,3	1,0
İşitme Engelli	49,7	48,1	2,2
Ortopedik Engelli	37	61,4	1,5
Dil ve Konuşma Engelli	34,8	65,2	
Ruhsal ve Duygusal Engelli	38	59,5	2,5
Zihinsel Engelli	27,1	71,9	1
Sürengen (Kronik) Engelli	51,6	46,9	1,6
Sınıflanamayan	47,6	51,2	1,2
Birden Fazla Engeli Olan	45,3	52,7	2,1
Diğer	22,2	66,7	11,1
Cevap yok	28,8	59,6	11,5
Toplam	40,7	57,6	1,7

Tablo 19’da gözlendiği gibi, birden fazla engeli olanlar ile süreğen ve işitme engellilerin yarıya yakını, engelleri nedeniyle ilave harcama yaptıklarını belirtmişlerdir. İzleyen tabloda da engel gruplarına göre harcama miktarlarına yer verilmiştir.

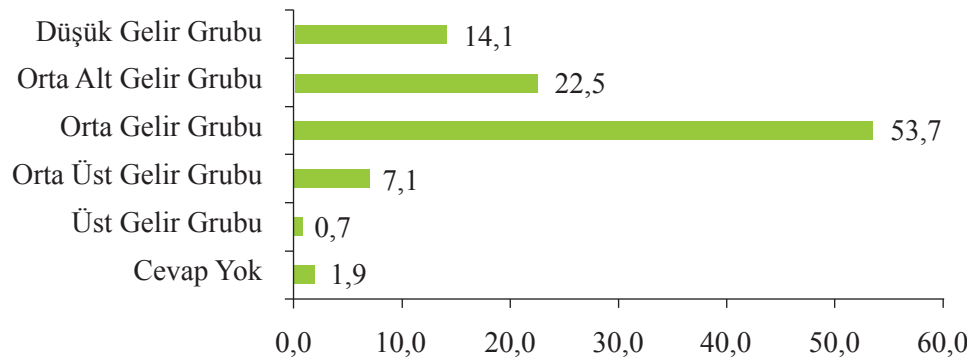
Tablo 20: Engel Gruplarına Göre Engel Nedeniyle Yapılan İlave Harcama Miktarları

Engel Grubu	Engel Nedeniyle İlave Harcama Miktarı						
	100 TL ve daha az	101-200 TL	201-300 TL	301-500 TL	501 ve üzeri TL	Diğer	Cevapsız
Görme Engelli	33,9	23,8	12,1	10,9	9,7	2,4	7,3
Ortopedik Engelli	24,8	16,4	15,5	19,6	15,3	,5	8,0
İşitme Engelli	51,1	17,4	8,7	4,3	6,5	1,1	10,9
Sınıflanamayan	39,2	21,5	13,9	8,9	12,7		3,8
Süreğen (Kronik) Engelli	26,3	22,6	18,0	15,8	8,3		9,0
Zihinsel Engelli	34,6	11,5	3,8	7,7	3,8	3,8	34,6
Ruhsal ve Duygusal Engelli	53,3	20,0	3,3	6,7		3,3	13,3
Dil ve Konuşma Engelli	12,5	25,0		12,5	25,0		25,0
Birden Fazla Engeli Olan	30,9	20,9	13,6	15,5	9,1		10,0
Diğer	50,0			50,0			
Cevap yok	53,3	13,3	13,3	6,7	13,3		
Toplam	31,7	19,5	13,5	14,3	11,3	,9	8,8

Bir kez daha vurgulamak gerekirse bu bahiste dikkat çeken konu, kamuda istihdam edilen engelli personelin %58,9’unun ücret gelirinin, hanenin temel gelir kaynağı durumunda olduğudur. Engelinden dolayı yaptığı harcamaların varlığı ile kira giderleri de göz önünde bulundurulduğunda, önemli bir kesimin ciddi bir maddi yük altında olduğu rahatlıkla ileri sürülebilir.

Buraya kadar ortaya konan sosyo-ekonomik değişkenler bir yana, engeli bulunan kamu personelinin öznel sınıf algısı aşağıdaki grafikteki gibidir. Gelir ve toplumsal sınıf eşitlemesi yapmak kuramsal bakımdan sorunlu olsa da, engeli bulunan kamu personelinin ağırlıklı olarak kendisini “orta sınıf” mensubu gördüğü söylenebilir.

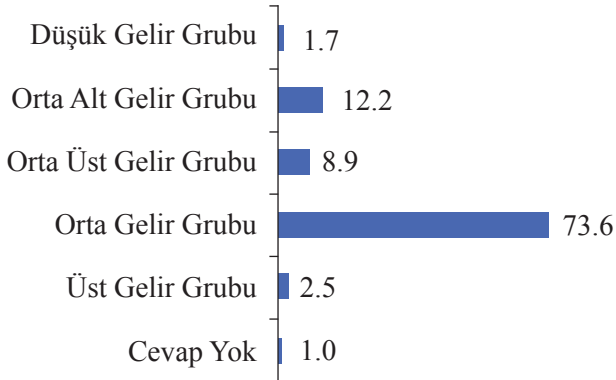
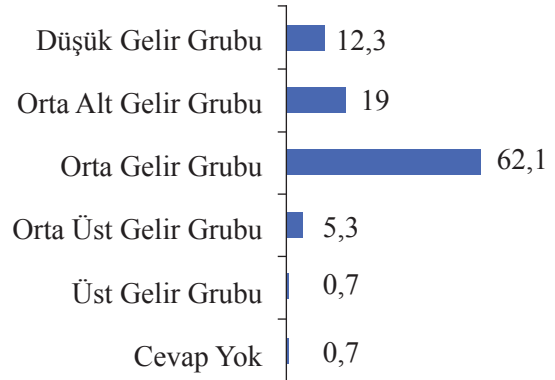
Grafik 24: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Kendisini Hangi Gelir Grubunda Gördüğü



Tablo 21: Engel Grubuna Göre Öznel Gelir Grubu Algısı

Engel Grubu	Yaşam Standartlarınıza Baktığınızda Kendinizi Hangi Gelir Grubunda Görürsünüz?					
	Üst	Orta Üst	Orta	Orta Alt	Düşük	Cevapsız
Görme Engelli	0,8	6,1	56,0	24,3	11,0	1,8
İşitme Engelli	1,6	10,3	51,9	20,0	13,5	2,7
Ortopedik Engelli	0,4	7,9	52,5	21,3	16,6	1,3
Dil ve Konuşma Engelli	-	-	47,8	13,0	30,4	8,7
Ruhsal ve Duygusal Engelli	2,5	11,4	53,2	19,0	13,9	
Zihinsel Engelli	4,2	6,2	63,5	11,5	8,3	6,2
Süreğen (Kronik) Engelli	0,4	5,8	56,6	24,0	12,0	1,2
Sınıflanamayan	-	7,8	57,8	22,3	9,6	2,4
Cevap yok	-	-	51,9	15,4	21,2	11,5
Diğer	-	-	44,4	55,6	-	
Birden Fazla Engeli Olan	-	5,3	46,5	31,3	15,2	1,6
Toplam	0,7	7,1	53,7	22,5	14,1	1,9

Tablo 21'e bakıldığında orta sınıf genellemesinin farklı engel gruplarına sahip engelli kamu personeli bakımından da büyük ölçüde değişmediği görülmektedir. Burada dil ve konuşma engellilerin açık bir istisna teşkil ettiği vurgulanmalıdır; bu grubun neredeyse üçte biri, kendisini düşük gelir grubunda görmektedir.

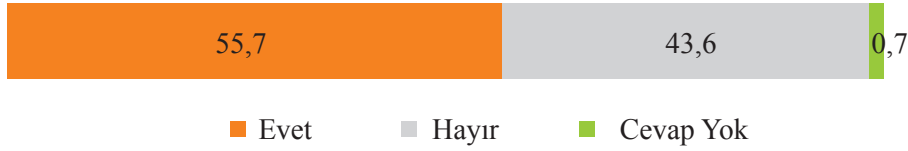
Grafik 25: Amirlerin Kendilerini Hangi Gelir Grubunda Gördüğü**Grafik 26: Çalışma Arkadaşlarının Kendilerini Hangi Gelir Grubunda Gördüğü**

Gevşek kavramsallaştırma ile “orta sınıf” konumunun altında, “emekçi sınıf” kategorisine yaklaşan bir öznel algının, engeli bulunan kamu personelinde %36,7 nispetinde karşılık bulunduğu görülmektedir; aynı gösterge engelli personelin çalışma arkadaşlarında %31,3 seviyesinde iken birim ve üst amirlerde %14'lük bir paya sahiptir. Sosyo-ekonomik koşullara ilişkin veriler de, sosyo-demografik göstergelere benzer şekilde, engeli bulunan kamu personelinin kamu personeli ortalamasına benzer özelliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

3.4. Çalışma Yaşamı

Bu alt bölümde; engeli bulunan kamu personelinin işgücü piyasasındaki çalışma deneyimini kavramak amaçlanmaktadır. Bilindiği gibi, engeli bulunan kişilerin toplumsal katılımları bakımından çalışma öncelikli alanlardan biri olarak görülmektedir. Üstelik kamu gibi iş güvencesi ve toplumsal statüsü bakımından kimi avantajlara sahip bir sektör söz konusu olduğunda, bu konunun önemi çok daha artmaktadır. *Grafik 27*'den anlaşılacağı gibi kamu sektöründe istihdam edilen engelli personelin %56 gibi önemli bir bölümü, mevcut işi öncesinde işgücü piyasasına çıktığını beyan etmiştir. İzleyen grafik ve tabloya sırasıyla bakıldığında, önceki çalışma deneyimi içinde özel sektörün de kayda değer ölçüde yer aldığı gözlenmektedir. Zira daha önceden çalışmaya başlayanların %75.7'si, halen çalışmakta olduğu işi kamudaki ilk işi olarak beyan etmiştir.

Grafik 27: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Kamu Sektöründen Önce İş Deneyiminin Olup Olmadığı



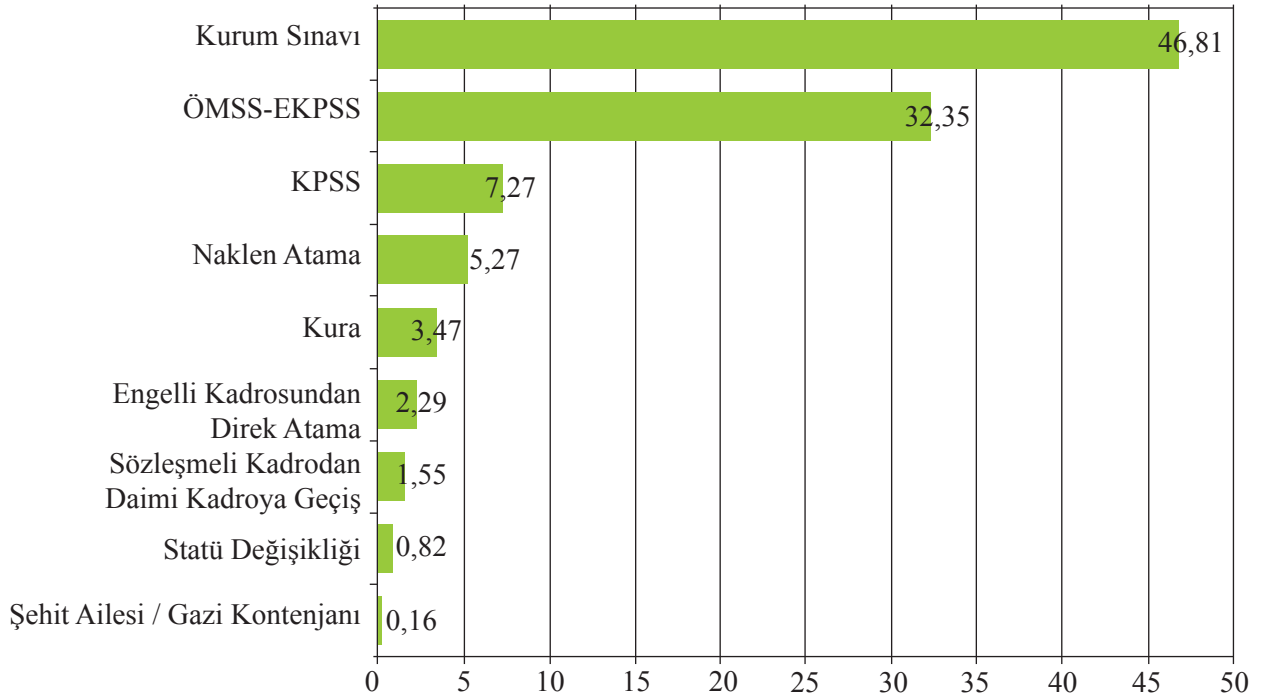
Grafik 28: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Bu İşin Kamu Sektöründe İlk İş Olup Olmadığı



Tablo 22: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çalışma Deneyimi

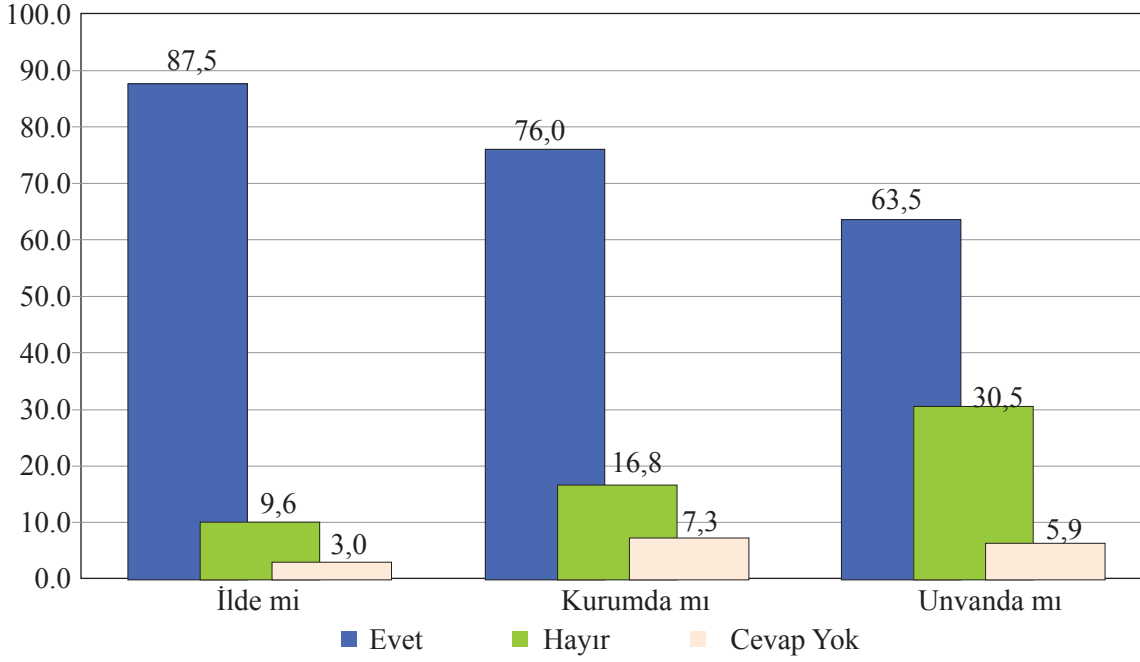
		Mevcut iş kamudaki ilk işi mi?			
		Evet	Hayır	Toplam	
Mevcut işinden önce çalışma deneyimi oldu mu?	Evet n.	1213	389	1602	
	%	75.7	24.3	100.0	
	Hayır n.	1058	192	1250	
	%	84.6	15.4	100.0	
Toplam		n.	2271	581	2852
		%	79.6	20.4	100.0

Engeli bulunan kamu personelinin mevcut işe hangi kanallarla girdiği, iş edinme kanallarının engel grubuna göre nasıl bir görünüm arz ettiği, şeklindeki soruların yanıtları izleyen grafik ve tabloda yer almaktadır. Detayda zengin bir analiz olanağı sunan her iki figür hakkında şu söylenebilir: Öyle görülmektedir ki engelli personel içinde daha düşük oranlarla yer alan ve istihdam edilme olanakları görece olarak daha zayıf olan engelli grupları bakımından engelli personel alımı için düzenlenen sınavlar (ÖMSS-EKPSS) son derece işlevsel olmuştur.

Grafik 29: Engeli Bulunan Kamu Personelinin İşe Yerleşme Kanalları**Tablo 23: Engel Grubuna Göre Mevcut İşe Girme Kanalları (N.2397)**

	Mevcut İşe Girme Kanalları								
	KPSS	Kurum sınavı	ÖMSS-EKPSS	Kura	Statü değişikliği	Sözleşmeli kadrodan daimiye geçiş	Naklen atama	Engelli kadrosuna direk atama	Şehit ailesi/ Gazi kontenjanı
Görme engelli	6.4	54.8	29.1	3.0	0.6	1.2	2.8	2.2	
İşitme engelli	10.2	33.1	42.0	4.5	3.2	3.2	3.2	0.6	
Ortopedik engelli	7.3	50.7	27.1	3.0	0.8	1.7	6.2	3.0	0.2
Dil ve konuşma engelli	5.6	44.4	38.9	5.6			5.6		
Ruhsal ve duygusal engelli	10.0	22.9	58.6	2.9			2.9	2.9	
Zihinsel engelli	11.0	17.1	61.0	4.9			3.7	2.4	
Süreğen(kronik) engelli	6.7	39.6	36.4	6.2	0.9	0.9	7.6	1.3	0.4
Sınıflanamayan	7.0	55.2	25.2	4.9		0.7	7.0		
Birden Fazla Engeli Olan	4.5	43.4	37.4	2.0	0.5	3.0	6.1	3.0	
Toplam	7.2	47.0	32.3	3.5	0.8	1.5	5.3	2.3	0.1

Engeli bulunan kamu personelinin hâlihazırda istedikleri mekan ve konumda mı buldukları da sorgulanmıştır. Aşağıdaki grafik; il, kurum ve unvan bakımından verilen yanıtların dağılımlarını sergilemektedir. İl memnuniyeti üst seviyededir (%87.5); kurum sözkonusu olduğunda “Evet” yanıtı 10 puanlık bir erimeyle %76’ya gerilemiştir; isteğine uygun olması bakımından en düşük “Evet” onayı unvan için verilmiştir (%63.5). Araştırma gözlem biriminin engeli bulunan kişiler olması, bu tip sorularda cevap vermeme eğilimini zımni olarak olumsuz kanaat hanesinde değerlendirmeyi gerektirir. Bu açıdan, istediği il, kurum ve unvanda çalışmadığını beyan edenlerin, sırasıyla %12, %23.3 ve %36.4 oranlarına sahip olduğu, söylenebilir.

Grafik 30: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Hâlihazırda İstedikleri İl, Kurum ve Uvanda Çalışıp Çalışmadıkları(N.2908)**Tablo 24: Öğrenim Durumuna Göre İstihdam Edildiği Uvanda Memnuniyet Durumu (N.2903)**

	İstediği Uvanda mı?		
	Evet	Hayır	Cevap Yok
İlkokul	81.0	15.2	3.8
İlköğretim-Ortaokul	71.7	22.4	5.9
Ortaöğretim (Lise)	64.7	29.3	6.0
Ön Lisans	64.4	29.4	6.2
Lisans	58.2	36.3	5.6
Lisansüstü	61.7	30.9	7.4
Toplam	63.6	30.5	5.9

Tablo 24’de görüldüğü gibi öğrenim durumu üst seviyelere çıktıkça, uvandan duyulan memnuniyet-sizlik de artmaktadır.

Tablo 25: Mezun Olunan Fakülte/Bölgümlere Göre Unvandan Duyulan Memnuniyet (N.787)

	İstediği Unvanda mı?			Toplam
	Evet	Hayır	Cevap Yok	
İktisadi ve İdari Birimler	56,2	37,2	6,5	100
Sosyal Bilimler	55,6	41,3	3,2	100
İletişim	48,4	32,3	19,4	100
Eğitim Bilimleri	74,1	20,0	5,9	100
Fen Bilimleri	54,6	42,3	3,1	100
Tıp/Eczacılık/Veterinerlik	85,7	14,3		100
Sağlık Bilimleri	64,5	32,3	3,2	100
Hukuk	44,4	55,6		100
Bilgisayar ve Bilişim	50,0	50,0		100
Dil ve Edebiyat	60,0	40,0		100
Diğer	66,7	33,3		100
Harita / Mimarlık / Şehir Planlama	80,0	20,0		100
Toplam	58,5	35,7	5,7	100

İstihdam edildiği unvandan memnuniyetsizlik duyanların başını, sırasıyla hukuk, bilgisayar-bilişim, fen ve sosyal bilimler mezunları oluşturmaktadır, istihdam edildiği unvandan en memnun olan grubu ise tıp,eczacılık ve veterinerlik mezunları oluşturmaktadır. Tıp, eczacılık veya veterinerlik mezunlarının büyük bir çoğunluğu, yine sağlık hizmetleri sınıfında istihdam edilmekte ve ünvanlarından memnuniyet duymaktadır (Tablo 25).

3.5. İş ve Çalışmaya Dönük Tutumlar

Engeli bulunan kamu personelinin iş gücü piyasasındaki iş ve çalışmaya dönük tutumları kavramayı amaçlayan bu alt bölümde, iş ve çalışmaya yönelik davranışlar detaylı olarak irdelenecektir. İş ve çalışmaya yönelik davranışların geliştirilmesinde büyük ölçüde etkili olduğu düşünölen “İşe erişim” konusu da bu bölümde irdelenecektir.

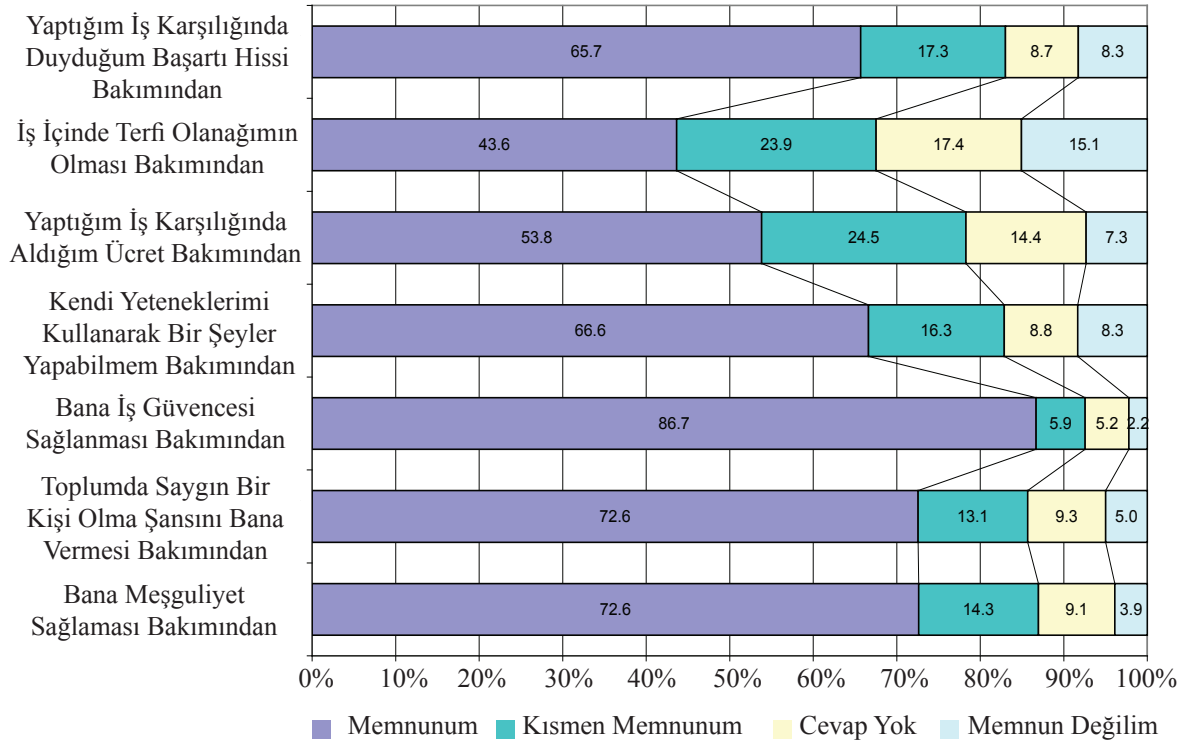
Tablo 26: Engeli Bulunan Personelin (N. 2845) ve Çalışma Arkadaşlarının (N. 2160) Çalışmanın Anlamı Konusundaki Eğilimleri (Çoklu yanıt analizi)

	Engeli bulunan personel			Çalışma arkadaşı		
	Yanıt N	Yanıt %	Yanıtlayıcı %	Yanıt N	Yanıt %	Yanıtlayıcı %
Kendimin ve ailemin geçimine katkıda bulunmak	2178	76.6	44.4	1672	77.4	44.6
Kendi potansiyelimi gerçekleştirerek geliştirmek	779	27.4	15.9	565	26.2	15.1
Toplumsal hayata etkin katılmak	938	33.0	19.1	692	32.0	18.5
Güvenceye kavuşmak	620	21.8	12.6	567	26.3	15.1
Zorunluluk olduğu için çalışıyorum	389	13.7	7.9	254	11.8	6.8
Toplam	4904	172.4	100.0	3750	173.6	100.0

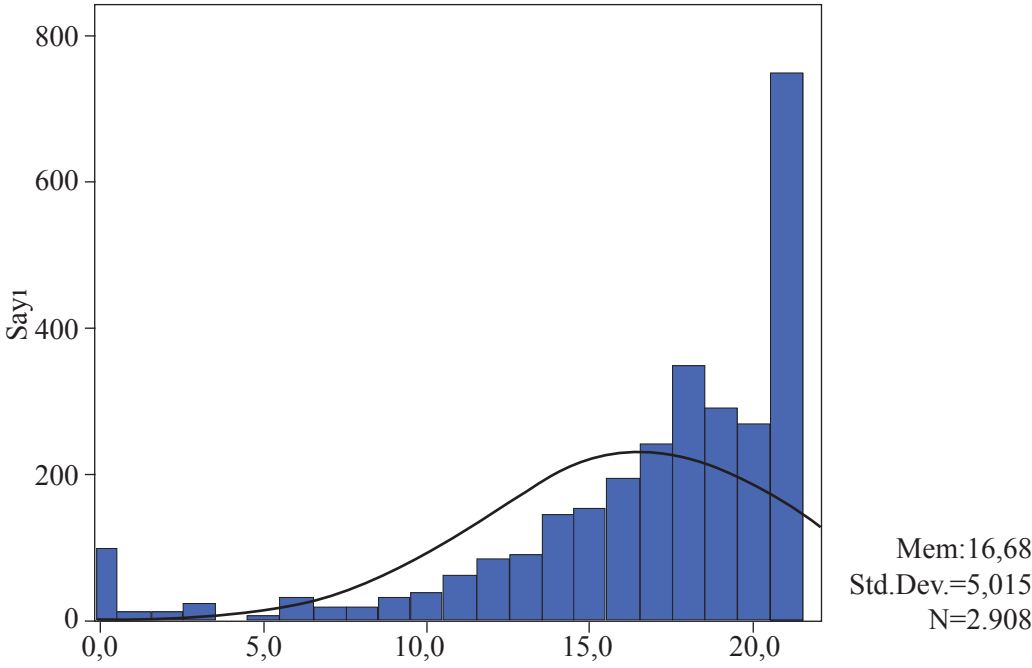
Tablo 26’da engeli bulunan kamu personelinin çalışmaya atfettiği anlam, iki seçenekli kapalı uçlu soruya verdiği yanıtlar temelinde çözümlenmiştir. Tabloda ayrıca, mukayese yapabilmek bakımından, engeli bulunan personelin çalışma arkadaşlarının aynı konuya ilişkin eğilimlerine de yer verilmiştir.

Önceki bölümlerde de vurgulandığı gibi, engelli personelin büyük bir çoğunluğunun ücret geliri, hanedeki tek gelir kaynağı olduğundan, dörtte üçlük kesimin kendi ve ailesinin geçimine katkıda bulunmak için çalıştığını ifade etmesi şaşırtıcı değildir. Engelli personel ve çalışma arkadaşlarının çalışmayı anlamlandırmaları büyük ölçüde benzerdir; her iki kesimin de temel motivasyonu, kendilerinin ve ailelerinin geçimine katkıda bulunmaktır.

Grafik 31: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çalışma İle İlgili Yargıları (N. 2908)



Grafik 31'de engeli bulunan kamu personelinin çalışma konusundaki kimi yargı cümlelerine verdiği yanıtlar yer almaktadır: Engeli bulunan kamu çalışanları mevcut işlerinden; “İş güvencesi”, “Statü” ve “Meşguliyet sağlama” ölçütleri bakımından önemli ölçüde memnun olduklarını beyan etmişlerdir. Memnuniyet düzeyinin görece düşük olduğu ölçütler arasında “Terfi” başı çekerken, onu “Ücret” izlemektedir. Öz-saygı ile doğrudan ilgili olan “Başarı hissi” ve “Yetenekleriyle bir şeyler yapabileme” ölçütlerinde ise memnuniyet seviyesi %66’dadır. *Grafik 32*'de yukarıdaki yedi yargı cümlesinin topluca kavrandığı bir histogram analizi yer almaktadır. Gevşek bir şekilde iş/çalışma memnuniyet ölçeği gibi de görülebilecek olan bu toplu değişken 1 ila 21 puan arasında bir dağılıma sahiptir; 1-7 puan aralığında yer alanlar işinden “memnun olmayanları”, 8-14 puan aralığında yer alanlar “kısmen memnun olanları” ve nihayet 15-21 puan arasında yer alanlar da “memnun olanları” ifade etmektedir. Minimumu 1 maksimumu 21 puan olan bu değişkende aritmetik ortalama 16,68’dir.

Grafik 32: Engeli Bulunan Kamu Personelinin İşinden Memnuniyet Ölçeği

Grafik 33’de engelli personelin “memuriyete başlamış olmaktan pişmanlık duyma” durumu yer almaktadır. Görüldüğü gibi “hiçbir zaman” yanıtını verenler %80 nispetindedir.

Grafik 33: “Memuriyete Başlamış Olmaktan Pişmanlık Duyduğunuz Oluyor mu?”

Pişmanlık düzeyinin çalışılan süreye göre değişip değişmediği de sorgulanmıştır; nitekim memuriyete başlamış olmaktan “sık sık” pişmanlık duyanların ortalama çalışma süreleri 12 yılı bulurken, aksi yargıdakilerin çalıştıkları süre ortalaması 8 yıldır (Tablo 27.)

Tablo 27: Memuriyete Başlamış Olmaktan Pişmanlık Duyma Düzeyinin Çalışma Süresi Ortalamasıyla İlişkisi

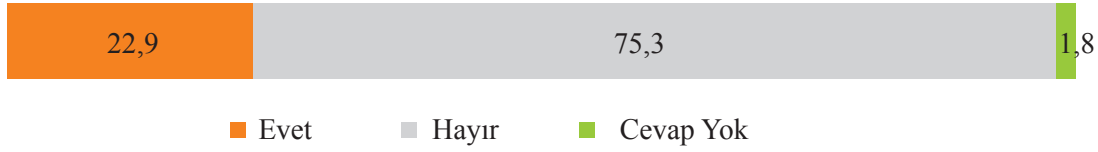
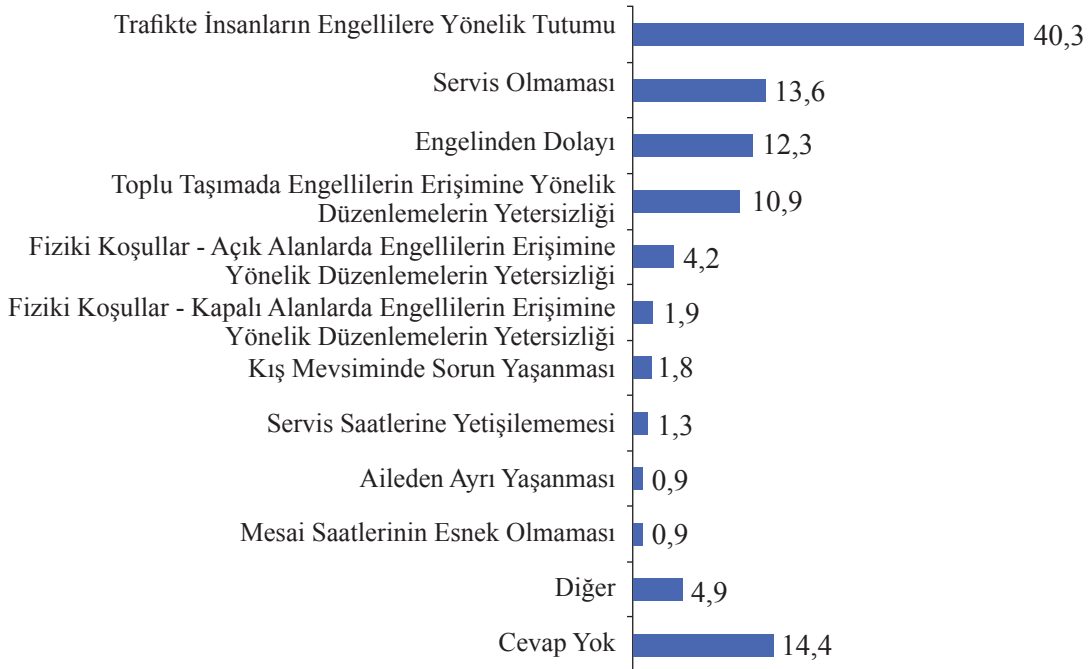
	Ortalama Çalışma Süresi (yıl)	N	Std. Sapma
Evet Sık Sık	12	75	9.28
Bazen Nadir Olarak	8	452	8.05
Hayır Hiçbir Zaman	8	2244	8.20
Toplam	8	2771	8.23

Tablo 28: Memuriyetten Pişmanlık Duyma Düzeyine Göre Günlük Yaşamı Yardım Almaksızın Sürdürebilme Durumu

Memuriyete Başlamış Olmaktan Pişman mı?	Günlük Yaşamını Bağımsız Sürdürebilir mi?				Toplam
	Evet	Hayır	Kısmen	Cevap Yok	
Evet, Sık Sık	2,4	5,5	3,4	3,1	2,8
Bazen Nadir Olarak	14,9	12,2	20,9	21,9	15,9
Hayır, Hiç Bir Zaman	81,6	81,2	75,3	56,2	80,2
Cevap Yok	1,1	1,1	,4	18,8	1,2
Toplam	100	100	100	100	100

Tablo 28'e bakıldığında kısmen ya da tamamen yardım almadan yaşamını bağımsız olarak sürdüremediğini ifade edenlerin %9'u memuriyete başlamış olmaktan sık sık pişmanlık duyduğunu ifade etmektedir. Memuriyete başlamaktan "bazen" pişmanlık duyanların da % 33'ü günlük yaşamı tümüyle ya da kısmen bağımsız sürdürememektedir. Bu veriler, engeli bulunan kişiler bakımından gündelik yaşamın engelli kavrayışına açık bir biçimde örgütlenmesinin ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

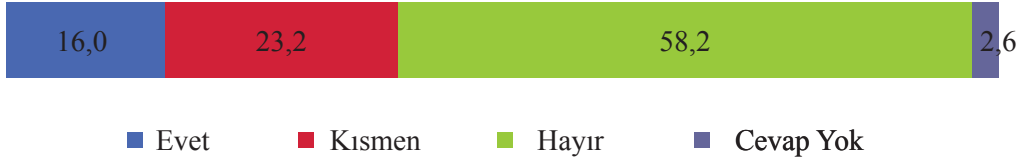
Engeli bulunan kamu çalışanlarının %23'ü işe erişim sorunu yaşadığını beyan etmiştir. Bu sorunun ayrıntısı izleyen grafiktedir.

Grafik 34: İşe Erişimde Sorun Yaşıyor musunuz?**Grafik 35: İşe Erişimde Yaşanan Sorunlar**

İşe erişimde yaşanan sorunların başında, trafikte insanların engellilere yönelik tutumları olarak görülmektedir. Bu durum son derece dikkat çekici olup, trafikte insanların engellilere yönelik eğitim eksikliğini ön plana çıkarmaktadır.

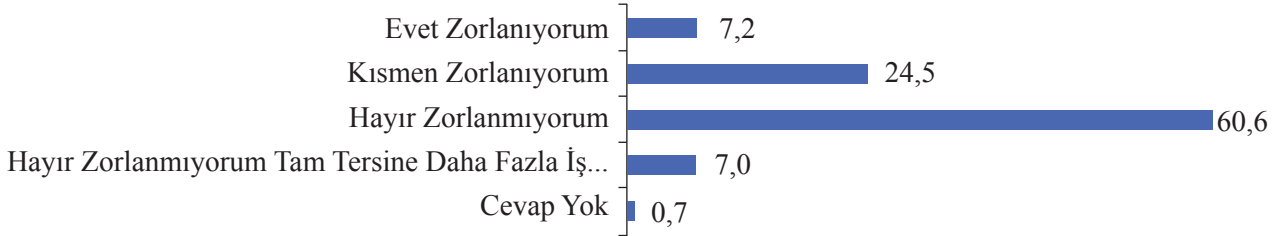
Engeli bulunan kamu çalışanlarına doğrudan doğruya aşağıdaki soru (*Grafik 36*) yöneltilmiştir. Buna göre aile ve çevresinden kaynaklanan sorunlar nedeniyle çalışma şevkinin tamamen yada kısmen olumsuz etkilendiğini beyan edenler %39.2 gibi kayda değer bir büyüklüktedir.

Grafik 36: Aile ve Çevresinde Engelli Olarak Karşılaştığınız Sorunlar Çalışma Şevkinizi Olumsuz Etkiliyor mu?

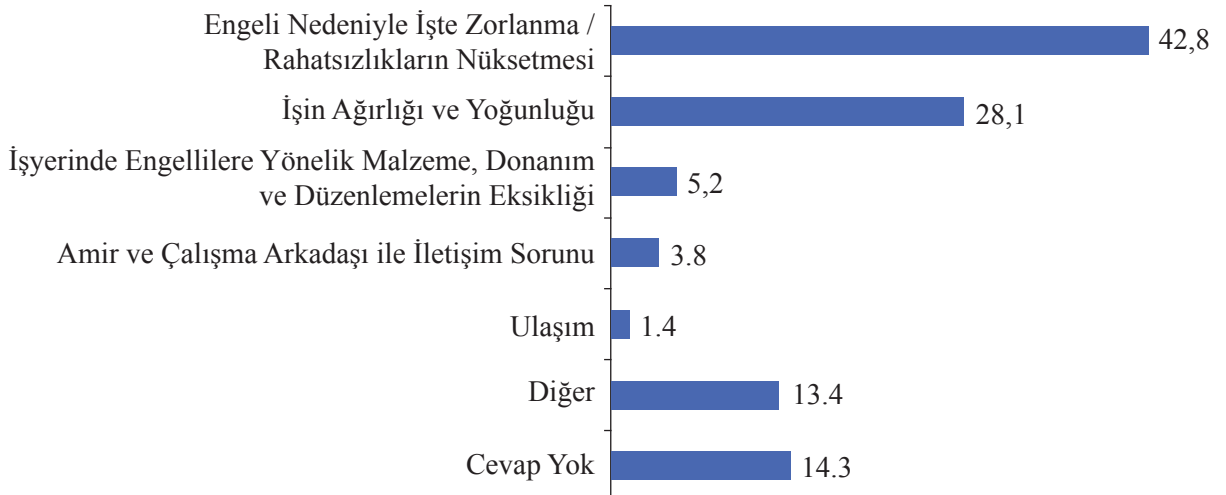


Engeli bulunan kamu çalışanlarının %60.6'sı yaptığı işte zorlanmadıklarını beyan ederken %7 gibi bir kesim ise zorlanmadığı gibi daha fazla iş istediklerini beyan etmişlerdir. "kısmen zorlanarak" çalıştığını belirtenler %24.5 gibi dikkat çekici bir seviyede, "zorlandıklarını" ifade edenler %7 oranındadır.

Grafik 37: Yaptığınız İşte Zorlanıyor musunuz?



Grafik 38: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Yaptığı İşte Zorlanma Nedenleri



Engelli personelin yaptığı işte zorlanma sebebinin yine engellilik olgusu olduğu ifade edilmektedir. İkinci önemli neden ise işin ağırlığı ve yoğunluğu olarak gösterilmektedir. Aslında her iki cevap da engellilerin yaptıkları işin engel durumlarına uygun olup olmadığı sorusunu akıllara getirmektedir.

Yaptığı işte zorlanma beyanı kapsamında yukarıdaki soruya “evet” ve “kısmen” yanıtını verenlerle soruyu yanıtızsız bırakanların toplamı alınabilir. Bu çerçevede engel grupları itibarıyla işte zorlanma eğilimlerine bakıldığında; “Ruhsal ve Duygusal” (%43), “Süreçten” (%40), “Birden Fazla Engeli Bulunanlar” (%40.7) ve “İşitme” (%37.3) engeli bulunan kamu çalışanları, yaptıkları işte şu veya bu düzeyde zorlandıklarını belirtmişlerdir. *Tablo 29*'da bu iki değişken arasındaki dağılımlara yer verilmiştir.

Tablo 29: Engeli Bulunan Personelin Engel Grubuna Göre Yaptığı İşte Zorlanma Eğilimi

	Yaptığı İşte Zorlanıyor mu?				
	Evet	Kısmen	Hayır	Daha fazla iş ister	Cevap yok
Görme Engelli	7,6	24,6	60,4	6,9	0,5
İşitme Engelli	6,5	29,7	53,0	9,7	1,1
Ortopedik Engelli	6,1	20,7	65,7	7,0	0,5
Dil ve Konuşma Engelli	8,7	21,7	69,6		
Ruhsal ve Duygusal Engelli	10,1	32,9	50,6	6,3	
Zihinsel Engelli	1,0	21,9	69,8	6,2	1,0
Süreçten(Kronik) Engelli	8,5	31,0	53,1	7,0	0,4
Sınıflanamayan	9,0	27,1	54,8	7,2	1,8
Birden Fazla Engeli Olan	10,7	28,8	52,7	6,6	1,2
Cevap yok	7,7	25,0	57,7	5,8	3,8
Diğer		22,2	66,7	11,1	
Toplam	7,2	24,5	60,6	7,0	,7

Tablo 29 değerlendirildiğinde, yaptığı işte en fazla zorlanan % 43 ile ruhsal ve duygusal engelli personeldir. Yaptığı işte en az zorlandığını ifade eden grup ise, zihinsel (% 69,8) ile ruhsal ve duygusal engelli (% 69,6) personeldir.

Tablo 30: Engeli Bulunan Personelin Öğrenim Durumuna Göre Yaptığı İşte Zorlanma Eğilimi

	Yaptığı İşte Zorlanıyor mu?				
	Evet	Kısmen	Hayır	Daha fazla iş ister	Cevap yok
İlkokul	12,7	27,8	49,4	8,9	1,3
İlköğretim - Ortaokul	12,2	24,1	57,0	5,9	,8
Ortaöğretim (Lise)	6,2	22,5	63,9	6,4	1,0
Ön Lisans	7,2	26,8	58,8	6,7	,5
Lisans	6,6	23,8	61,4	8,0	,3
Lisansüstü	4,3	37,2	48,9	7,4	2,1
Cevap Yok	20,0	40,0	20,0	20,0	
Toplam	7,2	24,5	60,6	7,0	,7

Tablo 30'da yer aldığı şekliyle, öğrenim durumları çerçevesinde konuya bakıldığında, yaptığı işte en az zorlananlar ve daha da fazla iş isteyenler ortaöğretim (% 70,3) ve lisans mezunlarıdır (% 69,4).

Tablo 31: Engeli Bulunan Personelin Engellilik Oranına Göre Yaptığı İşte Zorlanma Eğilimi

Engellilik oranı	Yaptığı İşte Zorlanıyor mu?				
	Evet	Kısmen	Hayır	Daha fazla iş ister	Cevap yok
40- 60 arası	7,4	24,8	60,6	6,7	,5
61- 80 arası	5,2	29,5	56,4	7,9	1,0
81- 100 arası	8,4	17,4	68,0	6,2	
Cevap yok	8,1	18,6	54,7	11,6	7,0
Diğer		40,0	40,0	20,0	
Toplam	7,2	24,5	60,6	7,0	,7

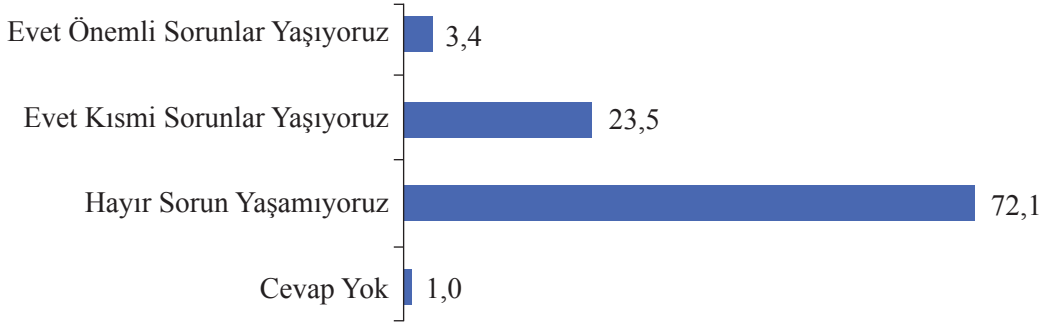
Tablo 31'e bakıldığında görüleceği gibi, yaptığı işte en az zorlandığını ifade eden engel oranı grubunun 81-100 arası engeli bulunanlar olması, ilginç bir bulgudur.

İzleyen alt bölümde, çalışmaya dönük tutum ve davranışlar, engeli bulunan kamu çalışanlarının amir ve çalışma arkadaşlarının deneyimleri ışığında irdelenecektir.

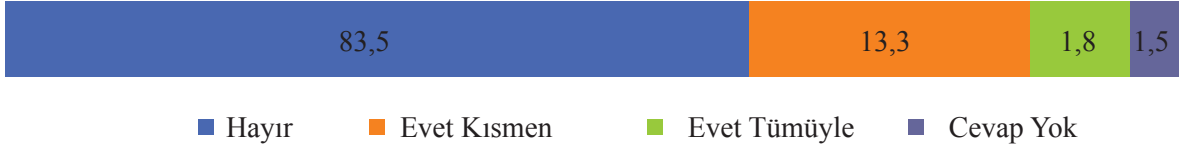
3.5.1. Amir ve Çalışma Arkadaşlarının Engelli Çalışanlarla İletişim ve Çalışma Deneyimleri

Grafik 39: Amirler; Aile, Yakın Çevre Ya da Önceki Çalışma Ortamında Bir Engelliyle Bir Arada Bulundu mu?

Engeli bulunan kamu personelinin birim ve üst amirlerinden oluşan örneklem grubuna informal ve formal sosyal çevresinde engeli bulunanlara ilişkin bir deneyime sahip olup olmadığı sorulduğunda, amirlerin %61'i bu soruya olumlu yanıt vermiştir.

Grafik 40: Amirler Hâlihazırda Engelli Personelle Çalışıyor Olmaktan Dolayı Zorluk Yaşıyor mu?

Mevcut çalışma ortamında engeli bulunan personelle çalışıyor olmaktan dolayı zorluk yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda, buna sorun yaşamadığı yönünde yanıt verenler %72 iken “kısmi” zorluklardan söz edenler %23.5 nispetindedir; “önemli” sorunlar yaşandığını belirten amirlerin oranı ise % 3.4’tür.

Grafik 41: Çalışma Arkadaşları Engelli Personelle Bir Arada Çalışmakta Zorluk Yaşıyor mu?

Benzer bir sorgulama engeli bulunan personelin çalışma arkadaşlarına da yapılmıştır. Çalışma arkadaşları, amirlerden 10 puan daha fazla olacak şekilde, engeli bulunan personelle çalışmaktan dolayı herhangi bir zorluk yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Kısmen sorun yaşadıklarını beyan eden çalışma arkadaşlarının oranı amirlerden 10 puan daha düşüktür; önemli zorluk yaşadığını belirtenler de %2 civarındadır.

Tablo 32: Amirlerin Engeli Bulunan Personelle Yaşadıkları Zorlukların Dökümü (N.473) (Çoklu Yanıt Analizi)

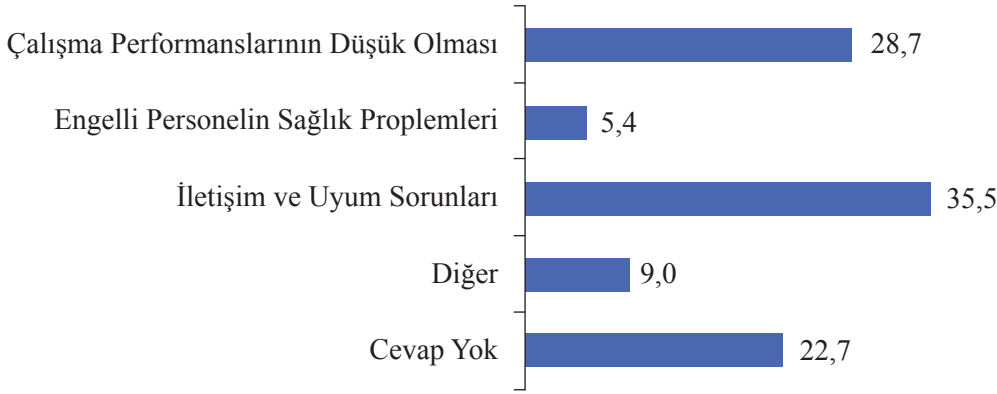
	Yanıt N	Yanıtlayıcı %	Yanıt %
Engeli nedeniyle iş yapmakta zorlanıyor/işi aksatıyor	198	29.4	45.3
Engelli çalışanların iletişim sorunları var.	127	18.8	29.1
Verilen görevleri yapmakta isteksiz davranıyor, sorumluluktan kaçıyor	60	8.9	13.7
Ulaşım sorunları	53	7.9	12.1
Engelli çalışanlara eğitimlerine uygun işler verilmiyor.	48	7.1	11.0
Engelli personel sürekli izin kullanarak işi aksatıyor.	42	6.2	9.6
Duygu sömürsü yapıyor, ayrıcalık/pozitif ayrımcılık talebinde bulunuyor.	34	5.0	7.8
Psikolojik problemleri var.	31	4.6	7.1
İşyerinde engelli personellere yönelik gerekli malzeme, donanım ve fiziki şartlar sağlanmıyor.	30	4.5	6.9
Engelli personel agresif ve alıngandır.	23	3.4	5.3
Engelli personel işyerine uyum sağlayamıyor, çalışma düzenini bozuyor.	23	3.4	5.3
Engelli personel işyerinde verimliliği düşürüyor	5	0.7	1.1
Toplam	674	100.0	154.2

Tablo 32, engeli bulunan personelle sorun yaşadığını beyan eden amirlere yöneltilen ve üç sorun alanını belirtmelerini isteyen üç değişkenin toplu analizini içermektedir. Yukarıdaki yanıtları

verenler, amir örnekleminin %25'ine tekabül eden bir büyüklüğe sahiptir. Bunların yarıya yakını (%45) yaşadıkları sorunu, “iş yapmakta zorlanma/iş aksatma” şeklinde tanımlamıştır. Bunu “iletişim sorunu”, “isteksiz çalışma” ve “sorumluluktan kaçma” şeklinde beyan edilen sorunlar izlemektedir.

Engeli bulunan personelin bu araştırmada analize dahil edilen çalışma arkadaşlarının (N.2224) sadece %15'i kısmen yada önemli düzeyde yaşadıkları sorunlardan söz etmişse de iki seçenekli soruya, 4 yanıtlayıcı hariç tek bir sorun belirterek yanıt vermişlerdir. Aşağıdaki grafikte beyan edilen sorunların dağılımları yer almaktadır.

Grafik 42: Çalışma Arkadaşları- Yaşanılan Zorluklar



Görüldüğü gibi, çalışma arkadaşları ve amirler açısından engelli personel ile çalışırken yaşanan zorluklar birbirine benzerdir: İki grup da temel olarak engelli personelin çalışma performanslarının düşüklüğünden yakınmakta ve engelli personel ile yaşanan iletişim sorunlarından bahsetmektedir.

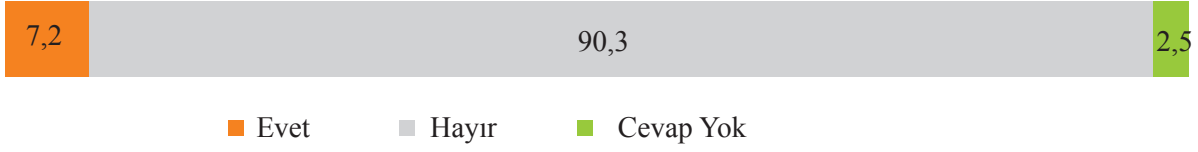
Engelli personele işte neden zorlandığı sorulduğunda, çoğunlukla engeli nedeniyle işte zorlandığını ve işin ağır geldiğini ileri sürdükleri hatırlanmalıdır. Engeli bulunan personel bakımından, “iletişim sorunları”, amir ve çalışma arkadaşlarının tersine arka sıralarda yer almaktadır.

Grafik 43: Çalışma Arkadaşlarının Çalışmalarına Engelli Çalışanlar Ne Yönde Etkide Bulunuyor?

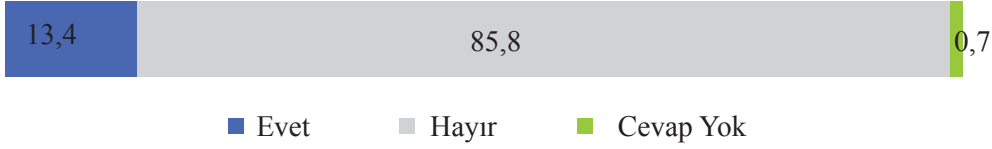


Engeli bulunan personelin çalışma ortamına etkileri de soruşturulmuştur. Olumsuz yönde etkisi olduğunu belirten çalışma arkadaşları ihmal edilecek düzeydedir (%3). Aksine engeli bulunan personelin çalışmaya olumlu yönde etkisi olduğunu belirtenler %60'lar seviyesindedir.

Grafik 44: Çalışma Arkadaşları Engelli Personelle İletişim Kurabilmek ve Tanımak Maksadıyla Herhangi Bir Eğitim Aldı mı?



Grafik 45: Amirler, Engelli Bireyleri Tanımak ve İletişim Kurabilmek İçin Herhangi Bir Eğitim Aldı mı?



Grafik 44 ve Grafik 45'in birlikte değerlendirilmesi anlamlı olacaktır: Engelli personelin ne çalışma arkadaşları ne de amirleri kayda değer ölçülerde engellilerle iletişim eğitimi almış değillerdir. Çalışma arkadaşlarında eğitim almadığını beyan edenler %90'a ulaşırken amirlerde de %86 seviyesindedir.

Grafik 46: Çalışma Arkadaşları Engelli İstihdamını Düzenleyen Mevzuattan Haberdar mı?

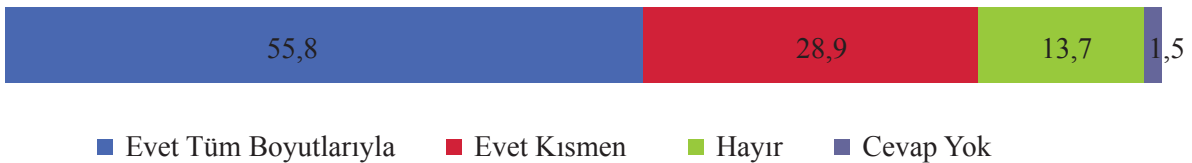


Grafik 46 incelendiğinde, çalışma arkadaşlarının neredeyse yarısının (%47,9) engellilerin istihdamıyla ilgili mevzuattan haberdar olmadığı anlaşılmaktadır.

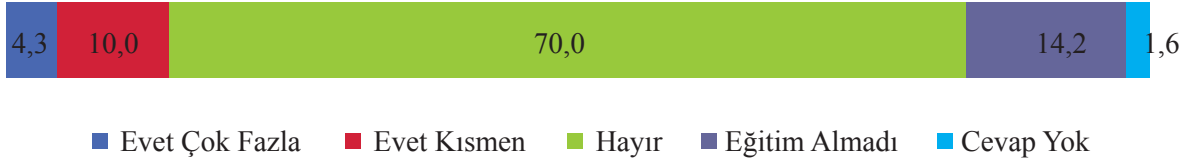
3.6. Engeli Bulunan Personelin Aday Memurluk Deneyimi ve İşte Yükselme Olanakları

Bu alt bölümde engeli bulunan kamu personelinin aday memurluk deneyimleri ve işte yükselme olanaklarına ilişkin algılar kavranmaya çalışılacaktır.

Grafik 47: Engeli Bulunan Personele Çalıştığı Bölümde Yapacağı İş Açık Seçik Anlatıldı mı?



Engeli bulunan kamu personelinin yarıdan fazlasına çalıştığı bölümde yapacağı iş açık seçik anlatılmıştır (% 55,8). Bununla birlikte hayır ve kısmen cevapları birlikte değerlendirildiğinde % 42,6'sı ise yapacağı işin kendisine açık seçik anlatılmadığını ifade etmiştir. Engeli bulunan personelin yarıya yakınının yapacağı iş hakkında yeterli bilgisinin olmaması, çalışma hayatında önemli bir soruna işaret etmektedir.

Grafik 48: Engeli Bulunan Personel Aday Memurluk Eğitiminde Zorlukla Karşılaştı mı?

Engeli bulunan personelin % 14,3'ü aday memurluk eğitiminde tamamen veya kısmen zorlandığını ifade ederken, % 70'i ise zorlanmadığını ifade etmektedir.

Tablo 33: Engeli Bulunan Personelin Aday Memurluk Eğitiminde Karşılaştığı Sorunların Dağılımı (N.302) (Çoklu Yanıt Analizi)

Sorun	Çoklu yanıt N	Çoklu yanıt %	Yanıtlayıcı %
Ulaşım	74	24.5	21.8
Eğitim esnasında engelinden dolayı yaşadığı zorluklar	63	20.9	18.6
Eğitim esnasında önyargı / Baskı / Mobbinge maruz kalınması	39	12.9	11.5
Eğitimin yapıldığı yerin fiziki şartlarının engellilerin erişimine uygun olmaması	36	11.9	10.6
İş yoğunluğu/Zaman sorunu	20	6.6	5.9
Eğitimin branşa göre verilmemesi	17	5.6	5.0
Eğitimin ve sınavın zorluğu/eğitime adapte olamama	17	5.6	5.0
Eğitimin/ eğitim kadrosunun disiplinsiz / nitelsiz olması	16	5.3	4.7
Devam zorunluluğu olması	6	2.0	1.8
Engeli olmayan kişilerle aynı yerde eğitim alınması	6	2.0	1.8
Atanma sorunu	5	1.7	1.5
Yazılı sınavda eğitim alınan konulardan farklı sorular sorulması	4	1.3	1.2
Verilen işlerde kişinin engel durumunun göz önünde bulundurulmaması	2	0.7	0.6
Diğer	34	11.3	10.0
Toplam	339	112.3	100.0

Engeli bulunan personelin aday memurluk eğitiminde karşılaştıkları zorlukların başında ulaşım gelirken hemen ardından engelinden dolayı yaşadığı zorluklar gelmektedir. Yanıtlayıcıların %10,6'sının da yaşadığı önemli zorluklar arasında eğitimin yapıldığı yerin fiziki şartlarının engellilerin erişimine uygun olmamasını belirtmiş olduğu göz önüne alındığında, engelli personelin eğitime ulaşım süreçlerinde ve eğitim mekanlarında, bir başka deyişle; açık ve kapalı alanlarda engellilerin erişimine yönelik düzenlemelerin yeterliliğine ilişkin soru işaretleri doğmaktadır (Tablo 33).

Grafik 49: Engeli Bulunan Personel Aday Memurluk Sınavında Zorlukla Karşılaştı mı?

Grafik 49 değerlendirildiğinde; aday memurluk sınavında çok fazla veya kısmen zorlandığını ifade edenlerin toplam oranı % 7.5'dir. Memurluk sınavında zorlanmadığını belirtenlerin oranı ise

% 74'dür. Bu değerlendirme ışığında engeli bulunan personelin aday memurluk eğitiminde, aday memurluk sınavına göre daha fazla zorlandıkları söylenebilir.

Tablo 34: Engeli Bulunan Personelin Öğrenim Durumuna Göre Aday Memurluk Sınavındaki Deneyimi

	Aday Memurluk Sınavında Zorlukla Karşılaştı mı?				
	Evet, Çok Fazla	Evet Kısmen	Hayır	Sınava Girmede	Cevap Yok
İlkokul	5,1	6,3	48,1	35,4	5,1
İlköğretim - Ortaokul	3,4	7,6	62,9	21,9	4,2
Ortaöğretim (Lise)	1,6	6,3	72,7	15,3	4,0
Ön Lisans	2,1	4,6	78,4	11,5	3,4
Lisans	1,2	5,9	76,7	11,8	4,3
Lisans Üstü	1,1		84,0	11,7	3,2
Cevap Yok			80,0	20,0	
Toplam	1,8	5,7	74,0	14,5	4,0

Aday memurluk sınavında zorlanma oranının, genel olarak, eğitim seviyesi yükseldikçe düştüğü gözlemlenmektedir. Aday memurluk sınavında kısmen ve çok fazla, en çok zorlanan grup; ilkokul (%11,4) ile ilköğretim-ortaokul (%11), kısmen ve çok fazla en az zorlanan grup ise lisansüstü(%1,1) mezunlarıdır (Tablo 34).

Tablo 35: Engeli Bulunan Personelin Engel Grubuna Göre Aday Memurluk Sınavındaki Deneyimi

	Aday Memurluk Sınavında Zorlukla Karşılaştı mı?				
	Evet Çok fazla	Evet Kısmen	Hayır	Sınava Girmede	Cevap Yok
Görme Engelli	2,5	5,6	74,5	12,8	4,6
İşitme Engelli	2,7	9,2	68,1	15,1	4,9
Ortopedik Engelli	1,7	4,7	73,9	16,0	3,7
Dil ve Konuşma Engelli	4,3	4,3	65,2	21,7	4,3
Ruhsal ve Duygusal Engelli		13,9	73,4	8,9	3,8
Zihinsel Engelli	4,2	12,5	69,8	10,4	3,1
Süreğen(Kronik) Engelli	1,6	1,9	79,5	12,4	4,7
Sınıflanamayan		4,2	79,5	13,3	3,0
Cevap yok	1,9	9,6	55,8	25,0	7,7
Diğer	11,1		88,9		
Birden Fazla Engeli Olan	,8	7,8	73,7	14,8	2,9
Toplam	1,8	5,7	74,0	14,5	4,0

Aday memurluksınavında zorlanma oranı engel gruplarına göre incelendiğinde, en çok zorlanan grupların sırasıyla, zihinsel (% 16,7), ruhsal ve duygusal (% 13,9) ile işitme engelliler (% 11,9) olduğu görülmektedir (Tablo 35).

Tablo 36. Engeli Bulunan Personelin Aday Memurluk Sınavında Karşılaştığı Sorunlar (N.139) (Çoklu Yanıt Analizi)

	Çoklu yanıt N	Çoklu yanıt %	Yanıtlayıcı %
Sınav esnasında engelinden dolayı yaşadığı zorluklar	39	28.1	26.4
Sınavın yapıldığı yerin fiziki şartlarının engellilerin erişimine uygun olmaması	29	20.9	19.6
Ön yargılar	20	14.4	13.5
Eğitimin yetersiz olması/Verilen eğitime göre soru sorulmaması	13	9.4	8.8
Soruların branşa göre sorulmaması	12	8.6	8.1
Sorularda yanlışlıkların olması	11	7.9	7.4
Eşitsizliklerin olması	7	5.0	4.7
Stres/Kazanamama korkusu	4	2.9	2.7
Ulaşım	3	2.2	2.0
Sınava yeterince hazırlanamamak	3	2.2	2.0
Gözetmenlerle iletişim sorunları	2	1.4	1.4
Sınav için ayrılan zamanın yetersiz olması	1	0.7	0.7
Diğer	4	2.9	2.7
Toplam	148	106.5	100.0

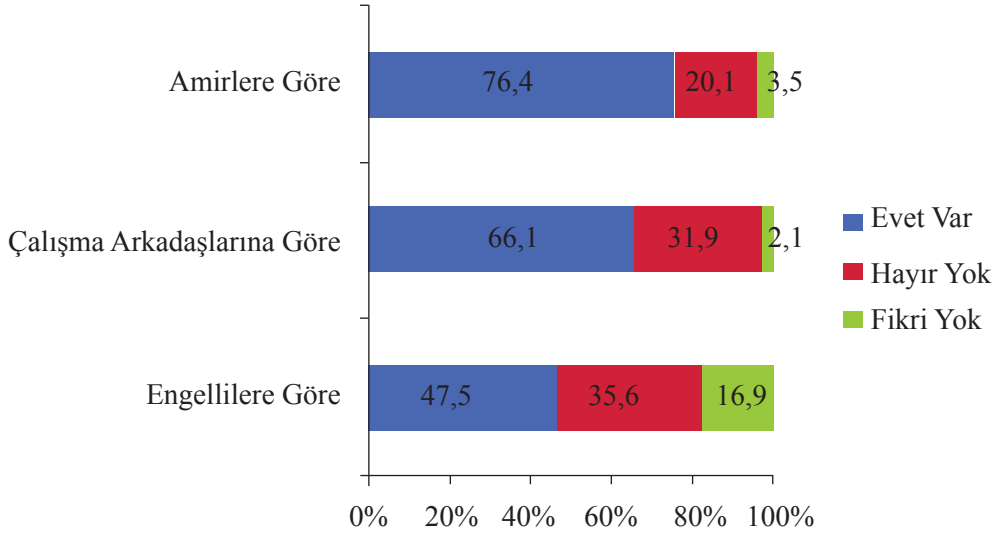
Tablo 36 değerlendirildiğinde; engeli bulunan personelin aday memurluk sınavında karşılaştığı sorunların başında sınav esnasında engelinden dolayı yaşadığı zorluklar (% 28.1) gelmektedir. Bu durum, daha sonra gelen sınavın yapıldığı yerin fiziki şartlarının engellilerin erişimine uygun olmaması (% 20,9) şikâi ile birlikte değerlendirildiğinde sorun yaşadığını ifade edenler açısından sınavın yapıldığı mekan ve şartların, engellilerin erişimine uygun olmadığı izlenimini doğurmaktadır.

Tablo 37. Engeli Bulunan Personelin Engel Grubuna Göre Aday Memurluk Sınavında Karşılaştığı Sorunlar

	Görme	İşitme	Ortopedik	Ruhsal ve duygusal	Zihinsel	Süreğen (kronik)	Sınıflandırmayan	Toplam N
Zorluk Çeşitleri %								
Sınav esnasında engelinden dolayı yaşadığı zorluklar	50.0	58.3	20.0	20.0	30.0	20.0	0.0	38
Sınavın yapıldığı yerin fiziki şartlarının engellilerin erişimine uygun olmaması	6.7	0.0	16.4	0.0	0.0	20.0	0.0	12
Önyargılar	0.0	0.0	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3
Eğitimin yetersiz olması/Verilen eğitime göre soru sorulmaması	3.3	16.7	9.1	0.0	10.0	0.0	20.0	10
Soruların branşa göre sorulmaması	16.7	8.3	14.5	20.0	40.0	0.0	40.0	21
Sorularda yanlışlıkların olması	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	1
Eşitsizliklerin olması	0.0	0.0	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3
Diğer	16.7	0.0	16.4	20.0	10.0	20.0	20.0	18
Stres/Kazanamama korkusu	0.0	0.0	5.5	20.0	10.0	0.0	20.0	6
Ulaşım	3.3	8.3	14.5	0.0	0.0	20.0	0.0	11
Sınava yeterince hazırlanamamak	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	1
Gözetmenlerle iletişim sorunları	3.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3
Sınav için ayrılan zamanın yetersiz olması	6.7	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	4
Toplam	30	12	55	5	10	5	5	122

Tablo 37 incelendiğinde, engelinden dolayı aday memurluk sınavında zorlandığını ifade edenlerin büyük çoğunluğunun görme ve işitme engelliler olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, sınavda işitme ve görme engellilerin, engeline yönelik destekleyici düzenlemelerin eksikliğine dikkat çekmektedir. Sınavın yapıldığı yerin fiziki şartlarının engellilerin erişimine uygun olmadığını düşünenlerin %16,4'ünü ortopedik engelliler oluşturmaktadır. Bu bulgu da sınavın yapıldığı mekanda rampa, merdiven , asansör, tuvalet... v.b. ortopedik engellilerin erişimini kolaylaştıracak nitelikte ki düzenlemelerin eksikliğini ortaya koymaktadır.Soruların branşa göre sorulmaması dolayısıyla zorlandığını ifade edenlerin çoğunu zihinsel engelliler ve sınıflanamayan engeli bulunanlar oluşturmaktadır. Sınav esnasında en çok stres ve kazanamama korkusu sorunu yaşayanlar ruhsal ve duygusal engelliler, sınıflanamayan engeli bulunanlar ile zihinsel engellilerdir. Gözetmenlerle iletişim sorunu yaşadıklarını ifade eden grubun da işitme engelliler olması yine çözüm bekleyen bir soruna işaret etmektedir.

Grafik 50: Engeli Bulunan Personelin İş Yerinde Yükselme Şansı Var mı?



Grafik 50 değerlendirildiğinde; engeli bulunan personelin % 47,5'i işyerinde yükselme şansının olduğunu düşünürken, çalışma arkadaşlarının %66,1'i, amirlerin ise %76,4'ü engeli bulunan personelin iş yerinde yükselme şansının olduğunu düşünmektedir. Engelli personel işte yükselme şansı algısı bakımından amir ve çalışma arkadaşlarına göre daha karamsardır. İşte yükselme şansının bulunup bulunmadığına ilişkin fikrinin olmadığını ifade eden engelli personelin oranı ise azımsanamayacak kadar yüksektir. Bu durum, engeli bulunan personelin işte yükselme şansı algısı açısından tablonun, görüldüğünden daha karamsar olduğu fikrini doğrulamaktadır.

Tablo 38: Engeli Bulunan Personelin Engel Grubuna Göre Mevcut İşteki Yükselme Şansı

	Bu İşte Yükselme Şansınız Var mı?		
	Evet Var	Hayır Yok	Fikri Yok
Görme Engelli	50,2	36,6	13,1
İşitme Engelli	35,7	37,8	26,5
Ortopedik Engelli	47,9	35,8	16,3
Dil ve Konuşma Engelli	56,5	30,4	13,0
Ruhsal ve Duygusal Engelli	55,7	27,8	16,5
Zihinsel Engelli	54,2	24,0	21,9
Süreğen(Kronik) Engelli	43,8	37,6	18,6
Sınıflanamayan	45,8	38,0	16,3
Cevap yok	46,2	28,8	25,0
Diğer	44,4	33,3	22,2
Birden Fazla Engeli Olan	47,3	35,4	17,3
Toplam	47,5	35,6	16,9

En çok dil ve konuşma (%56,5), ruhsal ve duygusal (%55,7), zihinsel (%54,2) ve görme engelli(%50,2) personel, işte yükselme şansının olduğuna inanmaktadır. *Tablo 38* incelendiğinde, işitme engelli personelin, diğer engel gruplarındaki personele göre işte yükselme şansı bakımından biraz daha karamsar olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 39: Engeli Bulunan Personelin Cinsiyete Göre Mevcut İşteki Yükselme Şansı

Cinsiyet	Bu İşte Yükselme Şansınız Var Mı?		
	Evet Var	Hayır Yok	Fikri Yok
Kadın	46,9	34,1	19,0
Erkek	47,7	36,0	16,2
Toplam	47,5	35,6	16,9

Kamu sektöründe kadın ve erkek personelin, engelli personelin yükselme şansının olduğuna inanma oranlarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (*Tablo 39*).

Tablo 40: Engeli Bulunan Personelin Yükselme Şansının Bulunmadığına Yönelik Düşüncesinin Gerekçeleri (N.789) (Çoklu Yanıt Analizi)

Gerekçeler	Çoklu yanıt N	Yanıtlayıcı %	Çoklu yanıt %
Yasal Engeller	410	49.5	52.0
Uygun kadro bulunmaması	149	18.0	18.9
Engel durumu sebebiyle işte zorlanması	96	11.6	12.2
Yeteri kadar sınav açılmaması	75	9.0	9.5
Emekli olacağım	38	4.6	4.8
Yükselme isteğim yok	26	3.1	3.3
Ön yargılı yaklaşımlar	14	1.7	1.8
Kendi mesleğini yapamıyor olması	14	1.7	1.8
Engelli çalışan ile engeli olmayanın aynı kategoride sınava girmesi	7	0.8	0.9
Toplam	829	100.0	105.1

Engelli personel, yükselmesine en büyük engel olarak yasal engelleri görmektedir (%52). Engellilere yönelik ön yargılı yaklaşımların yükselme şansına engel olarak görülmesinin az oranda olması olumlu olarak yorumlanabilir (%1,8). Ama yasal engeller, uygun kadro bulunmaması ya da yeteri kadar sınav açılmaması gibi nedenlerin sıralanmış olması, yükselme bakımından bireysel ve çevresel faktörler haricinde mevzuata ilişkin faktörlerin sebep olarak görüldüğü gözlemlenmektedir (Tablo 40).

Grafik 51: Engeli Bulunan Personel Görevde Yükselme Eğitimlerinde Zorlukla Karşılaştı mı?



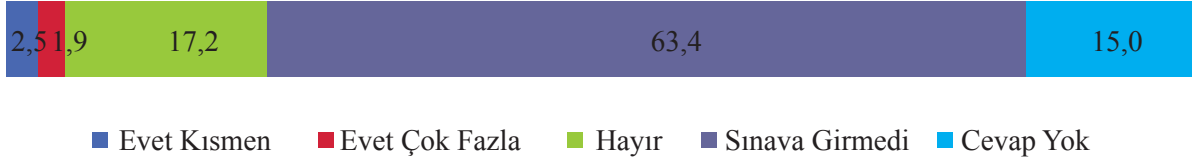
■ Evet Kısmen ■ Evet Çok Fazla ■ Hayır ■ Eğitim Almadı ■ Cevap Yok

Engeli bulunan personelin yaklaşık üçte ikisinin görevde yükselme eğitimi almadığı tespit edilmiştir. Yanıtlayıcıların toplam %6,6'sı ise, görevde yükselme eğitiminde kısmen veya çok fazla zorlukla karşılaştığını ifade etmektedir.

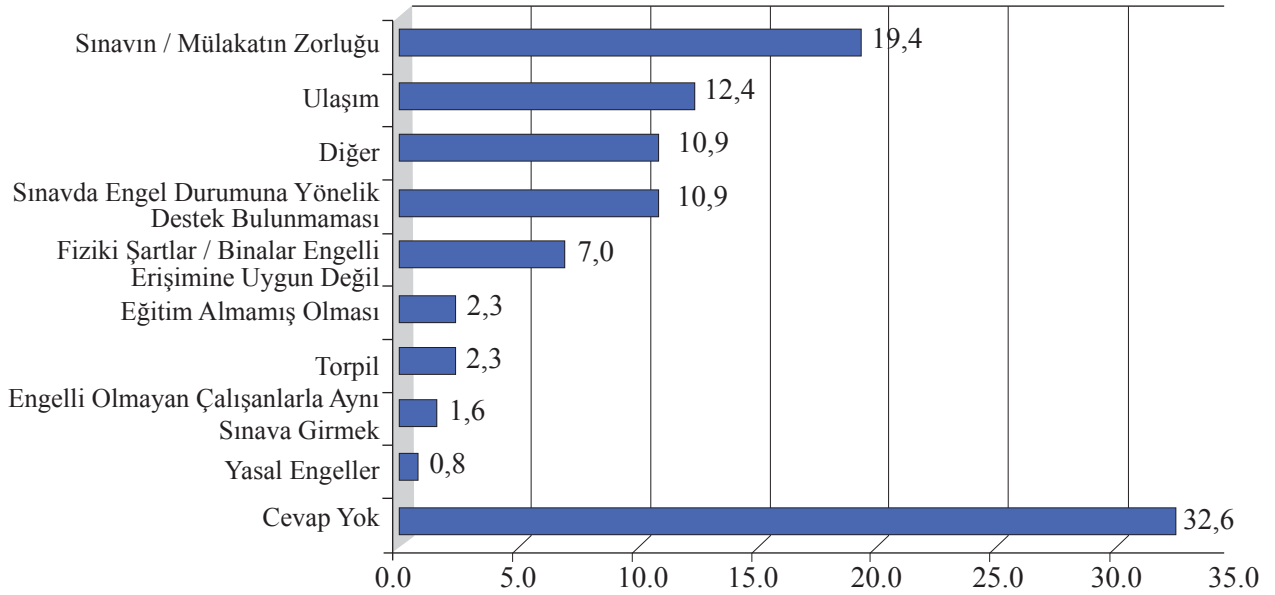
Tablo 41: Engeli Bulunan Personelin Görevde Yükselme Eğitiminde Karşılaştığı Zorluklar (N.192)

	%
Eğitimde engel durumundan dolayı zorlanmak / Engel durumuna yönelik eğitim verilmemesi	17,8
Sınavın zorluğu	8,4
Fiziki şartlar/ binalarda engellilerin erişimine yönelik uygun düzenlemelerin olmaması	7,3
Ön yargılı yaklaşımlar	6,8
Ulaşım	5,2
Eğitim durumunun uygun olmaması	4,2
Torpil	3,1
İş yoğunluğundan dolayı eğitim konularına çalışamaması	3,1
Engelli olmayan çalışanlarla aynı eğitimi almak	2,6
Eğitimden sonra yükselme imkanı tanınmaması	2,6
Amirin yükselmemi uygun görmemesi	1,0
Planlama ve organizasyon eksikliği	1,0
Diğer	7,3
Cevap yok	29,3
TOPLAM	100,0

İstatistiki bakımdan ihmal edilebilir büyüklükler olmakla birlikte burada ifade edilen sorun alanlarının önemsenmesi gerekir. Görevde yükselme eğitiminde en çok karşılaşılan zorluk, verilen eğitimlerde engelli personelin engel durumunun göz önüne alınmaması, dolayısıyla engelli personelin engel durumundan dolayı zorlanmasına sebebiyet verilmesidir (%17,8) (Tablo 41).

Grafik 52: Engeli Bulunan Personel Görevde Yükselme Sınavlarında Zorlukla Karşılaştı mı?

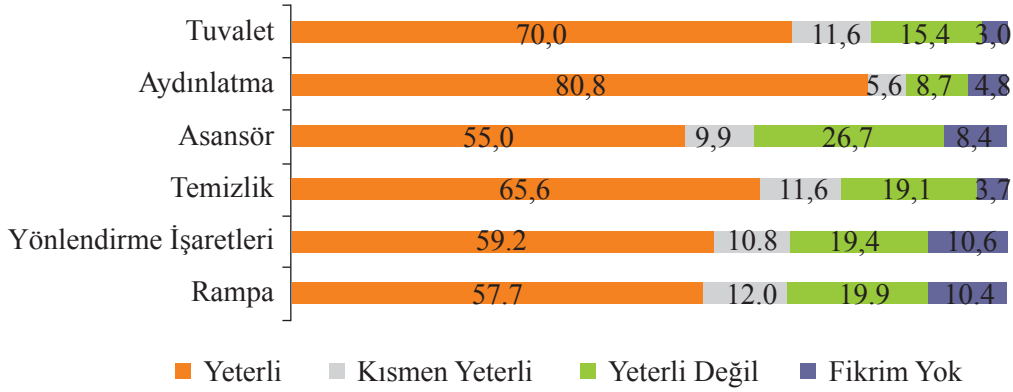
Engeli bulunan kamu personeli içinde görevde yükselme sınavına giren ve belli ölçülerde zorluklarla karşılaştığını beyan edenler toplam %4 civarında bir büyüklüğe sahip olduğu görülmektedir.

Grafik 53: Engeli Bulunan Personelin Görevde Yükselme Sınavlarında Karşılaştıkları Sorunların Dağılımı (N.129)

Karşılaştıkları sorunları açık uçlu olarak belirtmeleri istendiğinde, bu soruyu da yaklaşık 1/3'lük bir bölümü yanıtızsız bırakmıştır. Risk grupları ile çalışanlar bakımından yanıtlayıcıların "sessiz" kaldıkları anlar, genellikle güçlü yanıtların dile getirildiği anlardır; burada da yanıt yok hanesinin kayda değer büyüklükte olması, bu şekilde değerlendirilmelidir. Bununla beraber görevde yükselme sınavında en çok karşılaşılan zorluk, sınavın ve mülakatın zorluğu olarak ifade edilmektedir (%19,4).

3.7. İş Yerinde Engellilere Dönük Düzenlemeler Konusundaki Algılar

Bu alt bölümde işyerinde engellilere dönük çeşitli düzenlemelere ilişkin algılar kavranacaktır.

Grafik 54: Engeli Bulunan Kamu Personelinin İşyerinde Engellilere Dönük Düzenlemeler Konusundaki Algıları

Engelli personel iş yerindeki düzenlemelere ilişkin olarak en fazla aydınlatmayı (% 80,8) yeterli bulurken, en yetersiz bulunduğu düzenleme ise asansördür (% 26,7).

Tablo 42: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Tuvalet Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi

	Engelli kullanımı bakımından tuvalet düzeyi;			
	Yeterli	Kısmen yeterli	Yeterli değil	Fikri yok
Görme Engelli	77,8	9,2	11,0	2,0
İşitme Engelli	76,8	13,0	6,5	3,8
Ortopedik Engelli	64,6	12,8	19,9	2,8
Dil ve Konuşma Engelli	91,3	8,7		
Ruhsal ve Duygusal Engelli	78,5	6,3	8,9	6,3
Zihinsel Engelli	79,2	3,1	8,3	9,4
Süreğen(Kronik) Engelli	67,4	15,9	14,7	1,9
Sınıflanamayan	69,3	10,8	16,3	3,6
Cevap yok	67,3	15,4	9,6	7,7
Diğer	88,9			11,1
Birden Fazla Engeli Olan	66,7	11,1	19,8	2,5
Toplam	70,0	11,6	15,4	3,0

Ortopedik ve süreğen engellilerde iş yerindeki tuvalet koşullarının kısmen veya tamamen yetersiz olduğu algısının, diğer engel gruplarında yer alan personele göre daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Tuvaletlerin özellikle ortopedik engelliler için en fazla problem yaratan mekanlardan biri olduğu göz önüne alındığında, ortopedik engelli olan kamu personelinin üçte birinin iş yerinde tuvalet koşullarının kısmen yeterli ya da tamamen yetersiz olarak tanımlaması buradaki en önemli bulgudur (Tablo 42).

Tablo 43: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Aydınlatma Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi

	Engelli kullanımı bakımından aydınlatma düzeyi;			
	Yeterli	Kısmen yeterli	Yeterli değil	Fikri yok
Görme Engelli	70,6	9,9	6,2	13,3
İşitme Engelli	82,7	9,7	2,2	5,4
Ortopedik Engelli	85,4	7,2	4,4	3,1
Dil ve Konuşma Engelli	91,3	8,7		
Ruhsal ve Duygusal Engelli	84,8	5,1	2,5	7,6
Zihinsel Engelli	81,2	7,3	3,1	8,3
Süreğen(Kronik) Engelli	83,3	10,9	4,3	1,6
Sınıflanamayan	85,5	6,6	3,6	4,2
Cevap yok	69,2	11,5	9,6	9,6
Diğer	88,9		11,1	
Birden Fazla Engeli Olan	77,0	13,6	7,0	2,5
Toplam	80,8	8,7	4,8	5,6

Kısmen cevapları ile birlikte değerlendirildiğinde; sırasıyla en çok birden fazla engeli bulunan personel (%20,6), görme (%16,1) ve süreğen (%15,2) engeli bulunan personel, engelli kullanımı bakımından iş yerindeki aydınlatma düzeyinin yetersiz olduğunu düşünmektedir (Tablo 43).

Tablo 44: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Asansör Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi

	Engelli kullanımı bakımından asansör düzeyi;			
	Yeterli	Kısmen yeterli	Yeterli değil	Fikri yok
Görme Engelli	53,9	6,7	28,2	11,2
İşitme Engelli	63,8	10,8	14,1	11,4
Ortopedik Engelli	53,5	9,0	29,5	8,0
Dil ve Konuşma	73,9	8,7	17,4	
Ruhsal ve Duygusal Engelli	54,4	3,8	19,0	22,8
Zihinsel Engelli	47,9	7,3	29,2	15,6
Süreğen(Kronik) Engelli	59,3	8,5	24,4	7,8
Sınıflanamayan	59,6	7,2	24,7	8,4
Cevap yok	55,8	7,7	17,3	19,2
Diğer	55,6		44,4	
Birden Fazla Engeli Olan	51,9	10,7	26,7	10,7
Toplam	55,0	8,4	26,7	9,9

İş yerindeki asansör koşullarının engelli kullanımı bakımından düzeyi algısı, engel gruplarına göre incelendiğinde, ortopedik, görme, zihinsel ve süreğen engellilerin üçte birinden fazlasının işyerinde asansör koşullarının kısmen veya tamamen yetersiz olduğunu düşündükleri tespit edilmektedir. Bu bulgu, asansör koşullarındaki yetersizliğin iş yerlerinde acil çözüm bekleyen sorunlardan olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 44).

Tablo 45: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Temizlik Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi

	Engelli kullanımı bakımından temizlik düzeyi;			
	Yeterli	Kısmen yeterli	Yeterli değil	Fikri yok
Görme Engelli	66,5	18,1	11,7	3,8
İşitme Engelli	73,0	14,6	8,1	4,3
Ortopedik Engelli	64,9	20,1	11,6	3,4
Dil ve Konuşma Engelli	82,6	17,4		
Ruhsal ve Duygusal Engelli	69,6	16,5	7,6	6,3
Zihinsel Engelli	75,0	12,5	4,2	8,3
Süreğen(Kronik) Engelli	61,6	22,9	13,6	1,9
Sınıflanamayan	63,3	18,7	15,1	3,0
Cevap yok	53,8	19,2	13,5	13,5
Diğer	77,8	11,1	11,1	
Birden Fazla Engeli Olan	62,6	19,8	14,8	2,9
Toplam	65,6	19,1	11,6	3,7

Sınıflanamayan engeli bulunan personelin iş yerindeki temizlik koşullarına ilişkin değerlendirmesi, diğer engel gruplarındaki personele kıyasla görece olarak daha olumsuz iken, zihinsel engelli personelin algısının ise diğer gruplara göre daha olumlu olduğu gözlemlenmektedir (*Tablo 45*).

Tablo 46: Engel Grubuna Göre İşyerindeki Yönlendirme Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi

	Engelli kullanımı bakımından yönlendirme düzeyi;			
	Yeterli	Kısmen yeterli	Yeterli değil	Fikri yok
Görme Engelli	46,3	10,7	30,4	12,6
İşitme Engelli	68,1	13,5	9,2	9,2
Ortopedik Engelli	60,6	10,2	19,1	10,1
Dil ve Konuşma Engelli	78,3	4,3	17,4	
Ruhsal ve Duygusal Engelli	67,1	8,9	6,3	17,7
Zihinsel Engelli	61,5	6,2	19,8	12,5
Süreğen(Kronik) Engelli	67,1	13,6	10,9	8,5
Sınıflanamayan	63,9	8,4	16,3	11,4
Cevap yok	53,8	5,8	23,1	17,3
Diğer	55,6	11,1	22,2	11,1
Birden Fazla Engeli Olan	62,6	12,8	15,6	9,1
Toplam	59,2	10,6	19,4	10,8

İş yerindeki yönlendirme koşullarının engel grubuna göre yeterlilik algı düzeyinin sorgulandığı *Tablo 46*'da; görme engelli personelin toplam %40'ının yönlendirme koşullarını kısmen yeterli ya da yetersiz olarak değerlendirmesi çözüm bekleyen başka bir önemli sorunu işaret etmektedir .

Tablo 47: Engel Grubuna Göre İş Yerindeki Rampa Koşullarının Engelli Bakımından Düzeyi

	Engelli kullanımı bakımından rampa düzeyi;			
	Yeterli	Kısmen yeterli	Yeterli değil	Fikri yok
Görme Engelli	53,5	9,7	23,3	13,5
İşitme Engelli	64,9	11,9	10,3	13,0
Ortopedik Engelli	57,2	10,9	22,6	9,3
Dil ve Konuşma Engelli	91,3		8,7	
Ruhsal ve Duygusal Engelli	63,3	5,1	7,6	24,1
Zihinsel Engelli	63,5	7,3	17,7	11,5
Süreğen(Kronik) Engelli	59,7	12,0	15,5	12,8
Sınıflanamayan	62,0	6,0	16,3	15,7
Cevap yok	42,3	19,2	19,2	19,2
Diğer	55,6		22,2	22,2
Birden Fazla Engeli Olan	56,0	11,9	18,9	13,2
Toplam	57,7	10,4	19,9	12,0

“Kısmen yeterli” ve “yetersiz” cevapları birlikte değerlendirildiğinde, rampa koşullarının yetersizliğine ilişkin algının ortopedik ve görme engelliler için %32 oranına ulaşılıyor olması göz ardı edilmemelidir (Tablo 47).

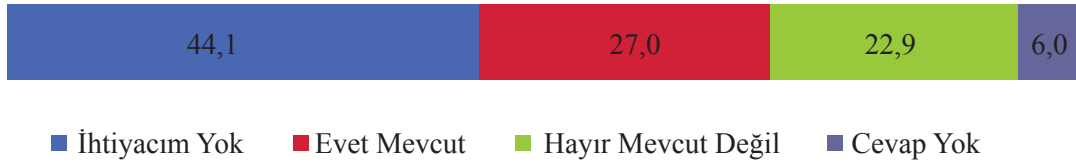
Tablo 48: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Çalıştığı Kurumların Fiziki Koşullar Bakımından Engelsizlik Puanları (12-10= İyi; 9-6= Vasat; 5-3= Yetersiz; 2-0=Kötü)

	Aritmetik ortalama	Sayı	Standart sapma
T.C. Ekonomi Bakanlığı	12.0	2	0.000
T.C. Kalkınma Bakanlığı	10.2	13	2.496
T.C. Adalet Bakanlığı	10.0	2	0.000
T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	10.0	39	2.782
T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı	9.7	18	2.623
T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı	9.6	92	3.085
T.C. Başbakanlık	9.1	111	3.266
T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	9.0	3	1.732
T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	9.0	152	3.260
T.C Sağlık Bakanlığı	8.9	1109	3.337
Üniversite	8.8	200	3.349
T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	8.8	68	3.278
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	8.5	42	3.764
T.C.Milli Eğitim Bakanlığı	8.3	756	3.137
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	8.2	96	3.368
T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	7.9	6	3.930
T.C. Maliye Bakanlığı	7.9	116	3.488
T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	7.8	34	3.564
T.C. İçişleri Bakanlığı	7.6	17	3.981
T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	7.4	27	3.986
Diğer	6.0	5	3.317
Toplam	8.7	2908	3.306

Analizin bu aşamasında çalışma ortamının engelsizlik düzeyini saptamak amacıyla sorgulanan 6 ölçüt temelinde bir ölçek geliştirilerek, analizi çalışılan kurumlar bağlamında derinleştirmek yoluna

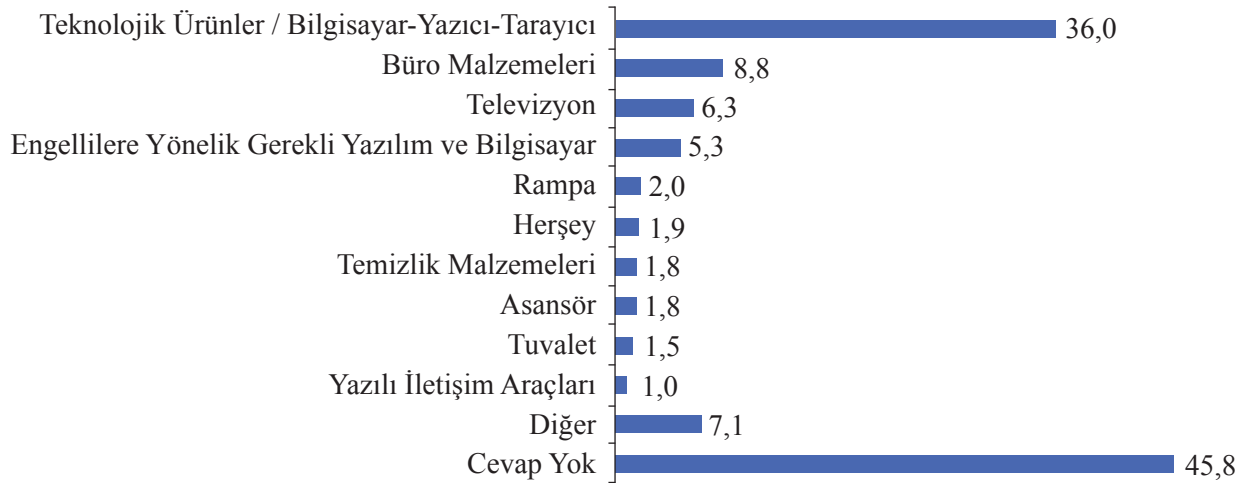
gidilebilir. Bu maksatla yanıt seçeneğindeki göstergeler, fiziki koşulların iyi - vasat - yetersiz - kötü şeklindeki sınıflamasına elverecek şekilde yeniden kodlanmıştır. Fiziki koşullar için “yeterli” şikkına 2 puan, “kısmen yeterli” şikkına 1 puan, “yetersiz” şikkına 0 puan ve nihayet “fikrim yok” şikkına da 0.5 puan verilmiştir. 6 değişken toplanmak suretiyle tek bir değişken elde edilmiş ve böylece 0-12 puan arasına yayılmış ölçek geliştirilmiştir. 12-10 puan arasını fiziki koşullar bakımından “iyi”; 9-6 arası puanı “vasat”, 5-3 arası puanı “yetersiz”, 2-0 arası puanı ise “kötü” şeklinde yeniden kodlamak mümkündür. Yukarıdaki tablo, engeli bulunan personelin çalıştığı kurumların fiziki koşullar bakımından maksimumunu 12, minimumunu 0’ın teşkil ettiği ölçekteki engelsizlik düzeylerini göstermektedir (Tablo 48).

Grafik 55: Engeli Bulunan Personelin İş Yerinde Yeterli Araç-Gereç, Destekleyici Teknolojileri Mevcut mu?



Grafik 55’e göre engeli bulunan personelin %22,9’u, iş yerinde daha iyi ve rahat çalışmasına katkı sağlayacak olan araç, gereç ve destekleyici teknolojinin bulunmadığını düşünmektedir. Gerekli araç, gereç ve destekleyici teknolojilerin mevcut olduğunu ifade eden %27 oranındaki engelli personele bu araç gereç ve destekleyici teknolojilerin neler olduğu sorulmuştur. İzleyen grafikte bu yanıtların dağılımı verilmektedir. Mevcut olan araç, gereç ve teknolojilerde başlı teknolojik ürünlerin çektiği gözlemlenmektedir (%36).

Grafik 56: İş Yerinde Mevcut Olan Araç-Gereç Ve Destekleyici Teknolojilerin Dağılımı (N.787)



Grafik 57: İş Yerinde Engellilerin Görevini Yapması İçin Yeterli Ekipman Sağlanıyor mu?



İş yerinde engeli bulunan kamu personelinin %39,5'inin; iş yerinde engellilerin görevini yapması için yeterli ekipmanın sağlanmadığına inandığı gözlemlenmektedir. "Kısmen sağlanıyor" cevabı ile birlikte değerlendirildiğinde bu oranın yüksekliği (%69) göz ardı edilemez.

Grafik 58: Engeli Bulunan Personel Araç-Gereç Kullanmak Maksadıyla Eğitim ve Teknik Destek Aldı mı?



Engeli bulunan personelin %43,6'sı, görevini yapması için gerekli olan araç ve gereçleri kullanma konusunda herhangi bir eğitim almamıştır.

Grafik 59: Çalışma Arkadaşlarına Göre İş Yerinin Fiziki Koşulları Engelli Personelin Çalışması İçin Uygun mu?



Grafik 59'da kısmen cevaplarının, olumsuz olarak değerlendirilmesi gerekmektedir, çünkü bu seçenek de uygun olmayan koşulların varlığını işaret etmektedir. Bu bakımdan, çalışma arkadaşlarının toplam %64,6'sının, iş yerinin fiziki koşullarının engelli personelin çalışması için kısmen uygun ya da hiç uygun olmadığını düşündüğü tespitini yapmak yanlış olmaz. Engelli personel ile çalışma arkadaşlarının bu anlamda ki algılarının benzerliği, üzerinde durulması gereken bir başka soruna işaret etmektedir.

Grafik 60: Amirlere Göre İş Yerinde Engellilerin Görevini Yapması İçin Yeterli Ekipman Sağlanıyor mu?



Amirler, engelli personel ve çalışma arkadaşlarına göre, küçük bir fark ile işyerindeki fiziki koşulların daha yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Grafik 61: Engeli Bulunan Personelin İş Yerinde Engel Grubuna Uygun Düzenlemeler Mevcut mu?



Engelli personelin çoğunluğuna göre, kamuda istihdam edilen engelli personel, iş yerinde engel grubuna uygun düzenlemeler olmadan çalışmaktadır.

Tablo 49: Engeli Bulunan Personelin İş Yerinde Engel Grubuna Uygun Olarak Mevcut Bulunan Düzenlemelerin Dağılımı (N.599) (Çoklu Yanıt Analizi)

	Çoklu yanıt N	Yanıtlayıcı %	Çoklu yanıt %
Rampa	296	26.2	49.4
Tuvalet	261	23.1	43.6
Asansör	260	23.0	43.4
Yönlendirme İşaretleri	74	6.5	12.4
Kabartma Levhaları	46	4.1	7.7
Uygun Kapılar	37	3.3	6.2
Herşey	31	2.7	5.2
Tırabzan	24	2.1	4.0
Tekerlekli Sandalye	22	1.9	3.7
Sesli Uyarıcılar	15	1.3	2.5
Otopark	14	1.2	2.3
İşaret Dili Bilen Personel	11	1.0	1.8
Telefon	11	1.0	1.8
Aydınlatma	10	0.9	1.7
Uygun Masa / Dolap / Koltuk / Oda Düzeni	10	0.9	1.7
Bilgisayar	8	0.7	1.3
Toplam	1130	100.0	188.6

Engeli bulunan personelin bakış açısına göre, iş yerinde engel grubuna uygun olarak mevcut bulunan düzenlemelerin dağılımına bakıldığında en fazla rampa (%26,2), tuvalet (%23,1) ve asansörlerde (%23) düzenleme yapıldığı görülmektedir (Tablo 49).

Tablo 50: Çalışma Arkadaşlarının Gözünden İş Yerinde Engellilere Dönük Öncelikle Yapılması Gerekenlerin Dökümü (N.963) (Çoklu Yanıt Analizi)

	Çoklu yanıt N	Yanıtlayıcı %	Çoklu yanıt %
Asansör	362	28.7	37.6
Teknik malzeme, donanım ile fiziki şartların sağlanması	242	19.2	25.1
Engelli tuvaletleri	169	13.4	17.5
Rampa	141	11.2	14.6
Merdivenlerin düzenlenmesi, yürüyen merdiven	73	5.8	7.6
Yürüme yolları	63	5.0	6.5
Ulaşımın kolaylaştırılması/servis araç ve güzergahların düzenlenmesi	59	4.7	6.1
Çalışma ortamı ve empati	47	3.7	4.9
Engel durumuna uygun iş verilmesi	40	3.2	4.2
İş yükünün azaltılması/çalışma şartlarının düzenlenmesi	31	2.5	3.2
Engellilerle ilgili uzmanların bilgilendirmesi	11	0.9	1.1
Görüşlerine başvurulması	11	0.9	1.1
Otopark	7	0.6	0.7
Fiziki koşullar yeterli/gerekenler yapılıyor	7	0.6	0.7
Toplam	1263	100.0	131.2

Çalışma arkadaşlarının gözünden iş yerinde engellilere dönük öncelikle yapılması gerekenler dökümünde asansör ilk sıradadır (%28,7). Teknik malzeme,donanım ile fiziki şartlar (%19,2) ve engelli tuvaleti de (%13,4) engeli bulunan personelin çalışma arkadaşlarının gözünde öncelikle iyileştirilmesi gereken alanları işaret etmektedir (Tablo 50).

3.8. Engelli Kamu Personelinin İşi ile Eğitim ve Vasıf Düzeyi Arasındaki İlişki Algısı

Bu alt bölümde engelli personelin işi ile eğitim ve vasıf düzeyi arasındaki ilişki, çalışma arkadaşlarının ve amirlerin gözünden kıyaslamalı olarak irdelenecektir.

Tablo 51: Çalışma Arkadaşlarının Gözüyle; Yapılan İş İle Eğitim ve Vasıf Düzeyi Arasındaki İlişki (N.2224)

	Evet	Hayır	Kısmen	Cevapsız
İşyerinde <i>engelli çalışanların</i> yaptığı işler sizce eğitimlerine uygun mu?	55.5	14.7	28.0	1.8
<i>Sizin</i> yaptığımız işler kendi eğitiminize uygun mu?	68.3	13.8	17.1	0.9
İşyerinde <i>engelli çalışanların</i> yaptığı işler vasıf ve becerilerine sizce uygun mu?	57.3	11.2	29.5	2.0
<i>Sizin</i> yaptığımız işler kendi vasıf ve becerilerinize uygun mu?	74.7	7.6	16.7	1.0

Tablo 52: Amirlerin Gözüyle; Yapılan İş ile Eğitim ve Vasıf Düzeyi Arasındaki İlişki

	Evet	Hayır	Kısmen	Cevapsız
İşyerinde <i>engelli çalışanların</i> yaptığı işler sizce eğitimlerine uygun mu?	64.5	22.2	11.2	2.1
İşyerinde <i>engelli çalışanların</i> yaptığı işler vasıf ve becerilerine sizce uygun mu?	66.8	23.0	8.7	1.6

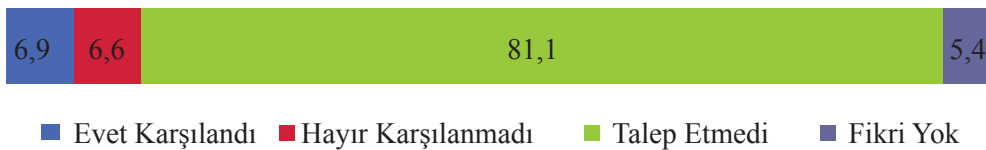
Engelli personelin çalışma arkadaşlarının yarısından biraz fazlası engelli personelin yaptığı işin eğitim ve vasıf düzeylerine uygun olduğu kanısındadır ((%55-57); “kısmen” uygun görenlerle uygun olmadığını düşünenler birlikte değerlendirildiğinde, iş ile eğitim ve vasıf uyumunu sorunlu gören %40-43’lük bir öbeğin varlığı görünür olacaktır. Engelli personelin çalışma arkadaşları kendi işleri ile eğitim ve vasıf düzeyleri arasında daha yüksek düzeyde uyum olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu konuyu kendileri bakımından sorunlu gören kamu personelinin oranı %20-30 aralığındadır (*Tablo 51*).

Amirlerin çoğunluğu engelli personelin yaptığı işin eğitim ve vasıf düzeylerine uygun olduğunu ifade etmektedir (%64-67). Ancak “kısmen” ve “hayır” cevapları birlikte değerlendirildiğinde, iş ile eğitim ve vasıf uyumunu sorunlu gören %32-33’lük göz ardı edilemeyecek oranlar ortaya çıkmaktadır (*Tablo 52*).

3.9. Engeli Bulunan Kamu Personelinin Yasal Haklarını Kullanma Düzeyleri

Bu alt bölümde engeli bulunan kamu personelin yasal haklarını kullanma düzeyi, çalışma arkadaşlarının yasal haklarını kullanma düzeyi ile kıyaslamalı olarak incelenmeye çalışılacak ve personelin kendi algısına göre, yasal izinlerini kullanma düzeyinin arkasındaki nedenler analiz edilecektir.

Grafik 62: Engeli Bulunan Personelin Engeli Nedeniyle Talep Ettiği Farklı Mesai Saaati Karşılındı mı?



Engelli personelin büyük bir çoğunluğu engelinden dolayı farklı mesai uygulaması talep etmemiştir. Farklı mesai talebinin en çok dil ve konuşma engelliler tarafından dile getirildiği tespit edilmiştir. Oranlar birbirine yakın olmakla beraber, talebi karşılanmayan engelli grubunda, işitme engelliler ve zihinsel engelliler ilk sıralarda yer almaktadır.

Grafik 63: Engellilere Yönelik Resmi İdari İzinlerinizi Kullanabiliyor musunuz?



Engelli personelin yarıya yakını engellilere yönelik resmi idari izinlerini kullanamadığını belirtmektedir.

Tablo 53. Engeli Bulunan Personelin Engel Grubuna Göre Resmi İdari İzin Kullanma Eğilimi

	Engellilere Yönelik Resmi İdari İzin Kullanabilir mi?		
	Evet	Hayır	Fikri Yok
Görme Engelli	51,4	41,9	6,7
İşitme Engelli	50,8	40,5	8,6
Ortopedik Engelli	50,3	43,8	5,9
Dil ve Konuşma	52,2	43,5	4,3
Ruhsal ve Duygusal	46,8	43,0	10,1
Zihinsel Engelli	58,3	30,2	11,5
Süreğen(Kronik)	43,0	47,7	9,3
Sınıflanamayan	45,8	45,8	8,4
Birden Fazla Engeli Olan	48,1	43,6	8,2
Diğer	55,6	33,3	11,1
Cevap yok	26,9	42,3	30,8
Toplam	49,3	43,1	7,6

Tüm engel gruplarında engellilere yönelik resmi ve idari izinleri kullanabilme bakımından oranlar birbirine yakın olmakla beraber, süreğen engellilerin diğer engel gruplarındaki personele kıyasla izinlerini kullanma oranlarının biraz daha düşük (%43) olduğu gözlemlenmektedir (Tablo 53).

Tablo 54. Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı İllere Göre Resmi İdari İzin Kullanma Eğilimi

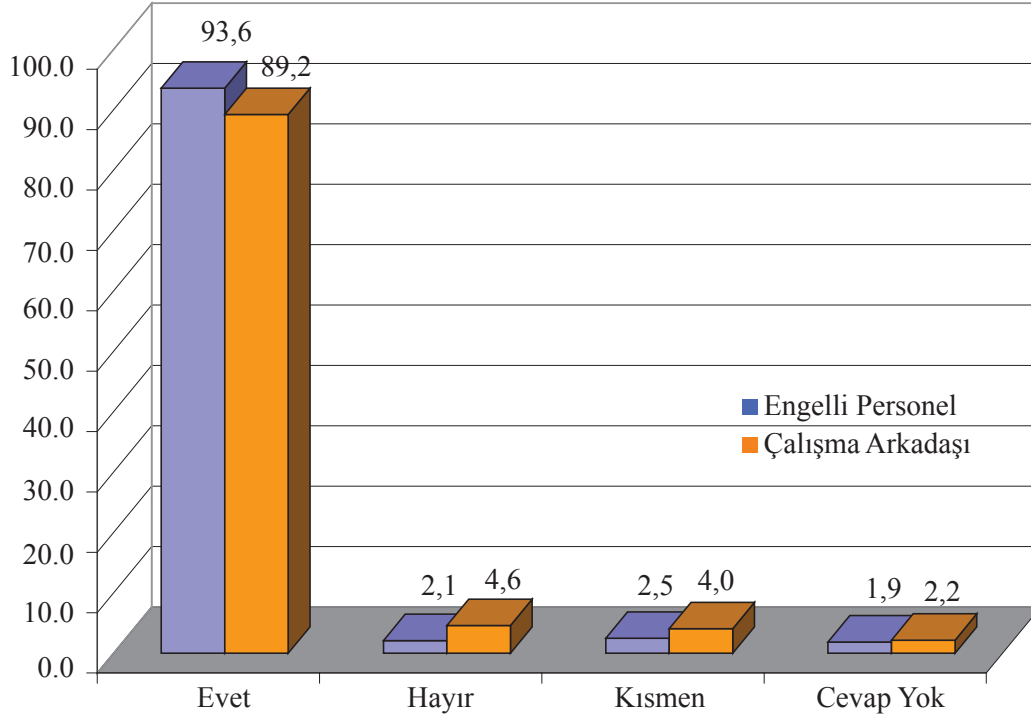
	Engellilere Yönelik Resmi İdari İzin Kullanabilir mi?		
	Evet	Hayır	Fikri Yok
Ankara	65,0	30,6	4,4
Adana	37,8	56,4	5,8
Ağrı	20,0	50,0	30,0
Antalya	46,3	39,8	13,9
Aydın	43,5	51,6	4,8
Balıkesir	48,3	37,9	13,8
Bursa	54,3	40,2	5,5
Erzurum	41,7	51,7	6,7
Gaziantep	45,5	45,5	9,1
Hatay	24,4	69,8	5,8
İstanbul	50,6	39,5	9,9
İzmir	49,2	42,3	8,5
Kastamonu	29,4	56,9	13,7
Kayseri	47,0	47,0	6,0
Kırıkkale	53,2	46,8	
Kocaeli	46,6	45,5	8,0
Konya	37,5	54,2	8,3
Malatya	47,8	35,8	16,4
Manisa	39,0	59,3	1,7
Mardin	39,1	56,5	4,3
Samsun	55,7	37,1	7,2
Şanlıurfa	27,8	63,9	8,3
Tekirdağ	49,4	35,8	14,8
Trabzon	37,5	51,1	11,4
Van	42,6	50,8	6,6
Zonguldak	62,8	32,6	4,7
Toplam	49,3	43,1	7,6

İllere göre engellilere yönelik resmi idari izin kullanabilme oranına bakıldığında Şanlıurfa ve Hatay'da çalışan engelli personelin %60'dan fazlasının izinlerini kullanamadığını belirttiği gözlenmektedir. Buna karşılık, en çok Ankara ve Zonguldak'da istihdam edilen personeller izinlerini kullanabildiklerini ifade etmektedir (Tablo 54).

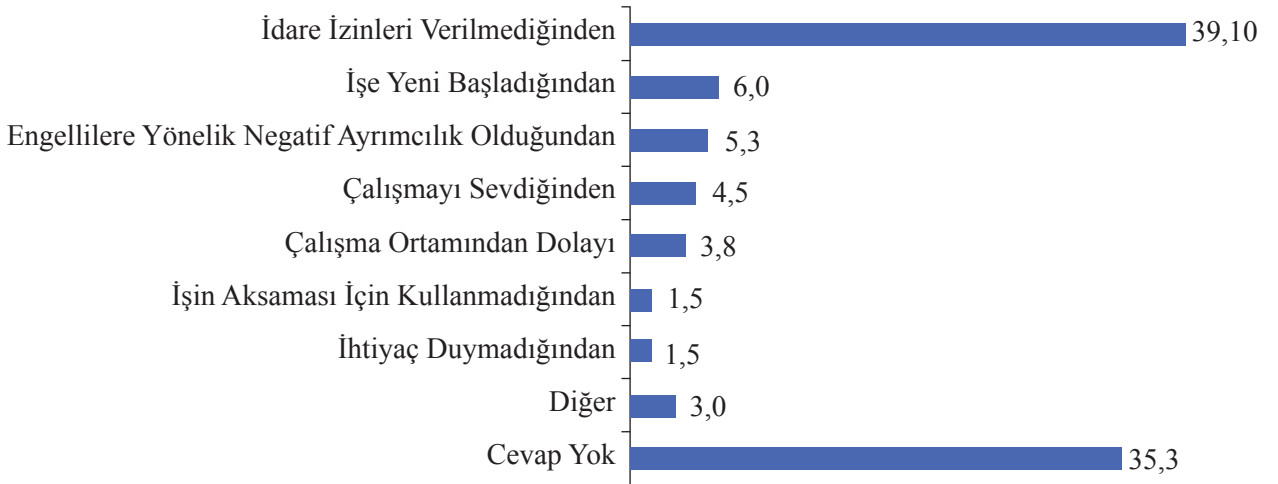
Tablo 55. Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı Kurumlara Göre Resmi İdari İzin Kullanma Eğilimi

	Engellilere Yönelik Resmi İdari İzin Kullanabilir mi?		
	Evet	Hayır	Fikri Yok
Üniversite	47,0	47,0	6,0
T.C. Sağlık Bakanlığı	51,1	40,8	8,1
T.C. Başbakanlık	42,3	47,7	9,9
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı	41,4	49,1	9,5
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	71,4	26,2	2,4
T.C. İşçileri Bakanlığı	35,3	58,8	5,9
T.C. Maliye Bakanlığı	50,0	47,4	2,6
T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	61,5	30,8	7,7
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	57,2	37,5	5,3
T.C. Orman ve Su İşleri Bakanlığı	63,0	32,6	4,3
T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	47,1	44,1	8,8
T.C. Kalkınma Bakanlığı	61,5	23,1	15,4
T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	57,4	36,8	5,9
T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı	88,9	5,6	5,6
T.C. Adalet Bakanlığı		100	
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	52,1	44,8	3,1
T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	51,9	40,7	7,4
T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	33,3	50,0	16,7
T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	33,3	66,7	
T.C. Ekonomi Bakanlığı	100		
Diğer	20,0	60,0	20,0
Toplam	49,3	43,1	7,6

Tablo 55 incelendiğinde, en çok Adalet Bakanlığı (%100), Gümrük Bakanlığı (%66,7), İşçileri Bakanlığı (%58,8) ve bağlı kuruluşlarında çalışan personelin izinlerini kullanamadıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Açık bir farkla, izinlerini kullanabildiklerini ifade eden personelin, en yoğunlukla Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda çalıştıkları gözlemlenmektedir (%88,9).

Grafik 64: Engeli Bulunan Personel ve Çalışma Arkadaşları, Memurlukta Herkese Tanınan Haklardan Yararlanabiliyor mu?

Memurlukta herkese tanınan haklardan yararlanabilme oranına baktığımızda engelli personelin ve çalışma arkadaşlarının büyük çoğunluğunun bu haklardan yararlanabildiğini belirttikleri görülmektedir.

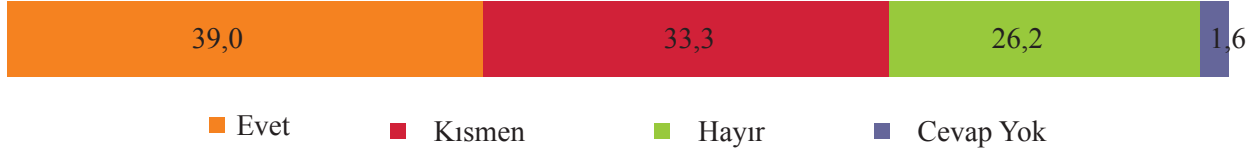
Grafik 65: Memurlukta Herkese Tanınan Haklardan Yararlanamadığını Beyan Eden Engelli Personelin (N.133) İleri Sürdüğü Nedenlerin Dağılımı

Engeli bulunan personele göre, memurlukta herkese tanınan haklardan yararlanamadığını ifade eden engelli personelin %39,1'ine göre, bu durumun nedeni; idarenin izinlerini vermemesi olarak belirtilmektedir.

3.10. Mevzuat Bilgisi

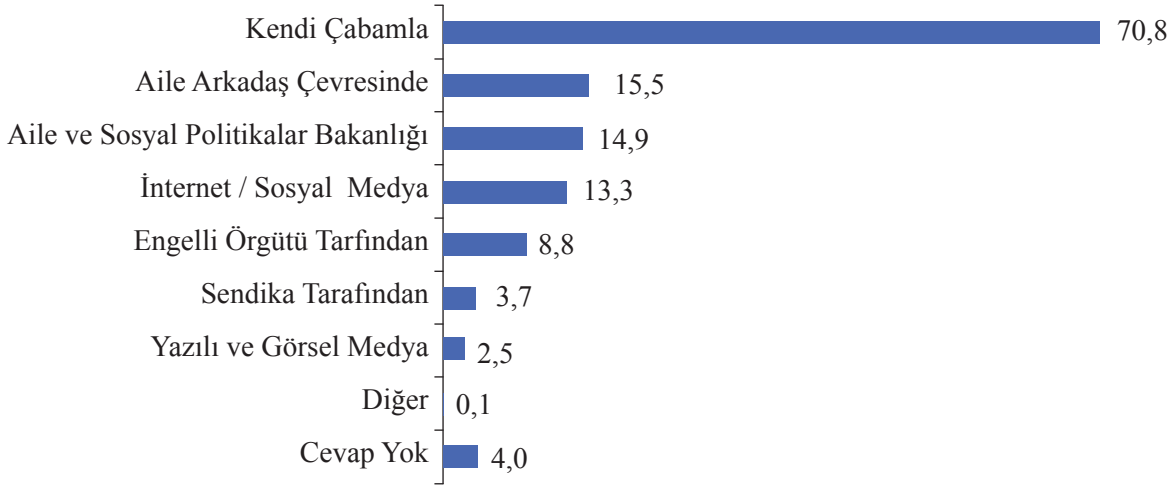
Bu alt bölümde engelli personelin mevzuata ilişkin bilgisi, amirleri ve çalışma arkadaşları ile ilişki içinde kavranacaktır.

Grafik 66: Engeli Bulunan Kamu Personeli Engelli İstihdamını Düzenleyen Mevzuattan Haberdar mı?

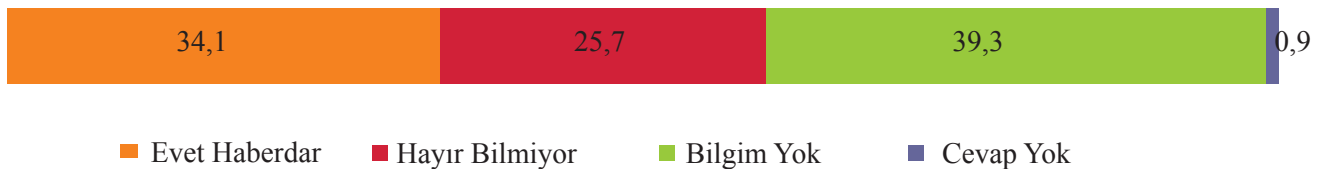


Engeli bulunan personelin yaklaşık dörtte biri engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan hiç haberdar değildir. Kısmen haberdar olanlarla hiç haberdar olmayanlar birlikte değerlendirildiğinde, oran toplam %59,5'i bulmaktadır. Engeli bulunan personelin mevzuat bilgisini edindiği kaynakların dağılımını gösteren izleyen grafikte de, mevzuat bilgisinin edinildiği birincil kaynakların, engelli personelin kendi çabası ve sosyal çevresi olduğu gözlemlenmektedir. Bu bulgular, engelli personelin mevzuat bilgisini edinebileceği kaynaklara ulaşım sürecindeki sorunlara dikkat çekmektedir.

Grafik 67: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Mevzuat Bilgisini Edindiği Kanallar



Grafik 68: Amirlerin İlgili Mevzuattan Haberdar Olup Olmadığı Hakkında Engeli Bulunan Personelin Kanaati



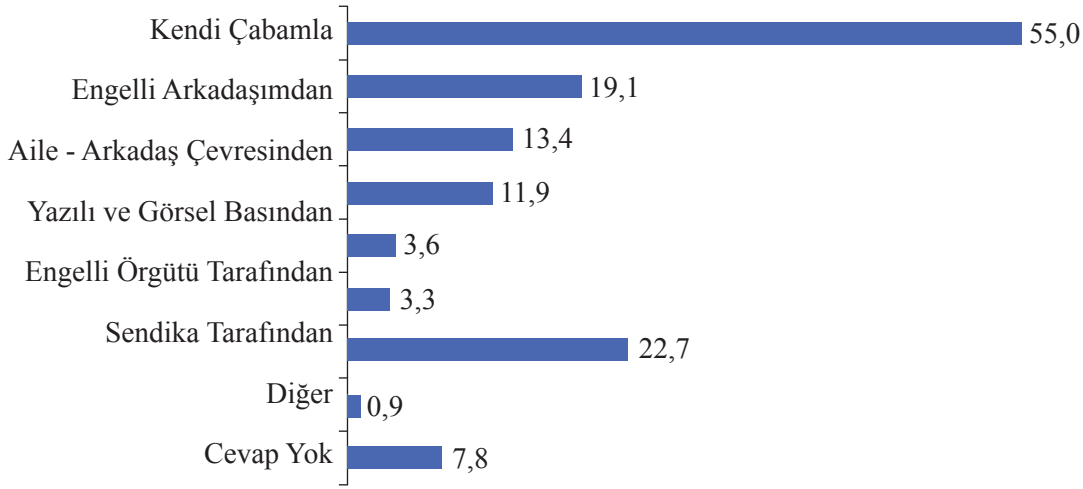
Benzer bir şekilde, engelli personelin dörtte biri amirlerinin engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan habersiz olduğunu düşünmektedir. Yaklaşık %40 oranında ki “Bilgim yok” cevabının oranı da bu anlamda dikkat çekicidir.

Grafik 69: Amirlerin İlgili Mevzuattan Haberdar Olup Olmadığı Hakkında, Engelli Personelin Çalışma Arkadaşlarının Kanaati



Çalışma arkadaşlarının da %13,8'i amirlerinin engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan habersiz olduğunu belirtirken, yine yarıya yakın bir kısım amirlerin mevzuattan haberdar olup olmadığından bilgisi olmadığını belirtmiştir.

Grafik 70: Çalışma Arkadaşları Mevzuat Bilgisini Hangi Kaynaklardan Edindi?



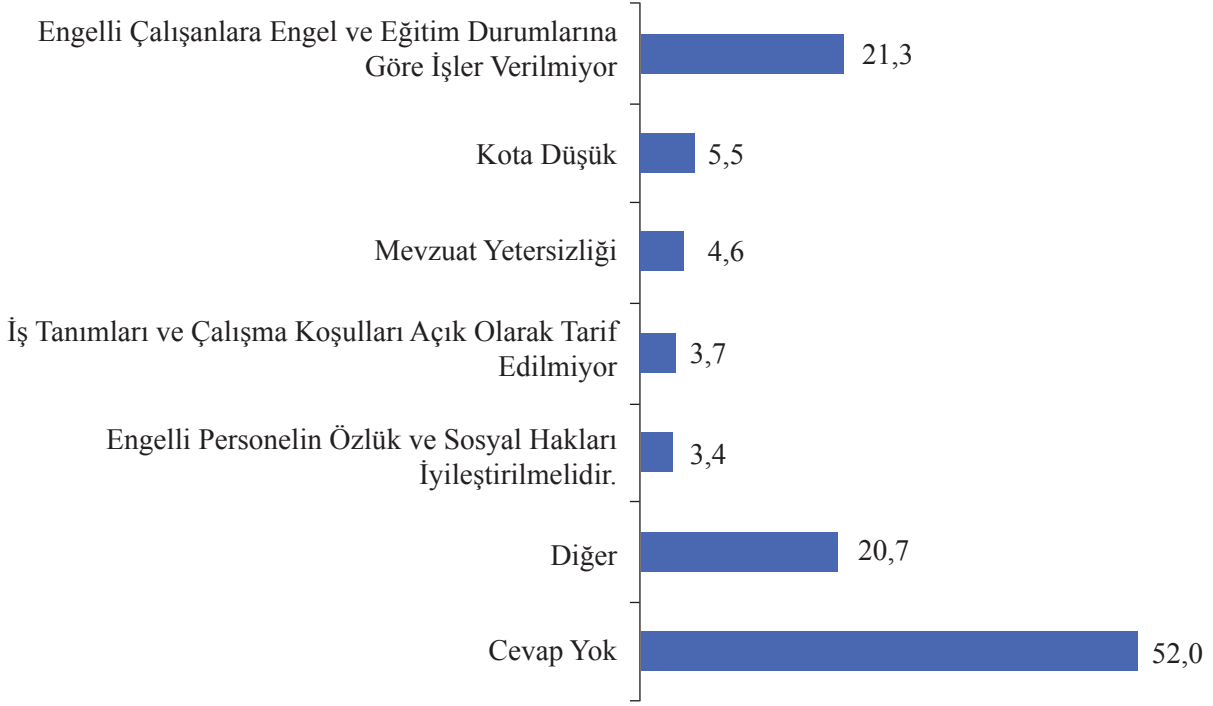
Çalışma arkadaşlarına engeli bulunan personelle ilgili mevzuat da sorulmuştur; %48 gibi bir kesim, ilgili mevzuattan haberdar olmadığını beyan ederken, %30'luk bir öbek de kısmen haberdar olduğunu belirtmiştir. Çalışma arkadaşlarının mevzuata ilişkin bilgilendirmeyi hangi kanallardan edindiği *Grafik 70*'te yer almaktadır.

Grafik 71: Amirler Engelli İstihdamını Düzenleyen Mevzuatı (Yasa, Yönetmelik, Genelge vb...) Yeterli Görüyor mu?



Amirlere ise engeli bulunan personel istihdamını düzenleyen mevzuatın yeterli olup olmadığı sorulmuştur (*Grafik 71*). Mevzuatı yetersiz bulanlar %17 gibi bir büyüklüğe sahipken, %36 oranında "kısmen yeterli" seçeneğini tercih edenler yer almaktadır.

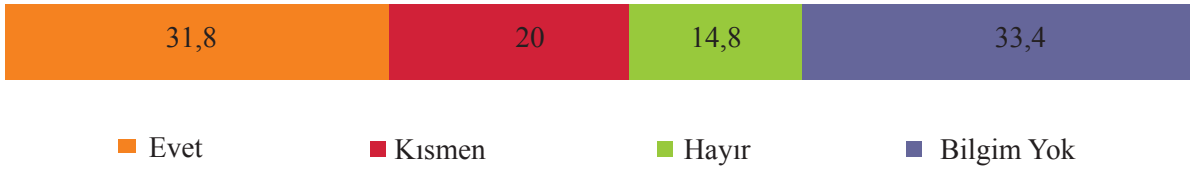
İlgili mevzuatın yeterli olmakla birlikte kimi tadilatlarla da ihtiyaç duyulduğu şeklindeki bir kanaatin, amirlerin baskın eğilimini yansıttığı söylenebilir.

Grafik 72: Amirlerin Gözünden Engelli İstihdamını Düzenleyen Mevzuatta Karşılaşılan Sorunlar

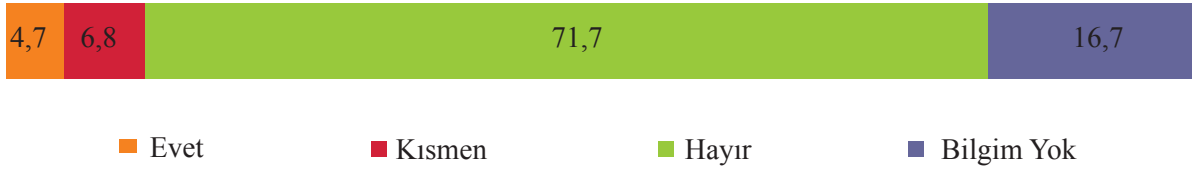
Amirlerin %21,3'üne göre, engelli istihdamını düzenleyen mevzuatta en önemli sorun, engelli çalışanlara engel ve eğitim durumlarına göre işler verilmesine olanak sağlayacak düzenlemelerin yetersizliği olarak görülmektedir. Amirlerin gözünden, mevzuata ilişkin eksikliklerin kavranması bakımından önemli olan bu bulgu, amirlerin, engellilerin engel durumlarına ve eğitimlerine göre işler verilmediğine ilişkin algılarını da göz önüne sermesi açısından önemlidir.

3.11. Çalışma Arkadaşlarına Göre Amirlerin Bilgi ve Ön Yargısı

Bu alt bölümde çalışma arkadaşlarının amirlerin bilgi ve önyargı ile ilgili algısı kavranmaya çalışılacaktır.

Grafik 73: Sizde Amirleriniz Engellilerle İlgili Yeterli Bilgi ve Tecrübeye Sahip mi?

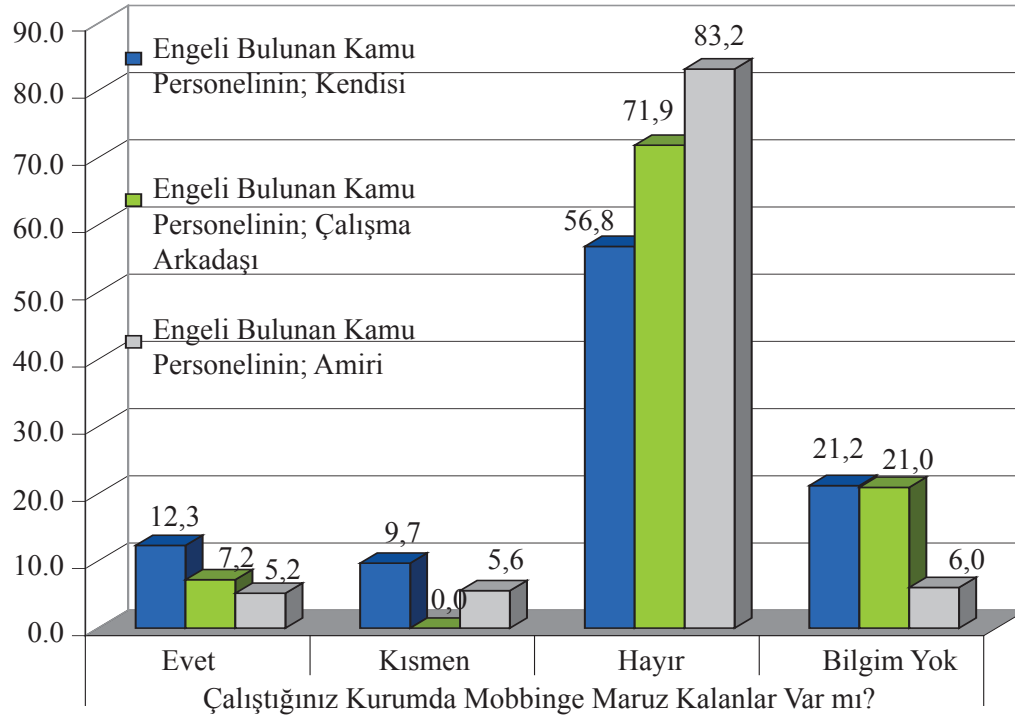
“Kısmen” ve “hayır” cevapları birlikte değerlendirildiğinde, engelli personelin çalışma arkadaşlarının toplam üçte birden biraz fazlasının, amirlerin engellilerle ilgili yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmadığına inandığı görülmektedir. Yine üçte birlik bir kısmın da soruya cevap vermekten kaçındığı göz ardı edilmemelidir.

Grafik 74: Amirlerinizin Engellilere Yönelik Önyargıları Olduğunu Düşünüyor musunuz?

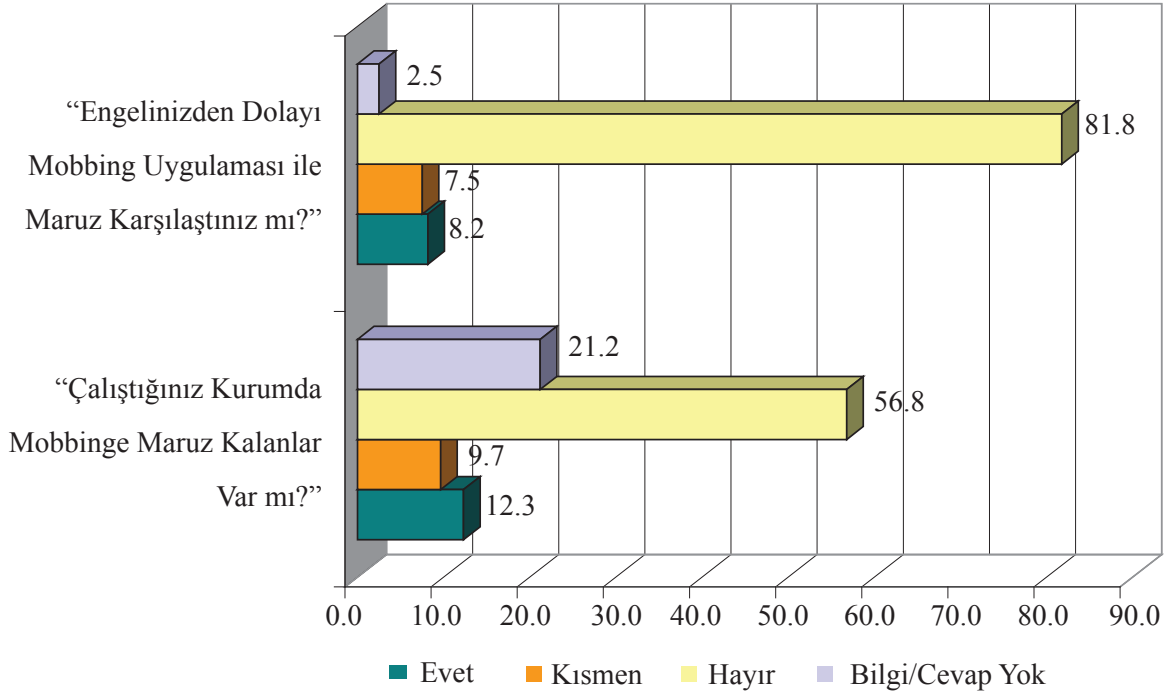
Grafik 74 incelendiğinde, çalışma arkadaşlarının %71,7'sinin, amirlerin engellilere yönelik önyargısının olmadığını ifade ettiği görülmektedir. %16,7'lik "Bilgim yok" cevabı yine düşündürücü olmakla beraber, açıkça amirlerin engellilere yönelik önyargıları olduğunu belirten grubun oranının %11,5'e varması da dikkate alınmaya değerdir.

3.12. Çalışma İlişkilerinin Sosyal Psikolojik Boyutları

Bu alt bölümde, iş yerinde mobbing ve ayrımcılık gibi kritik önem taşıyan konularla ilgili algıların ve sebeplerinin yanı sıra, çalışma ilişkilerinin diğer sosyal psikolojik boyutları ile ilgili de çeşitli incelemelerde bulunulacaktır.

Grafik 75: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Kendisi, Çalışma Arkadaşı ve Amirinin İş Yeri Mobbing Konusundaki Kanaatleri

Çalıştıkları kurumda mobbinge maruz kalanların olup olmadığı konusundaki değerlendirmelerde, engeli bulunan personelin, çalışma arkadaşları ve amirlerine göre algısındaki farklılık belirgindir. Engeli bulunan personelin %22'si çalıştığı kurumda kısmen ya da tamamen mobbinge maruz kalanların olduğunu düşünürken, çalışma arkadaşlarında bu oran %7,2, amirlerde ise %10,8'dir.

Grafik 76: Engeli Bulunan Kamu Personelinin Mobbing Konusundaki Kanaatleri

Kendilerinin mobbing uygulaması ile karşılaşmış veya karşılaşmadığı sorgulandığında, *Grafik 75*'te, %22 olan oran, %15,7'ye gerilemektedir.

Tablo 56: Engel Gruplarına Göre “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunun Yanıtları

	Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalanlar Var mı?			
	Evet	Hayır	Kısmen	Bilgi Yok
Görme Engelli	11,0	59,9	9,0	20,0
İşitme Engelli	10,3	54,6	7,0	28,1
Ortopedik Engelli	13,6	56,4	10,3	19,8
Dil ve Konuşma		78,3	17,4	4,3
Ruhsal ve Duygusal	12,7	58,2	10,1	19,0
Zihinsel Engelli	4,2	74,0	3,1	18,8
Süreğen(Kronik)	12,8	49,6	10,9	26,7
Sınıflanamayan	12,7	52,4	10,2	24,7
Birden Fazla Engeli Olan	14,8	55,6	11,1	18,5
Diğer	11,1	55,6	11,1	22,2
Cevap yok	11,5	50,0	5,8	32,7
Toplam	12,3	56,8	9,7	21,2

Çalıştıkları kurumlarda mobbinge maruz kalanlar olup olmadığı konusunda, farklı engel gruplarında olan personel arasında, zihinsel engellilerin görece daha olumlu olan algısı haricinde önemli bir algı farkı bulunmamaktadır (*Tablo 56*).

Tablo 57: Kurumlara Göre “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunun Yanıtları

	Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalanlar Var mı?			
	Evet	Hayır	Kısmen	Bilgim Yok
Üniversite	14,5	56,0	8,5	21,0
T.C Sağlık Bakanlığı	14,1	52,6	10,0	23,4
T.C Başbakanlık	12,6	53,2	9,0	25,2
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı	8,2	66,5	9,1	16,1
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	11,9	59,5	11,9	16,7
T.C. İçişleri Bakanlığı	11,8	76,5		11,8
T.C. Maliye Bakanlığı	20,7	46,6	8,6	24,1
T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	15,4	51,3	5,1	28,2
T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	18,4	50,0	14,5	17,1
T.C Orman ve Su İşleri Bakanlığı	6,5	58,7	9,8	25,0
T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	8,8	61,8	17,6	11,8
T.C. Kalkınma Bakanlığı		69,2		30,8
T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	7,4	69,1	5,9	17,6
T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı	11,1	72,2	5,6	11,1
T.C. Adalet Bakanlığı		100		
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	9,4	47,9	10,4	32,3
T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	25,9	33,3		40,7
T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı		33,3	16,7	50,0
T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı			66,7	33,3
T.C. Ekonomi Bakanlığı		50,0		50,0
Diğer		60,0	40,0	
Toplam	12,3	56,8	9,7	21,2

Kurumlara göre “evet” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirildiğinde; T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar, T.C. Maliye ile T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları ve bağlı kuruluşlarında çalışan personelin, çalışılan kurumda mobbinge maruz kalanların olduğuna, diğer kurumlarda çalışan personele göre daha fazla inandığı belirlenmiştir (Tablo 57).

Tablo 58: Cinsiyete Göre “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunun Yanıtları

	Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalanlar Var mı?			
	Evet	Hayır	Kısmen	Bilgim Yok
Kadın	14,8	52,6	12,1	20,6
Erkek	11,5	58,2	8,9	21,4
Toplam	12,3	56,8	9,7	21,2

Cinsiyete göre, kurumda mobbing uygulamasına maruz kalanların olup olmadığı sorusunda; “evet” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirildiğinde kadın personelin, çalışılan kurumda mobbinge maruz kalanların olduğuna, erkek personele göre daha fazla inandığı görülmektedir. Burada ki “bilgim yok” cevap oranları da konunun hassasiyeti göz önüne bulundurulduğunda dikkat çekicidir (Tablo 58).

Tablo 59: Eğitim Durumuna Göre “Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Var mı?” Sorusunun Yanıtları

	Çalışılan Kurumda Mobbinge Maruz Kalanlar Var mı?			
	Evet	Hayır	Kısmen	Bilgim Yok
İlkokul	12,7	60,8	5,1	21,5
İlköğretim - Ortaokul	13,1	62,0	5,1	19,8
Ortaöğretim (Lise)	10,1	62,5	8,1	19,3
Ön Lisans	10,7	55,8	11,3	22,2
Lisans	15,5	50,0	12,2	22,4
Lisansüstü	16,0	48,9	7,4	27,7
Cevap Yok		40,0	20,0	40,0
Toplam	12,3	56,8	9,7	21,2

Tablo 59 incelendiğinde; lisans ve lisansüstü mezunlarında mobbing algısının daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. “Evet” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirildiğinde, lisans mezunlarında çalıştığı kurumda mobbinge maruz kalanların olduğuna inananların oranı %27,7 iken, lisansüstü mezunlarında % 23,4’dür. Diğer eğitim gruplarında da ilkökul mezunlarında %17,8 ile başlayıp, eğitim seviyesi arttıkça doğru orantıda artış göstermektedir. Bu durum, eğitim seviyesi yükseldikçe mobbing konusundaki farkındalığın arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 60: Engel Gruplarına Göre “Engelinizden Dolayı Mobbing Uygulaması İle Karşılaştınız mı?” Sorusunun Yanıtları

	“Engelinizden dolayı mobbing uygulaması ile karşılaştınız mı?”			
	Evet	Hayır	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	7,4	82,6	7,6	2,5
İşitme Engelli	9,2	80,5	7,6	2,7
Ortopedik Engelli	7,4	83,8	7,0	1,9
Dil ve Konuşma		87,0	8,7	4,3
Ruhsal ve Duygusal Engelli	7,6	79,7	7,6	5,1
Zihinsel Engelli	9,4	76,0	7,3	7,3
Süreğen(Kronik) Engelli	7,0	83,3	7,8	1,9
Sınıflanamayan	11,4	77,7	9,0	1,8
Birden Fazla Engeli Olan	9,6	73,1	5,8	11,5
Diğer	11,1	88,9		
Cevap yok	12,3	76,1	9,5	2,1
Toplam	8,2	81,8	7,5	2,5

Sınıflanamayan engellilerin “evet” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirildiğinde, mobbing uygulaması ile karşılaştıkları algısının, diğer engel gruplarına göre biraz daha fazla olduğu farkedilmektedir (Tablo 60).

Tablo 61: Cinsiyete Göre “Engelinizden Dolayı Mobbing Uygulaması İle Karşılaştınız mı?” Sorusunun Yanıtları

	“Engelinizden dolayı mobbing uygulaması ile karşılaştınız mı?”			
	Evet	Hayır	Kısmen	Cevap yok
Kadın	11,8	75,7	9,2	3,3
Erkek	7,0	83,7	7,0	2,3
Toplam	8,2	81,8	7,5	2,5

Çalışılan kurumda mobbing uygulamasının bulunup bulunmadığının sorulduğu sorunun bulgularına paralel olarak, kadın personel; kendisinin engelinden dolayı kısmen veya tamamen mobbing uygulaması ile karşılaştığına, erkek personelden daha fazla inanmaktadır (Tablo 61).

Tablo 62: İstihdam Edilen Kurumlara Göre “Engelinizden Dolayı Mobbing Uygulaması İle Karşılaştınız mı?” Sorusunun Yanıtları

	“Engelinizden dolayı mobbing uygulaması ile karşılaştınız mı?”			
	Evet	Hayır	Kısmen	Cevap yok
Üniversite	10,5	81,0	6,5	2,0
T.C Sağlık Bakanlığı	7,8	81,0	8,0	3,2
T.C Başbakanlık	10,8	78,4	9,9	,9
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı	8,3	82,5	7,8	1,3
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	11,9	71,4	9,5	7,1
T.C. İçişleri Bakanlığı	5,9	88,2		5,9
T.C. Maliye Bakanlığı	8,6	81,0	8,6	1,7
T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	5,1	87,2	2,6	5,1
T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	5,9	85,5	5,9	2,6
T.C Orman ve Su İşleri Bakanlığı	3,3	87,0	6,5	3,3
T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	5,9	88,2	2,9	2,9
T.C. Kalkınma Bakanlığı	7,7	84,6		7,7
T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	7,4	86,8	4,4	1,5
T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı	5,6	83,3	11,1	
T.C. Adalet Bakanlığı		100		
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	10,4	77,1	9,4	3,1
T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	18,5	77,8	3,7	
T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	16,7	83,3		
T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	33,3	66,7		
T.C. Ekonomi Bakanlığı		100		
Diğer		60,0	20,0	20,0
Toplam	8,2	81,8	7,5	2,5

İstihdam edilen kuruma göre değerlendirildiğinde; T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı’nda çalışan personelin diğer kurumlarda çalışan personele göre, mobbing uygulaması ile karşılaştıkları algısının daha yüksek olduğu görülmektedir (%33,3).

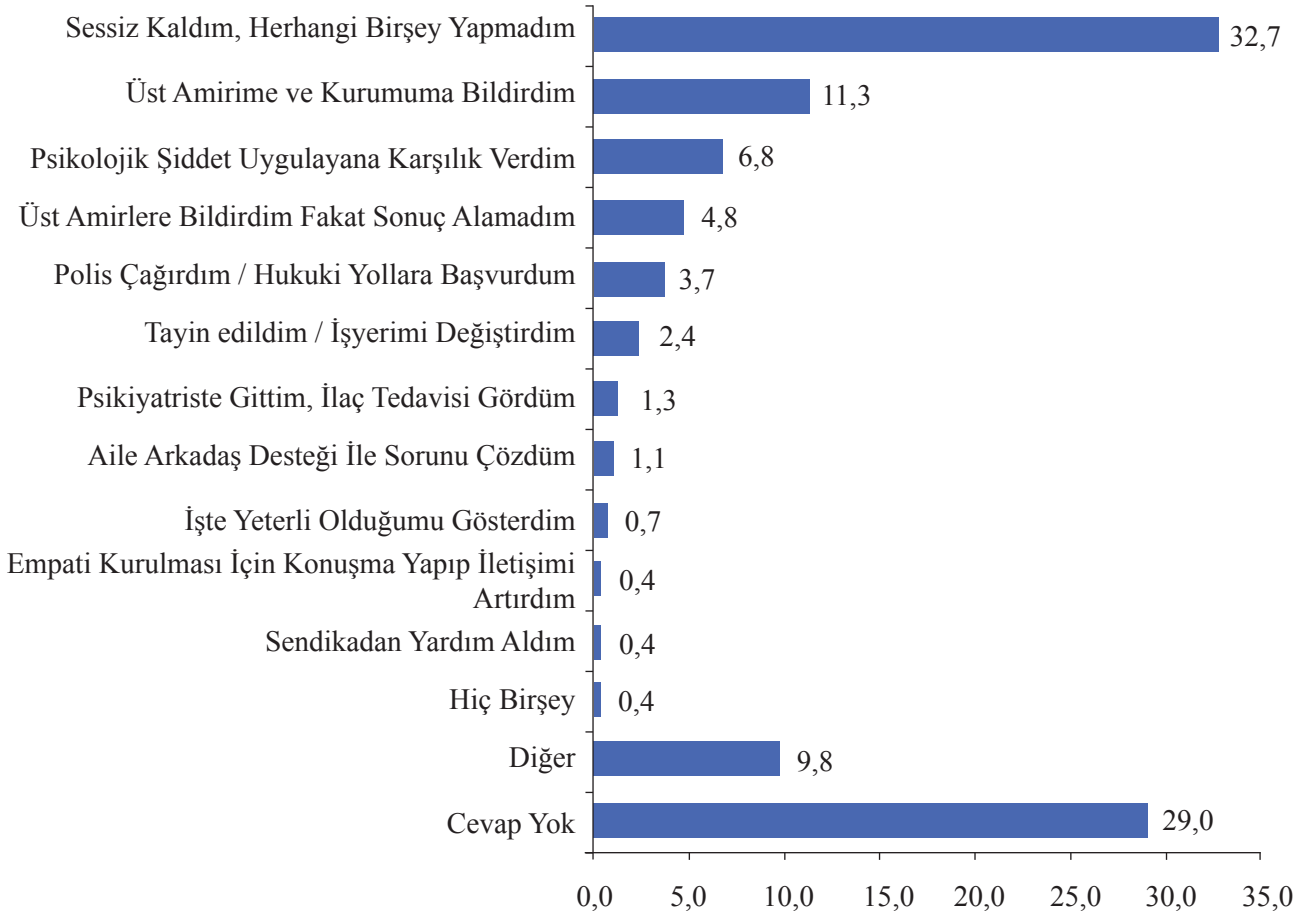
Gümrük ve Ticaret Bakanlığı’ndan sonra en çok T.C. Kültür Bakanlığı (%21,4) ve T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı’ndaki (%19,8) personel kısmen veya tamamen mobbinge uğradığını ifade etmektedir.

Engelli personelin algısına göre, en az mobbingle karşılaştıkları kurumlar ; %88,2 ile T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, %88,2 ile İçişleri Bakanlığı, %87,2 ile T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, %87 ile T.C Orman ve Su İşleri Bakanlığı ve %88,3 ile T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, ve %86,8 ile T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'dır (Tablo 62).

Tablo 63: Öğrenim Durumuna Göre “Engelinizden Dolayı Mobbing Uygulaması İle Karşılaştınız mı?” Sorusunun Yanıtları

	“Engelinizden dolayı mobbing uygulaması ile karşılaştınız mı?”			
	Evet	Hayır	Kısmen	Cevap yok
İlkokul	8,9	79,7	3,8	7,6
İlköğretim - Ortaokul	8,4	81,0	9,3	1,3
Ortaöğretim (Lise)	7,3	83,5	6,4	2,8
Ön Lisans	7,2	83,0	7,2	2,6
Lisans	9,2	80,1	8,9	1,8
Lisansüstü	13,8	73,4	8,5	4,3
Cevap Yok		100		
Toplam	8,2	81,8	7,5	2,5

En çok ilköğretim-ortaokul mezunları ile lisans ve lisansüstü mezunları kısmen ya da tamamen mobbing uygulamasıyla karşılaştıklarına inanmaktadır. Burada ilköğretim-ortaokul mezunları eğitim seviyesi arttıkça mobbing konusundaki farkındalığın artması durumuna bir istisna oluşturmaktadırlar (Tablo 63).

Grafik 77: Mobbinge Uğrayan Engelli Personelin Mobbing Karşısındaki Tutumu (N.459)

Mobbinge maruz kaldığını düşünen personelin üçte birinin, sessiz kaldığını, konuyla ilgili hiçbir şey yapmadığını beyan etmiş olması bu konuda alınması gereken önlemler açısından önemli bir veri niteliğindedir.

Grafik 78: Engeli Olan Personel, Çalışma Ortamında Ayrımcılığa Uğradı mı?

Çalışılan kurumda mobbing uygulaması ile karşılaşılıp karşılaşılmadığı sorusunun bulgularına paralel olarak, engeli olan personelin büyük çoğunluğu çalışma ortamında ayrımcılığa uğramadığını da belirtmektedir. Ancak “kısmen” ve “evet” cevapları birlikte değerlendirildiğinde çalışılan kurumda ayrımcılığa uğradığını belirtenlerin, mobbinge maruz kaldığını belirtenlerden daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 64: Engeli Bulunan Personelin, Engel Gruplarına Göre “Çalışma Ortamında Ayrımcılığa Uğradığınızı Düşündüğünüz Olur mu?” Sorusuna Yanıtı

	“Çalışma ortamında ayrımcılığa uğradığınızı düşündüğünüz olur mu?”			
	Evet	Hayır	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	12,5	70,8	14,0	2,8
İşitme Engelli	10,8	70,8	14,6	3,8
Ortopedik Engelli	10,2	74,5	13,4	1,9
Dil ve Konuşma	4,3	73,9	13,0	8,7
Ruhsal ve Duygusal	11,4	70,9	13,9	3,8
Zihinsel Engelli	9,4	76,0	9,4	5,2
Süreğen(Kronik)	10,1	77,5	10,1	2,3
Sınıflanamayan	11,4	72,9	14,5	1,2
Birden Fazla Engeli Olan	16,0	67,9	13,2	2,9
Diğer	22,2	77,8		
Cevap yok	16,0	67,9	13,2	2,9
Toplam	11,2	73,0	13,1	2,6

Tablo 64 incelendiğinde, ayrımcılık algısı konusunda da, mobbing konusunda olduğu gibi, sınıflanamayan engellilerin oranının diğer engel gruplarına göre biraz daha yüksek olduğu farkedilmektedir (%25,9). Yalnız, mobbing sorusundan farklı olarak bu kez, birden fazla engeli olanlar başı çekmektedir (%29,2).

Tablo 65: Engeli Bulunan Personelin, Çalıştığı Kuruma Göre “Çalışma Ortamında Ayrımcılığa Uğradığınızı Düşündüğünüz Olur mu?” Sorusuna Yanıtı

	“Çalışma ortamında ayrımcılığa uğradığınızı düşündüğünüz olur mu”?			
	Evet	Hayır	Kısmen	Cevap yok
Üniversite	15,0	69,5	12,0	3,5
T.C Sağlık Bakanlığı	10,1	73,2	13,3	3,3
T.C Başbakanlık	15,3	68,5	14,4	1,8
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı	10,6	75,4	12,4	1,6
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	19,0	66,7	11,9	2,4
T.C. İçişleri Bakanlığı	23,5	64,7	5,9	5,9
T.C. Maliye Bakanlığı	15,5	65,5	17,2	1,7
T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	5,1	74,4	15,4	5,1
T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	9,2	75,0	11,8	3,9
T.C Orman ve Su İşleri Bakanlığı	7,6	76,1	14,1	2,2
T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	8,8	70,6	17,6	2,9
T.C. Kalkınma Bakanlığı	7,7	69,2	15,4	7,7
T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	11,8	77,9	10,3	
T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı		88,9	11,1	
T.C. Adalet Bakanlığı		100		
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	16,7	64,6	15,6	3,1
T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	18,5	74,1	7,4	
T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	16,7	66,7	16,7	
T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	33,3	33,3	33,3	
T.C. Ekonomi Bakanlığı		100		
Diğer		80,0	20,0	
Toplam	11,2	73,0	13,1	2,6

Çalışılan kuruma göre değerlendirildiğinde; T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı’nda çalışan personelin kısmen ya da tamamen ayrımcılığa uğradığına ilişkin algısı diğer kurumlarda çalışan personele göre oldukça fazladır (%66,6). T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı’nda ise ayrımcılık açısından tablo oldukça olumludur; ayrımcılığa uğramadığını ifade edenlerin oranı %88,9’dur (Tablo 65).

Tablo 66: Engeli Bulunan Personelin, Cinsiyete Göre “Çalışma Ortamında Ayrımcılığa Uğradığınızı Düşündüğünüz Olur mu?” Sorusuna Yanıtı

	“Çalışma ortamında ayrımcılığa uğradığınızı düşündüğünüz olur mu”?			
	Evet	Hayır	Kısmen	Cevap yok
Kadın	13,2	67,9	15,3	3,6
Erkek	10,6	74,6	12,4	2,4
Toplam	11,2	73,0	13,1	2,6

Tablo 66 incelendiğinde, kadın personelin mobbing sorusu ile aynı oranlarda, erkek personele göre kısmen ya da tamamen daha fazla ayrımcılığa uğradığını düşündüğü görülmektedir.

Tablo 67: Engeli Bulunan Personelin, Öğrenim Durumuna Göre “Çalışma Ortamında Ayrımcılığa Uğradığınızı Düşündüğünüz Olur mu?” Sorusuna Yanıtı

	“Çalışma ortamında ayrımcılığa uğradığınızı düşündüğünüz olur mu?”			
	Evet	Hayır	Kismen	Cevap yok
İlkokul	16,5	74,7	2,5	6,3
İlköğretim - Ortaokul	11,0	75,5	11,0	2,5
Ortaöğretim (Lise)	10,9	73,2	13,0	2,9
Ön Lisans	10,1	75,1	12,2	2,6
Lisans	11,9	71,1	15,0	1,9
Lisansüstü	11,7	68,1	16,0	4,3
Cevap Yok	20,0	40,0	40,0	
Toplam	11,2	73,0	13,1	2,6

Kismen ya da tamamıyla en fazla ayrımcılığa uğradığını düşünenler; lisans (%26,9) ve lisansüstü(%27,7) mezunlarıdır. Mobbing konusunda olduğu gibi, ayrımcılık konusunda da, eğitim seviyesi yükseldikçe, ayrımcılık algısı doğru orantılı şekilde yükselmektedir (Tablo 67).

Tablo 68: Engeli Bulunan Personelin Çalışma İlişkilerine Dönük Yargı Cümlelerine Yönelik Algısı

		Katılıyorum	Kismen	Katılmıyorum	Cevap Yok
Olumlu	Eğitimime Uygun İstedğim Bir İşte Çalışıyorum	60,1	14,5	20,6	4,8
	İstedğim Birimde Çalışıyorum	68,0	12,3	15,5	4,2
	Amirlerim Bana Uygun İşler Veriyor	74,4	12,2	8,8	4,6
	Amirlerimle Anlaşıyorum	82,8	9,4	4,0	3,7
Olumsuz	Amirlerim Bana Acıyarak Yaklaşıyor	5,0	6,0	80,2	8,8
	Amirlerim Bana İş Vermekten Kaçınıyor	6,1	5,7	81,5	6,8
	Amirlerim Bana Verilen İşini Layıkıyla Yerine Getiremeyeceğimi Düşünüyor	10,5	5,2	76,9	7,4
	Çalışma Arkadaşlarımla Anlaşmıyorum	8,3	5,4	81,9	4,4
	Çalışma Arkadaşlarımla Benimle İletişim Kurmuyor	5,0	4,4	85,6	5,1
	Çalışma Arkadaşlarımla Yemek Arası Vb Molalarda Beni Çoğunlukla Yalnız Bırakır	4,8	3,6	86,0	5,5
	Amirlerimle İletişim Kuramıyorum	5,5	7,3	82,5	4,6
	Çalışma Arkadaşlarının Engellilere Yönelik Ön Yargısı Var	7,9	8,8	76,8	6,6
	Amirlerin Engellilere Yönelik Ön Yargısı Var	7,2	8,6	76,5	7,7
	Amirlerin Bütün Çalışanlarla İletişim Sorunu Var	6,7	9,7	75,1	8,5

Tablo 68 değerlendirildiğinde; engeli bulunan personelin çalışma ilişkilerine yönelik yargı cümlelerinde olumlu cümlelere katılma ve olumsuz cümlelere katılmama oranlarının yüksekliği, çalışma yaşamına dahil olmalarının kendileri üzerindeki olumlu etkisinin bir tür yansıması olarak düşünülebilir.

Tablo 68’de engeli bulunan personelin çalışma ilişkilerine yönelik yargı cümlelerine ilişkin genel bir değerlendirme yaptıktan sonra; her bir yargı cümlesini çeşitli değişkenler açısından irdelemek yararlı olacaktır:

Tablo 69: Engel Gruplarına Göre Engeli Bulunan Personelin Eğitimi İle İşi Arasındaki İlişkiye Bakışı

	“Eğitimime uygun bir işte çalışıyorum”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	56,7	22,7	15,8	4,9
İşitme Engelli	59,5	18,9	14,6	7,0
Ortopedik Engelli	62,0	19,4	14,6	4,0
Dil ve Konuşma	69,6	17,4	4,3	8,7
Ruhsal ve Duygusal	60,8	19,0	15,2	5,1
Zihinsel Engelli	76,0	8,3	9,4	6,2
Süreğen(Kronik)	57,4	25,2	13,2	4,3
Sınıflanamayan	60,8	21,7	12,0	5,4
Diğer	48,1	19,2	21,2	11,5
Cevap yok	55,6	33,3	11,1	
Birden Fazla Engeli Olan	57,6	22,6	14,8	4,9
Toplam	60,1	20,6	14,5	4,8

“Eğitimime uygun bir işte çalışıyorum” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel gruplarına göre incelendiğinde; zihinsel engelli personelin diğer personele göre eğitimine uygun bir işte çalıştığını düşünme oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 69).

Tablo 70: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Eğitimi İle İşi Arasındaki İlişkiye Bakışı

	“Eğitimime uygun bir işte çalışıyorum”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
İlkokul	72,2	8,9	5,1	13,9
İlköğretim - Ortaokul	70,0	13,9	8,9	7,2
Ortaöğretim (Lise)	66,8	14,4	13,7	5,1
Ön Lisans	57,0	24,4	13,4	5,2
Lisans	51,7	27,5	18,1	2,7
Lisansüstü	48,9	28,7	17,0	5,3
Cevap Yok	40,0		40,0	20,0
Toplam	60,1	20,6	14,5	4,8

“Eğitimime uygun bir işte çalışıyorum” yargı cümlesine katılma oranının lise ve daha altındaki eğitim düzeyinde, lise sonrası eğitim düzeyindeki engelli personele göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 70).

Tablo 71: Engel Gruplarına Göre Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı Birime Yönelik Bakışı

	“İstedğim birimde çalışıyorum”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	68,1	17,4	10,3	4,1
İşitme Engelli	69,2	15,1	10,3	5,4
Ortopedik Engelli	69,7	14,0	12,5	3,8
Dil ve Konuşma	60,9	21,7	8,7	8,7
Ruhsal ve Duygusal	68,4	13,9	11,4	6,3
Zihinsel Engelli	78,1	10,4	7,3	4,2
Süreğen(Kronik)	65,5	15,5	15,5	3,5
Sınıflanamayan	66,9	16,9	13,9	2,4
Diğer	61,5	17,3	9,6	11,5
Cevap yok	55,6	22,2	22,2	
Birden Fazla Engeli Olan	60,5	18,9	16,0	4,5
Toplam	68,0	15,5	12,3	4,2

“İstedğim birimde çalışıyorum” yargı cümlesine katılan personel «katılıyorum» ve «kısmen» cevapları birlikte değerlendirilerek engel guruplarına göre personel incelendiğinde; zihinsel engelli personelin diğer personele göre istediği birimde çalıştığını düşünme oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 71).

Tablo 72: Çalışılan Kuruma Göre Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı Birime Yönelik Bakışı

	“İstedğim birimde çalışıyorum”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Üniversite	73,0	11,5	12,0	3,5
T.C Sağlık Bakanlığı	68,3	13,3	13,3	5,0
T.C Başbakanlık	78,4	9,0	9,9	2,7
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı	64,8	19,4	12,2	3,6
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	66,7	26,2	7,1	
T.C. İçişleri Bakanlığı	70,6	23,5	5,9	
T.C. Maliye Bakanlığı	57,8	25,9	12,1	4,3
T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	66,7	15,4	10,3	7,7
T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	66,4	16,4	12,5	4,6
T.C Orman ve Su İşleri Bakanlığı	72,8	13,0	9,8	4,3
T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	82,4	11,8	2,9	2,9
T.C. Kalkınma Bakanlığı	76,9		15,4	7,7
T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	73,5	10,3	16,2	
T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı	72,2	22,2	5,6	
T.C. Adalet Bakanlığı	100			
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	65,6	16,7	11,5	6,2
T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	81,5	3,7	11,1	3,7
T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	66,7	33,3		
T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	66,7		33,3	
T.C. Ekonomi Bakanlığı	50,0		50,0	
Diğer	40,0	20,0	40,0	
Toplam	68,0	15,5	12,3	4,2

Çalışılan kuruma göre değerlendirildiğinde; T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile T.C. Ekonomi Bakanlığında çalışan engelli personelin istedikleri birimde çalışma oranları diğer kurumdaki personele göre oldukça yüksektir (Tablo 72).

Tablo 73: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalıştığı Birime Yönelik Bakışı

	“İstedğim birimde çalışıyorum”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
İlkokul	81,0	7,6	5,1	6,3
İlköğretim - Ortaokul	79,7	9,3	5,9	5,1
Ortaöğretim (Lise)	71,0	12,6	12,2	4,2
Ön Lisans	67,4	18,6	10,5	3,6
Lisans	61,8	18,8	15,3	4,1
Lisansüstü	57,4	20,2	18,1	4,3
Cevap Yok	60,0	20,0	20,0	
Toplam	68,0	15,5	12,3	4,2

Eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde; istediği birimde çalıştığını düşünenlerin oranının ortaöğretim ve daha altındaki eğitim düzeyinde, ortaöğretim sonrası eğitim düzeyindeki engelli personele göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 73).

Tablo 74: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-1

	“Amirlerim bana uygun işler veriyor”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	77,8	7,4	10,8	3,9
İşitme Engelli	74,6	7,6	13,0	4,9
Ortopedik Engelli	74,0	9,3	12,2	4,5
Dil ve Konuşma	78,3	8,7	4,3	8,7
Ruhsal ve Duygusal	69,6	8,9	15,2	6,3
Zihinsel Engelli	85,4	4,2	6,2	4,2
Süreğen(Kronik)	70,9	11,2	14,3	3,5
Sınıflanamayan	71,1	9,0	15,1	4,8
Diğer	75,0	5,8	9,6	9,6
Cevap yok	77,8	11,1		11,1
Birden Fazla Engeli Olan	70,4	11,1	13,6	4,9
Toplam	74,4	8,8	12,2	4,6

“Amirlerim bana uygun işler veriyorlar” yargı cümlesine katılan personel, “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel guruplarına göre incelendiğinde; zihinsel engelli personelin diğer personele göre amirlerinin kendisine uygun işler verdiğini düşünme oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu fikre katılmayanların başında süreğen (kronik) engeli olanlar ile birden fazla engeli bulunanlar öne çıkmaktadır (Tablo 74).

Tablo 75: Çalıştığı Kuruma Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-1

	“Amirlerim bana uygun işler veriyor”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Üniversite	75,0	11,0	9,0	5,0
T.C Sağlık Bakanlığı	72,5	8,9	13,2	5,4
T.C Başbakanlık	77,5	8,1	5,4	9,0
T.C.Milli Eğitim Bakanlığı	76,7	7,7	12,2	3,4
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	66,7	9,5	23,8	
T.C. İşleri Bakanlığı	94,1	5,9		
T.C. Maliye Bakanlığı	69,8	15,5	12,1	2,6
T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	74,4	2,6	7,7	15,4
T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	67,8	10,5	17,1	4,6
T.C Orman ve Su İşleri Bakanlığı	82,6	8,7	7,6	1,1
T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	73,5	11,8	11,8	2,9
T.C. Kalkınma Bakanlığı	92,3		7,7	
T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	85,3	4,4	10,3	
T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı	94,4		5,6	
T.C. Adalet Bakanlığı	100			
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	64,6	11,5	16,7	7,3
T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	85,2	7,4	3,7	3,7
T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	83,3		16,7	
T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	66,7			33,3
T.C. Ekonomi Bakanlığı	50,0		50,0	
Diğer	80,0	20,0		
Toplam	74,4	8,8	12,2	4,6

Çalışılan kuruma göre “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirildiğinde; T.C. Kalkınma Bakanlığı, T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, T.C. Adalet Bakanlığı, T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile T.C. Ekonomi Bakanlığında çalışan engelli personelin amirlerinin kendilerine uygun iş verdiklerini düşünme oranları diğer kurumdaki personele göre oldukça yüksektir (Tablo 75).

Tablo 76: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-1

	“Amirlerim bana uygun işler veriyor”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
İlkokul	82,3	7,6	3,8	6,3
İlköğretim - Ortaokul	74,7	11,4	7,6	6,3
Ortaöğretim (Lise)	76,3	7,7	11,3	4,8
Ön Lisans	74,9	9,1	11,7	4,3
Lisans	71,2	9,4	15,5	3,9
Lisansüstü	73,4	8,5	12,8	5,3
Cevap Yok	60,0	20,0	20,0	
Toplam	74,4	8,8	12,2	4,6

Eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde; amirlerinin kendisine uygun iş verdiğini düşünenlerin oranının ilköğretim-ortaokul düzeyinde, diğer eğitim düzeyindeki engelli personele göre daha az olduğu görülmektedir (Tablo 76).

Tablo 77: Engel Gruplarına Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-2

	“Amirlerimle anlaşırım”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	85,9	3,3	8,0	2,8
İşitme Engelli	78,4	5,4	10,8	5,4
Ortopedik Engelli	82,2	4,7	9,6	3,5
Dil ve Konuşma	82,6	8,7	4,3	4,3
Ruhsal ve Duygusal	83,5	2,5	8,9	5,1
Zihinsel Engelli	87,5	3,1	4,2	5,2
Süreğen(Kronik)	83,7	3,9	9,3	3,1
Sınıflanamayan	81,3	3,6	11,4	3,6
Diğer	78,8	1,9	9,6	9,6
Cevap yok	77,8		11,1	11,1
Birden Fazla Engeli Olan	80,2	2,9	12,3	4,5
Toplam	82,8	4,0	9,4	3,7

“Amirlerimle anlaşırım” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel guruplarına göre incelendiğinde; görme engelli personelin diğer personele göre amirleriyle anlaşacağını düşünme konusunda ilk sırada geldiği görülmektedir (Tablo 77).

Tablo 78: Çalıştığı Kurumlara Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-2

	“Amirlerimle anlaşırım”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Üniversite	85,5	2,5	6,5	5,5
T.C Sağlık Bakanlığı	80,9	4,4	10,1	4,6
T.C Başbakanlık	83,8	4,5	8,1	3,6
T.C. Milli Eğitim Bakanlığı	85,2	3,2	9,3	2,4
T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	78,6	7,1	14,3	
T.C. İçişleri Bakanlığı	94,1	5,9		
T.C. Maliye Bakanlığı	85,3	5,2	7,8	1,7
T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	71,8	5,1	12,8	10,3
T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	78,3	4,6	11,2	5,9
T.C Orman ve Su İşleri Bakanlığı	81,5	3,3	13,0	2,2
T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	88,2	5,9	2,9	2,9
T.C. Kalkınma Bakanlığı	92,3		7,7	
T.C. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	91,2	1,5	4,4	2,9
T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı	100			
T.C. Adalet Bakanlığı	100			
T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	79,2	5,2	11,5	4,2
T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	77,8	11,1	11,1	
T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	83,3		16,7	
T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	66,7			33,3
T.C. Ekonomi Bakanlığı	50,0		50,0	
Diğer	80,0	20,0		
Toplam	82,8	4,0	9,4	3,7

Çalışılan kuruma göre “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirildiğinde; T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, T.C. Adalet Bakanlığı, T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, T.C. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile T.C. Ekonomi Bakanlığında çalışan engelli personelin amirleriyle anlaştıklarını düşünme oranları diğer kurumdaki personele göre oldukça yüksektir (Tablo 78).

Tablo 79: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-2

	“Amirlerimle anlaşırım”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
İlkokul	83,5	5,1	3,8	7,6
İlköğretim - Ortaokul	81,4	5,9	7,6	5,1
Ortaöğretim (Lise)	83,8	3,4	8,4	4,4
Ön Lisans	83,3	3,4	9,6	3,6
Lisans	81,9	4,5	11,1	2,4
Lisansüstü	79,8	4,3	11,7	4,3
Cevap Yok	80,0		20,0	
Toplam	82,8	4,0	9,4	3,7

Eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde; amirleriyle anlaştığını düşünenlerin oranının ortaöğretim (lise), ön lisans ve lisansüstü eğitim düzeyindeki engelli personelde diğer eğitim düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 79).

Tablo 80: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-3

	“Amirlerim bana acıyarak yaklaşıyor”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	5,1	81,9	5,6	7,4
İşitme Engelli	5,9	74,1	8,1	11,9
Ortopedik Engelli	4,5	80,7	6,1	8,6
Dil ve Konuşma	8,7	82,6	4,3	4,3
Ruhsal ve Duygusal	3,8	78,5	7,6	10,1
Zihinsel Engelli	12,5	70,8	7,3	9,4
Süreçten(Kronik)	2,7	84,1	5,8	7,4
Sınıflanamayan	4,2	85,5	2,4	7,8
Diğer	7,7	73,1	3,8	15,4
Cevap yok		77,8		22,2
Birden Fazla Engeli Olan	6,2	75,7	7,0	11,1
Toplam	5,0	80,2	6,0	8,8

“Amirlerim bana acıyarak yaklaşıyor” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel gruplarına göre incelendiğinde; zihinsel engelli personelin ilk sırada geldiği ardından da birden fazla engeli olan ile dil ve konuşma engeli olan personelin sıralandığı görülmektedir (Tablo 80).

Tablo 81: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-4

	“Amirlerim bana iş vermekten kaçınıyor”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	7,4	81,1	6,1	5,4
İşitme Engelli	4,3	75,7	9,2	10,8
Ortopedik Engelli	6,1	83,7	4,3	6,0
Dil ve Konuşma	4,3	82,6	8,7	4,3
Ruhsal ve Duygusal	6,3	73,4	12,7	7,6
Zihinsel Engelli	10,4	78,1	4,2	7,3
Süreğen(Kronik)	4,7	84,1	5,8	5,4
Sınıflanamayan	7,2	84,9	3,0	4,8
Diğer	3,8	75,0		21,2
Cevap yok		77,8		22,2
Birden Fazla Engeli Olan	3,7	76,1	10,3	9,9
Toplam	6,1	81,5	5,7	6,8

“Amirlerim bana iş vermekten kaçınıyor” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel guruplarına göre incelendiğinde; ruhsal duygusal engelli personelin ilk sırada geldiği görülmektedir (Tablo 81).

Tablo 82: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlerine Yönelik Bakışı-4

	“Amirlerim bana verilen işi layıkıyla yerine getiremeyeceğini düşünüyor”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	9,5	77,5	5,3	7,7
İşitme Engelli	8,1	74,1	5,9	11,9
Ortopedik Engelli	11,0	78,4	4,9	5,7
Dil ve Konuşma	13,0	78,3		8,7
Ruhsal ve Duygusal	10,1	65,8	11,4	12,7
Zihinsel Engelli	10,4	72,9	5,2	11,5
Süreğen(Kronik)	11,6	79,1	3,9	5,4
Sınıflanamayan	9,6	80,7	4,2	5,4
Diğer	11,5	71,2		17,3
Cevap yok	11,1	77,8	11,1	
Birden Fazla Engeli Olan	11,1	71,6	7,8	9,5
Toplam	10,5	76,9	5,2	7,4

“Amirlerim bana verilen işi layıkıyla yerine getiremeyeceğimi düşünüyor” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel guruplarına göre incelendiğinde; ruhsal ve duygusal engelli personelin ilk sırada geldiği ardından da birden fazla engeli olan onu takip ettiği belirlenmiştir (Tablo 82).

Tablo 83: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Bakışı-1

	“Çalışma arkadaşlarımla anlaşamıyorum”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	9,5	77,5	5,3	7,7
İşitme Engelli	8,1	74,1	5,9	11,9
Ortopedik Engelli	11,0	78,4	4,9	5,7
Dil ve Konuşma	13,0	78,3		8,7
Ruhsal ve Duygusal	10,1	65,8	11,4	12,7
Zihinsel Engelli	10,4	72,9	5,2	11,5
Süreğen(Kronik)	11,6	79,1	3,9	5,4
Sınıflanamayan	9,6	80,7	4,2	5,4
Diğer	11,5	71,2		17,3
Cevap yok	11,1	77,8	11,1	
Birden Fazla Engeli Olan	11,1	71,6	7,8	9,5
Toplam	10,5	76,9	5,2	7,4

“Çalışma arkadaşlarımla anlaşamıyorum” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel gruplarına göre incelendiğinde; ruhsal ve duygusal engeli bulunan personelin ilk sırada geldiği ardından da birden fazla engeli personelin geldiği görülmektedir (Tablo 83).

Tablo 84: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Bakışı-1

	“Çalışma arkadaşlarımla anlaşamıyorum”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
İlkokul	19,0	72,2	1,3	7,6
İlköğretim - Ortaokul	13,1	74,7	4,2	8,0
Ortaöğretim (Lise)	8,0	83,0	4,5	4,6
Ön Lisans	8,1	79,6	7,4	5,0
Lisans	7,0	84,2	5,9	2,8
Lisansüstü	4,3	88,3	4,3	3,2
Cevap Yok		100		
Toplam	8,3	81,9	5,4	4,4

Eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde; çalışma arkadaşlarıyla anlaşamadığını düşünenlerin oranının ilkokul düzeyinde, diğer eğitim düzeyindeki engelli personele göre daha fazla olduğu görülmektedir (Tablo 84).

Tablo 85: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Bakışı-2

	“Çalışma arkadaşlarım benimle iletişim kurmuyor”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	3,6	86,2	5,7	4,4
İşitme Engelli	3,8	74,1	12,4	9,7
Ortopedik Engelli	5,1	88,1	2,4	4,3
Dil ve Konuşma	8,7	78,3	4,3	8,7
Ruhsal ve Duygusal	7,6	81,0	3,8	7,6
Zihinsel Engelli	12,5	72,9	5,2	9,4
Süreğen(Kronik)	3,5	91,1	2,7	2,7
Sınıflanamayan	3,0	88,0	4,8	4,2
Diğer	5,8	73,1	3,8	17,3
Cevap yok	11,1	66,7	11,1	11,1
Birden Fazla Engeli Olan	6,6	83,1	5,8	4,5
Toplam	5,0	85,6	4,4	5,1

“Çalışma arkadaşlarım benimle iletişim kurmuyor” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel guruplarına göre incelendiğinde; zihinsel ile işitme engelli personelin ilk sıralarda geldiği görülmektedir (Tablo 85).

Tablo 86: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Bakışı-2

	“Çalışma arkadaşlarım benimle iletişim kurmuyor”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
İlkokul	13,9	74,7	1,3	10,1
İlköğretim - Ortaokul	9,3	76,4	7,2	7,2
Ortaöğretim (Lise)	4,6	85,7	4,0	5,7
Ön Lisans	4,1	85,6	5,0	5,3
Lisans	4,2	88,2	4,1	3,5
Lisansüstü	3,2	90,4	4,3	2,1
Cevap Yok		100		
Toplam	5,0	85,6	4,4	5,1

Eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde; çalışma arkadaşlarının kendisiyle iletişim kurmadığını düşünenlerin oranının ilköğretim-ortaokul düzeyinde, diğer eğitim düzeyindeki engelli personele göre daha fazla olduğu görülmektedir (Tablo 86).

Tablo 87: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Bakışı-3

	“Çalışma arkadaşlarım yemek arası vb. molalarda beni çoğunlukla yalnız bırakır”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	3,8	88,7	3,4	4,1
İşitme Engelli	7,0	77,8	4,9	10,3
Ortopedik Engelli	4,6	87,5	3,1	4,8
Dil ve Konuşma	8,7	82,6	4,3	4,3
Ruhsal ve Duygusal	6,3	82,3	6,3	5,1
Zihinsel Engelli	11,5	77,1	4,2	7,3
Süreğen(Kronik)	3,5	89,5	3,9	3,1
Sınıflanamayan	3,6	90,4	1,2	4,8
Diğer	3,8	69,2	3,8	23,1
Cevap yok	11,1	66,7		22,2
Birden Fazla Engeli Olan	5,8	81,1	5,8	7,4
Toplam	4,8	86,0	3,6	5,5

“Çalışma arkadaşlarım yemek arası vb. molalarda beni çoğunlukla yalnız bırakır” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel guruplarına göre incelendiğinde; zihinsel engelli personelin ilk sıralarda geldiği görülmektedir (Tablo 87).

Tablo 88: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlere Yönelik Tutumu

	“Amirlerimle iletişim kuramıyorum”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	6,9	83,1	6,4	3,6
İşitme Engelli	7,0	73,0	11,4	8,6
Ortopedik Engelli	4,8	84,9	6,3	4,0
Dil ve Konuşma	4,3	82,6	8,7	4,3
Ruhsal ve Duygusal	2,5	79,7	11,4	6,3
Zihinsel Engelli	10,4	77,1	5,2	7,3
Süreğen(Kronik)	3,5	83,7	8,9	3,9
Sınıflanamayan	4,8	84,9	7,2	3,0
Diğer	1,9	76,9	5,8	15,4
Cevap yok	11,1	77,8		11,1
Birden Fazla Engeli Olan	7,0	78,2	9,9	4,9
Toplam	5,5	82,5	7,3	4,6

“Amirlerimle iletişim kuramıyorum” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel guruplarına göre incelendiğinde; işitme engelli personelin ilk sıralarda geldiği görülmektedir (Tablo 88).

Tablo 89: Öğrenim Durumuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlere Yönelik Tutumu

	“Amirlerimle iletişim kuramıyorum”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
İlkokul	13,9	72,2	6,3	7,6
İlköğretim - Ortaokul	9,3	74,7	8,4	7,6
Ortaöğretim (Lise)	6,0	82,5	6,8	4,7
Ön Lisans	3,8	83,7	7,2	5,3
Lisans	4,5	84,8	7,5	3,2
Lisansüstü	4,3	81,9	10,6	3,2
Cevap Yok		100		
Toplam	5,5	82,5	7,3	4,6

Eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde; amirleriyle iletişim kurmadığını düşünen engelli personelin oranının ilkokul ile ilköğretim-ortaokul düzeyinde, diğer eğitim düzeyindeki engelli personele göre daha fazla olduğu görülmektedir (Tablo 89).

Tablo 90: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Tutumu

	“Çalışma arkadaşlarımla engellilere yönelik ön yargıları var”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	10,3	72,4	11,7	5,6
İşitme Engelli	8,1	69,2	11,4	11,4
Ortopedik Engelli	7,4	80,7	6,5	5,4
Dil ve Konuşma	17,4	69,6		13,0
Ruhsal ve Duygusal	6,3	67,1	13,9	12,7
Zihinsel Engelli	10,4	71,9	5,2	12,5
Süreçten(Kronik)	4,7	81,4	9,7	4,3
Sınıflanamayan	6,0	78,9	9,0	6,0
Diğer	7,7	69,2	9,6	13,5
Cevap yok	22,2	55,6	11,1	11,1
Birden Fazla Engeli Olan	6,6	76,1	9,9	7,4
Toplam	7,9	76,8	8,8	6,6

“Çalışma arkadaşlarımla engellilere yönelik ön yargıları var” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel gruplarına göre incelendiğinde; ruhsal ve duygusal ile işitme engelli personelin ilk sıralarda geldiği görülmektedir (Tablo 90).

Tablo 91: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlere Yönelik Tutumu: Ön Yargı

	“Amirlerin engellilere yönelik ön yargıları var”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	9,9	72,1	11,0	7,1
İşitme Engelli	4,3	73,0	9,7	13,0
Ortopedik Engelli	6,8	79,8	7,6	5,8
Dil ve Konuşma	13,0	73,9		13,0
Ruhsal ve Duygusal	3,8	67,1	10,1	19,0
Zihinsel Engelli	5,2	79,2	4,2	11,5
Süreğen(Kronik)	6,2	79,1	7,4	7,4
Sınıflanamayan	4,2	81,9	8,4	5,4
Diğer	5,8	73,1	9,6	11,5
Cevap yok	11,1	77,8		11,1
Birden Fazla Engeli Olan	9,1	70,8	10,3	9,9
Toplam	7,2	76,5	8,6	7,7

“Amirlerin engellilere yönelik ön yargıları var” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel gruplarına göre incelendiğinde; görme engelli ile birden fazla engelli bulunan personelin ilk sıralarda geldiği görülmektedir (Tablo 91).

Tablo 92: Engel Grubuna Göre Engeli Bulunan Personelin Amirlere Yönelik Tutumu: İletişim

	“Amirlerin bütün çalışanlarla iletişim sorunu var”			
	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Cevap yok
Görme Engelli	7,6	72,7	10,0	9,7
İşitme Engelli	5,9	71,4	12,4	10,3
Ortopedik Engelli	6,9	76,8	9,2	7,2
Dil ve Konuşma	13,0	73,9	8,7	4,3
Ruhsal ve Duygusal	5,1	78,5	8,9	7,6
Zihinsel Engelli	7,3	77,1	3,1	12,5
Süreğen(Kronik)	6,6	74,0	10,9	8,5
Sınıflanamayan	6,0	77,1	12,0	4,8
Diğer	5,8	71,2	7,7	15,4
Cevap yok	11,1	66,7	11,1	11,1
Birden Fazla Engeli Olan	4,9	74,9	9,9	10,3
Toplam	6,7	75,1	9,7	8,5

“Amirlerin bütün çalışanlarla iletişim sorunu var” yargı cümlesine katılan personel “katılıyorum” ve “kısmen” cevapları birlikte değerlendirilerek engel gruplarına göre incelendiğinde; dil ve konuşma engelli bulunan personelin ilk sırada geldiği görülmektedir (Tablo 92).

Tablo 93: Aşağıdaki Değerlendirmelere Katılıyor musunuz? (Amirler)

	Evet	Kısmen	Hayır	Cevap yok
Engelli çalışanlar üstlendikleri işi layıkıyla yerine getirir.	66,7	28,8	2,1	2,4
Engelliler iş yerinde ortaya çıkacak değişikliklere-yeniliklere kolayca uyum gösterirler.	51,8	38,8	6,4	3,0
Engellilerle bir arada çalışmak insani ilişkileri geliştirir.	90,6	5,1	2,6	1,7
Engelliler duygu sömürsü yaparlar.	6,7	26,8	63,6	2,9
Engellilerle birlikte çalışmaktan çekinmem.	90,4	2,6	4,0	2,9
Engelli çalışana kolaylık sağlamak için iş vermiyorum veya kolay iş veriyorum.	29,1	23,5	43,3	4,2
İşyerinde engellilere nasıl davranılacağını bilmek zordur.	13,7	23,8	57,8	4,7
Engellilere sağlanan düzenlemeler (idari izinler, gece vardiyası, nöbet tutma, Aralık ve Engelliler haftası izinleri, kar ve sıcak tatilleri) diğer çalışanlarda huzursuzluk yaratır.	5,9	11,6	79,7	2,8
Engelli çalışanlar iş yerinde sorumluluk almak istemezler.	7,2	21,1	68,6	3,1
Engelli çalışanlar işine diğer çalışanlardan daha fazla bağlıdır.	32,6	33,1	29,6	4,7
Engelli çalışanların işe uyumlarını sağlayacak, başarılarını artıracak yeterli tecrübe ve bilgin vardır.	48,6	36,7	12,0	2,8
Engelli çalışanlar sürekli şikâyet ederler.	4,0	18,6	74,3	3,1

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, amirlerin üçte birinin engelli personelin üstlendikleri işleri layıkıyla yerine getirdiğine kısmen katılıyor olması dikkat çekicidir.

Engelli personelin iş yerinde ortaya çıkacak değişikliklere-yeniliklere kolayca uyum gösterip göstermediği sorgulandığında ise yine %38,8'lik “kısmen” ve %6,4'lük “hayır” cevabı verildiği gözlemlenmektedir.

Amirlerin üçte biri, engellilerin kısmen ya da tamamen duygu sömürsü yaptığına ilişkin bir algıya sahiptir.

“Kısmen” ve “evet” cevapları birlikte değerlendirildiğinde dikkat çekici olan bir diğer bulgu da, amirlerin toplam %52,6'sının engelli çalışana kolaylık sağlamak için iş vermediğini veya kolay iş verdiğini belirtmekte olduğudur. Kamu sektöründe, amirlerin çoğunluğu engelli personele verdikleri işin ağırlığı konusunda pozitif ayrımcılık yapmaktadır. Bu ayrımcılığın potansiyel olumlu ve olumsuz etkileri tartışılmalıdır. Buna karşılık amirlerin % 32,6'sının tamamen, %33,1'in de kısmen engelli çalışanların işlerine diğer çalışanlardan daha fazla bağlı olduğuna katılması ilginçtir.

Amirlerin toplam %37,5'i işyerinde engellilere nasıl davranacağını kestirmek konusunda çeşitli ölçülerde zorlanmaktadır.

Amirlerin yine yaklaşık üçte biri, engellilerin sorumluluk almaktan kaçındıklarına, kısmen yada tamamen inanmaktadır.

Amirlerin yarısı, kendilerinin, engelli çalışanların işe uyumlarını sağlayacak, başarılarını artıracak yeterli tecrübe ve bilgiye sahip olduklarına inanmamaktadır. Bu durum da, yine acil çözüm bekleyen bir başka soruna işaret etmektedir.

Tablo 94: Aşağıdaki Faktörlerden Hangileri Engelli Personelinizin Çalışması Üzerinde Olumsuz Yönde Etkide Bulunmaktadır? (Amirler)

	Etkisiz	Etkisi Var	Cevap yok
Engelli personelin sahip olduğu önyargılar	48,7	46,8	4,5
İşyerindeki fiziki çalışma koşullarının yetersizliği	41,1	55,2	3,7
Yeterli eğitimlerinin olmaması	43,2	51,8	5,1
Eğitimlerine uygun olmayan bir işte/bölümde çalışıyor olmaları	41,4	54,3	4,4

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, amirlerin, engelli personelin çalışması üzerinde olumsuz etkide bulunacak sayılan faktörlerin etkisi konusunda neredeyse yarı yarıya bölünmüş oldukları görülmektedir.

Tablo 95: Engelli Çalışanlara İlişkin Aşağıdaki İfadelere Ne kadar Katılıyorsunuz? (Çalışma Arkadaşları)

	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Cevap yok
Engelli çalışanlar iş yerindeki değişikliklere-yeniliklere kolayca uyum gösterirler.	63,4	22,9	10,3	3,4
Engellilerle bir arada çalışmak insani ilişkileri geliştirir.	91,1	3,9	2,7	2,3
Engelliler duygu sömürsü yaparlar.	8,8	16,6	71,5	3,1
Engellilerle birlikte çalışmaktan çekinmem.	90,5	2,6	3,9	3,1
Engelliler sürekli şikâyet ederler.	8,0	14,9	73,6	3,6
Engellilere sağlanan düzenlemelerin (idari izinler, gece vardiyası, nöbet tutma vb.) çalışma barışını bozduğunu düşünüyorum.	8,1	9,9	78,5	3,5
Bir engelli işimi benim kadar iyi yapabilir	67,4	16,8	12,5	3,2
Engelliler yaşadıkları psikolojik sorunları herkes kadar iş yerine yansıtırlar	47,9	19,1	30,0	3,1

Engelli personelin çalışma arkadaşlarının %22,9'u engelli çalışanların iş yerindeki değişikliklere-yeniliklere kolayca uyum gösterdikleri konusunda kararsız olduğunu belirtirken, %10,3'ü kolayca uyum göstermediklerini düşünmektedir. Engelli personelin değişikliklere uyum sağlaması hususuna amirlerin bakış açısının çalışma arkadaşlarından daha da olumsuz olduğu hatırlanmalıdır (Tablo 95).

Çalışma arkadaşlarının %91,1'i engellilerle çalışmanın insani ilişkileri geliştirdiği yargısına katılmaktadır.

Engellilerin duygu sömürsü yaptığını düşünen çalışma arkadaşlarının oranı %8,8 iken, bu konuda kararsız olduğunu ifade eden çalışma arkadaşlarının oranı %16,6'dır. Amirlerde üçte birlik bir grubun engellilerin çeşitli ölçülerde duygu sömürsü yaptığını düşünüyor olduğu hatırlanmalıdır (Tablo 95).

Tablo 93 ve Tablo 95 birlikte değerlendirildiğinde, tablolardaki yargılar çerçevesinde, engelli personelin amirlerinin, çalışma arkadaşlarına göre daha olumsuz bir bakış açısına sahip olduğu tespitini yapmak yanlış olmaz.

Çalışma arkadaşlarının yaklaşık üçte biri, engelli personelin işini, kendisi kadar iyi yapabileceği konusunda kararsız ya da olumsuzdur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın yazın taraması bölümünde de bahsedildiği üzere, engelli bireylerin istihdam edilmesinde kota yöntemi dışında kullanılan tahsis, sınırlı tahsis, işe girmede öncelik tanınması ve esnek veya evden çalışma/çalıştırma gibi alternatif yöntemler kullanılabilir. Bununla birlikte Türkiye’de ilk uygulaması 1967 yılında Deniz İş Kanunu ile başlayan (Şişman, Kocabaş ve Yazıcı, 2011: 48) engelli çalışan kotası yönteminin genelde çalışma yaşamında, özelde ise kamu sektöründe engelli bireylerin çalışma yaşamına katılmasına yardımcı olduğu, fakat uygulamada aksayan bazı yönleri bulunduğu görülmektedir. Alan yazını incelendiğinde, dünyadaki genel eğilimin de kota yöntemini kaldırmaktan ziyade uygulamada aksayan yönlerini iyileştirmek olduğu anlaşılmaktadır (Şişman, Kocabaş ve Yazıcı, 2011: 48, 111-112). Bu çalışmada da ortaya konulan bulgular, engelli personelin kamu sektöründe işe girmekten, çalışıyor olmaktan ve böylece toplumsal hayata katılmaktan çok memnun olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla kota sistemi kullanımı aksayan noktaları düzeltilerek devam etmelidir. Bununla birlikte, bu çalışmada özel olarak engelli kamu çalışanlarına kota uygulamasından doğan uygulama sıkıntıları veya genel olarak bu uygulama hakkındaki görüşler araştırılmamıştır. Gelecekte bu tür bir çalışma gerçekleştirilerek “Kamu sektörü, engelli bireylerin istihdamı için kota tanımaya devam etmeli mi?” sorusu gündeme getirilebilir ve bu konuda veri toplanabilir. Gerekli görülürse bu konuda kamu politikası değişikliğine gidilebilir.

Genel olarak engelli bireylerin kamuda istihdamı, özel olarak da engelli çalışan kotası uygulaması ile ilgili sorun alanları bu çalışmanın bulgular bölümünde ayrıntılı olarak ortaya konulmuştur. Söz konusu sorunların çözülmesine yönelik öneriler ise, aşağıda sunulan son bölümde “kamu politikası önerileri” başlığı altında sıralanmıştır. Bu öneriler aşağıdaki ilk alt bölümde araştırmanın bulguları ile bağlantılandırılmış; takip eden ikinci ve son alt bölümde ise bir liste hâlinde sıralanmıştır.

ENGELLİLERİN KAMU SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMI KONUSUNDA KAMU POLİTİKASI ÖNERİLERİ

A. GİRİŞ

Bu bölümde bir önceki bölümde bulguları özetlenen ve tartışılan, engelli bireylerin kamu sektöründe istihdamı ve verimli bir şekilde çalışması önündeki engellerin incelendiği alan araştırmasının sonuçlarından hareketle, birtakım kamu politikası önerilerinde bulunulacaktır. Araştırmanın bulguları, engelli kamu çalışanlarının genel itibarıyla birkaç istisna hariç çalışma şartlarından ve kendilerine sağlanan olanaklardan memnun olduklarını göstermektedir. Ortaya çıkan bu olumlu sonucun gerçekten engelli kamu çalışanlarının memnuniyetini mi gösterdiği, yoksa araştırmacılara verilen yanıtların iş yerinde dezavantajlı duruma düşmek kaygısıyla bir öz sansür mü içerdiği meselesi, yanıtı bulunması çok zor, hatta imkânsız bir konudur. Bu nedenle aşağıdaki bölümde engelli kamu çalışanlarının yanıtlarının samimi olduğu varsayımı ile hareket edilecektir.

Engelli bireylerin istihdamı ile ilgili etkin kamu politikaları üretilmesinin önünde üç temel sorun olduğu iddia edilmiştir (Menda, Balkan ve Berktaş, 2013: 13): Bu sorunlardan birincisi, konuyla ilgili kapsamlı, güncel ve tam veri toplanmasıyla ilgili yaşanan problemlerdir. Bu sorunun doğası hakkında ve çözümü için Türkiye’de yapılan çalışmalar, bu raporun yazın taraması bölümünde ayrıntıları ile tartışılmıştır. Bu raporda ele alınan araştırmanın ürettiği veriler, yazın taraması bölümünde anlatılan TÜİK araştırması gibi diğer veri setleri ile beraber ele alınıp değerlendirildiğinde bu ilk sorunun büyük ölçüde çözüleceği umulmaktadır. Muhakkak ki bu sorunun uzun vadeli çözümü için veri toplama çabasının aralıksız sürdürülmesi ve zaman serisi çalışmalarına olanak verecek tutarlı ve sürekli veri setlerinin üretilmesi gerekmektedir.

Engelli bireylerin kamu sektöründe istihdamı konusunda takip edilmesi gereken veriler sadece toplam istihdam içerisindeki yüzdeler payların ve bu kişiler için tanımlanan kotaların doldurulması şeklindeki sayısal veriler değildir. Aynı zamanda engelli çalışanların yaptıkları işteki mutluluğu ve iş tatmininden görevde yükselme beklentilerine kadar geniş bir yelpazedeki duygu, düşünce ve tutumları da belli zaman aralıklarıyla ölçülmeli ve bu alanlardaki ilerleme de dikkatle takip edilmelidir.

Engelli bireylerin kamu sektöründe istihdam edilmeleri hakkında kamu politikaları üretilmesinin önündeki ikinci sorun, özürsüz sağlık kurulu raporlarında yaşanan problemlerdir. Bu konuda da Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı arasında görüşmeler sürmekte olup, yaşanan sorunların çözümlerinin yakın zamanda üretilmesi anlaşılmaktadır.

Üçüncü ve son sorun, engellilerin sosyal dışlanması sorunudur. Engelli bireylerin istihdamı, sadece bir para kazanma aracı olmayıp, bu kişilerde kendine güven, maddi bağımsızlık ve topluma yararlı bir birey olma hislerini doğurarak sosyal dışlanma sorunu ile mücadeleyi kolaylaştırmaktadır.

Bu çerçeve göz önünde bulundurularak bu bölümde sıralanacak kamu politikası önerileri üç başlık altında toplanabilir:

- 1- İşe giriş/İşe alım süreçlerinde yaşanan sorunlar ve öneriler

2- İş başında yaşanan sorunlar ve öneriler

3- Kamuda istihdam süreçlerinin takibi ve denetlenmesi konusundaki öneriler

İşe Giriş/İşe Alım Süreçlerinde Yaşanan Sorunlar ve Öneriler

a) *Eğitim Sorunları*

b) *EKPSS ve EKPSS Kura Sorunları*

c) *Kamu Personeli Alım Sınavlarında Engellilerle İlgili Sorular*

d) *Uygun İş Tanımlarının Hazırlanması Sorunu*

e) *Engelliliği Belgeleyen Raporun Geç Alınması İle İlgili Sorun*

a) *Eğitim Sorunları*

TÜİK 2010 Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması katılımcılarının %41,6'sı okur-yazar olmadığını belirtirken, lise ve üstü eğitim durumuna sahip olanların oranı yalnızca %7,7 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada ise anket uygulanan engelli kamu çalışanları içerisinde “Eğitimime uygun istediğim bir işte çalışıyorum.” ifadesine katılanların oranı %60'ta kalmıştır. Bu ifadeye katılmayanların oranı %21, kısmen katılanların oranı ise %15'tir. Bu bulgular engelli kamu çalışanlarının üçte birinden fazlasının eğitimiyle işinin uyumsuz olduğunu düşündüğünü göstermektedir.

Yine amirlerle yapılan görüşmelerin sonuçlarına göre, “İşyerinde engelli çalışanların yaptığı işler sizce eğitimlerine uygun mu?” sorusuna amirlerin %11'i hayır, %22'si kısmen yanıtını vermektedir. Aynı soru vasıf ve beceriler için sorulduğunda amirlerin %9'u hayır, %23'ü ise “kısmen” cevabını tercih etmişlerdir. Bu yanıtlardan, engelli kamu çalışanlarının en az üçte birinin eğitim, vasıf ve becerilerine uygun işlerde çalışmadığı, dolayısıyla verimli çalışabilmelerinin güç olduğu sonucu çıkmaktadır. Dolayısıyla engelli kamu çalışanlarının verimliliğini artırmak için kendilerini eğitim, vasıf ve becerileri ile daha uyumlu işler verilmesi yararlı olacaktır.

b) *EKPSS ve EKPSS Kura Sorunları*

Engeli bulunan kamu personelinin işe yerleşme kanallarına bakıldığında %32.35'lik bir grubun ÖMSS ve EKPSS; %3.47'lik bir grubun ise kura yolu ile işe yerleştiği görülmektedir. Özellikle engelli personel içinde daha düşük oranlarla yer alan ve işe yerleştirilme olanakları nispeten daha düşük engelli grupları açısından da bu sistemlerin iyi işlediği söylenebilir. Örneğin, yanıtlayıcılar içindeki zihinsel engellilerin %61'i ÖMSS ve EKPSS; %5'i kura ile işe yerleştirilmiştir. Bu nedenle her iki sistemin de, uygulamadan kaynaklanan sorunlar hariç tutulursa, iyi işlediği ve bu alanda köklü bir değişikliğe gerek olmadığı değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, bu araştırma çerçevesinde taranan alan yazınından/literatürden kaynaklı bir öneri, EKPSS kapsamında sınavlarda engel gruplarına yönelik yapılan düzenlemelerin ve farklı sınav soruları uygulamasının geliştirilmesidir. Burada yanıtlanması gereken soru, “Farklı özellikteki engelli bireylerin EKPSS sınavında eşit veya eşite yakın koşullarda yarışması için hangi ek düzenlemeler yapılmalıdır?” sorusudur. Bu konuda ilgili tüm taraflarla yeniden

bir araya gelinmesi faydalı olacaktır.

c) *Kamu Personeli Alım Sınavlarında Engellilerle İlgili Sorular*

Araştırmanın sonuçlarına göre, amirlerin engelli kamu çalışanlarının çalışma hayatında yaşadığı sorunlar üzerindeki bilgi ve deneyimlerinde eksiklikler olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin, “Fiziki koşulların engelliler için uygun hale getirilmesi bakımından ihtiyaç duyulan başka neler vardır? Lütfen belirtiniz.” sorusunda amirlerin %45’ini oluşturan 778 kişi “cevap yok” seçeneğini seçmiştir. Yine “Yaşanan zorluklardan en önemli gördüğünüz ilk üçünü sıralar mısınız?” sorusunu amirlerin %23’ünü oluşturan 406 kişi “cevap yok” diye yanıtlamıştır.

Yine engelli bireylerle iletişim konusunda amirlerin yeterince bilgi sahibi olmadığı görülmektedir. Örneğin, “Engelli bireyleri tanımak ve onlarla iletişim kurabilmek için herhangi bir eğitim aldınız mı?” sorusuna görüşülen amirlerin %86’sı olumsuz yanıt vermiştir. Benzer bir şekilde “İşyerinde engellilere nasıl davranılacağını bilmek zordur.” yargısına amirlerin %38’i kısmen veya tamamen katılmıştır. “Engelli çalışanların işe uyumlarını sağlayacak, başarılarını artıracak yeterli tecrübe ve bilginiz vardır.” cümlesine onay veren amir oranı ise %49’da kalmıştır.

Bu nedenle, engelli kamu çalışanlarının amirlerine engelli bireyler ile iletişim, engelli kamu çalışanlarının yaşadığı sorunlar ve bu sorunların çözüm yolları konusunda verilecek hizmet içi eğitimler ile broşürler, yaşanan sorunların doğru algılanması ve başarı ile çözülebilmeleri konusunda yararlı olacaktır. Ayrıca söz konusu amirlerin meslek gruplarına katılırken girdikleri başta KPSS olmak üzere tüm mesleki yazılı ve sözlü sınavlara, farkındalık düzeyini yükseltmek amacıyla, bu konularda sorular eklenebilir. Dolayısıyla, başta amirlerin ağırlıklı olarak eğitildikleri İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve sağlık bilimleri bölümleri olmak üzere, değişik bölümlerin müfredatında yer verilen kamu sektörü personel politikaları, Türkiye’nin idari yapısı, kamu politikaları ve yerel yönetimler gibi derslerde engelli kamu çalışanları ile ilgili konuların müfredata katılması için YÖK ve üniversiteler ile birlikte gerekli çalışmalar yapılabilir.

d) *Uygun İş Tanımlarının Hazırlanması Sorunu*

Araştırmada görüşülen engelli kamu çalışanlarından sadece %56’sı “Çalıştığınız bölümde yapacağınız işin ne olduğunu ve nasıl yapılacağı açık seçik olarak size anlatıldı mı?” sorusuna “evet, tüm boyutlarıyla” yanıtını vermiştir. Buna karşılık %29’luk bir kitlenin yanıtı “evet, kısmen”, %14’lük bir grubun cevabı ise “ hayır” olmuştur. Bu bulgular, engelli kamu çalışanlarının yarısına yakınının çalışacağı pozisyonda görevli ve sorumlu olduğu işleri işe başlarken tüm detayıyla bilmediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla engelli çalışanların iş tanımları kendilerine işe başladıklarında tüm detaylarıyla anlatılmalı; detaylı bir iş tanımı içerisinde yazılı olarak tanımlanmalıdır.

e) *Engelliliği Belgeleyen Raporun Geç Alınması ile İlgili Sorun*

Araştırmanın bulgularına göre, engelin ortaya çıkma yaş ortalaması 13 iken, doktor raporu ile engellilik durumunun belgelenmesinde yaş ortalaması 22’dir. Söz konusu dokuz yıllık fark rapor alımının asli amacının, istihdam olduğunu anlatmaktadır. Engelli bulunan bireylerin engellilik

durumlarını ve oranlarını tespit eden doktor raporunun daha erken alınması nasıl sağlanabilir? Örneğin, engeli bulunan bireylere yönelik verilen mesleki eğitime katılım için de rapor beyan etme şartı konulabilir.

1- İş Başında Yaşanan Sorunlar ve Öneriler

- a) *Aday Memurluk Sorunları*
 - b) *Niteliklere Uygun Görevler*
 - c) *Ulaşımında Yaşanan Sorunlar*
 - d) *Fiziki Koşullardaki Sıkıntılar*
 - e) *Yardımcı Araç-Gereç Eksiklikleri*
 - f) *Evden Çalışma*
 - g) *İşte Yükselme Sorunları*
 - h) *Amirlerle İletişim*
 - i) *Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim*
 - j) *Mobbing Sorunları*
- a) *Aday Memurluk*

“Aday memurluk sürecinde zorlukla karşılaştınız mı?” sorusuna yanıt olarak, %70’lik bir grup sorun yaşamadığını belirtirken %10’luk bir kitlenin kısmen, %4’ün ise oldukça fazla sorun yaşadığı anlaşılmıştır. Aday memurluk sürecinde ve sınavında yaşanan sorunların ağırlıklı olarak ulaşım, “eğitim esnasında engelinden dolayı yaşadığı zorluklar” ve “sınavın yapıldığı yerin fiziki şartlarının engellilerin erişimine uygun olmaması” olarak beyan edilmesinden hareketle, söz konusu sorunlar ile fiziki alt yapı sorunlarının yakından ilişkili olduğu ve birinin çözümünün diğerinin de çözümüne olumlu etki edeceği anlaşılmaktadır.

Bu bahiste son olarak, aday memurluk yasal bir zorunluluk olduğu ve bütün memurlar eğitim ve staj yaptığı hâlde %14’lük bir grubun mensuplarının aday memurluk eğitimi almadığını ifade ettiği anlaşılmaktadır. Bu eksiklik işin yapılmasına olumsuz etki edebilir. Bu nedenle, aday memurluk eğitiminde sorun yaşamış veya bu eğitimi hiç almadığını beyan eden engelli çalışanlara hizmet içi eğitimde öncelik tanınması yerinde olacaktır.

b) *Niteliklere Uygun İş*

Ankette niteliklere uygun iş ile ilgili olarak sorulan ifade “İstedğim birimde çalışıyorum.” şeklinde olduğunda, olumlu yanıt verenlerin oranı %68’dir. Olumsuz yanıtlar %16’lık, “kısmen” diyenler ise %12’lik dilim oluşturmaktadır. Bu demektir ki, engelli kamu çalışanlarının üçte birine yakını çalıştığı birim den memnun değildir.

Yine bu çerçevede, amirinin kendisine uygun iş verdiğini ifade edenlerin oranı %74 olurken, her zaman kendisine uygun olmayan işlerin verildiğini söyleyenler %9, “kısmen” yanıtı verenler ise %12’dir. Daha önce de belirtildiği gibi, bu tablodan çıkan sonuç engelli kamu çalışanlarının verimliliğini artırmak için kendilerini eğitim, vasıf ve becerileri ile daha uyumlu işler verilmesi yararlı olacaktır.

c) *Ulaşım Sorunları*

İş yerine erişim gibi temel bir konuda bile görüşülen engelli çalışanların %23’ü sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yaşanan temel sorunlar, trafikte insanların engellere yönelik olumsuz tutumları (%39), servis olmaması (%13) ve toplu taşıma sistemlerinin engellilerin ihtiyaçları gözünde bulundurulmaması (%10) olarak sıralanabilir. Özellikle trafikte karşılaşılan sorunların çözümünde bu konudaki farkındalığı artırıcı eğitimler ve kamu spotları kullanımları yararlı olacaktır.

Araştırmanın temel bulgularından biri, engelli kamu çalışanlarının gerek evlerinden iş yerlerine giderken, gerekse de iş yerlerinde fiziki altyapıdan kaynaklanan zorluklarla karşıladıklarıdır. Her ne kadar söz konusu altyapının makul derecede uyumlulaştırılması engellilere yönelik Birleşmiş Milletler sözleşmelerinde yer almış ve uygulamaya geçmeye başlamış ise de şartların uygun ve çalışanların istekli olduğu durumlarda evden ve/veya esnek çalışma sistemlerinin bir seçenek olarak bulunması yararlı görülmektedir.

d) *Fiziki Koşullarda Sıkıntılar*

Başta fiziki çalışma şartları olmak üzere, malzeme/donanım ihtiyaçlarının engelli kamu çalışanlarının en fazla zorluk çektiği alanlardan biri olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, görüşme yapılan engelli çalışanlar içinde yaşamını yardım almaksızın bağımsız olarak sürdürebilenlerin oranı %75, kısmen bağımsız olanlar %17 ve bağımsız olmayanlar/ yardım alması gerekenler ise %6 olarak tespit edilmiştir. Burada en çok sorun yaşayan engel grubu, %34,8’lik “günlük yaşamda desteğe ihtiyacım var” cevabı ile ‘dil ve konuşma engellileri olarak izlenmiştir. Onu %33,1 ile ortopedik engelliler takip etmektedir. Dolayısıyla sadece günlük yaşamdaki sorunların yalnız fiziki şartların olumsuzluğundan kaynaklandığını söylemek her zaman pek mümkün değildir. Aksine engellilere yönelik günlük yaşamdaki destek mekanizmalarının eksikliği tüm yaşam kalitesini düşürmektedir.

Bu çerçevede, görüşülen amirlerin de %11’i ulaşım sorunlarının, %6’sı malzeme ve fiziki donanımın eksikliğine vurgu yapmışlardır. Eksikliği duyulan malzeme ve donanımlar ile fiziki çalışma şartlarındaki eksiklikler, amirler tarafından şu şekilde sıralanmıştır: Rampa (%50), asansör (%30), tuvalet ve merdiven (%12), yollar (%10) ve yönlendirme işaretleri (%9).

Söz konusu eksiklerin giderilmesi için şu ana kadar yapılmış olanlar da amirler tarafından şu şekilde sıralanmıştır: Rampa (%32), yönlendirme işaretleri (%10), merdiven, asansör ve yollar (%9), kabartma yazı (%6) ve tuvalet (%4).

Bulgulardan yola çıkılarak yapılan değerlendirmede, amirlerin engelli çalışanların altyapı ve

fiziki eksikliklerle ilgili yaşadıkları sorunlar konusunda güncel ve kesin bir bilgi sahibi olmadıkları ve söz konusu eksikliklerin giderilmesi sürecinin yavaş işlediği anlaşılmaktadır. Engelli çalışanların verimlerinin ve iş tatminlerinin artması için, işe ulaşım da dâhil olmak üzere, fiziki çalışma şartlarındaki ve malzeme ile donanımlarındaki eksikliklerin en kısa sürede giderilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

e) *Yardımcı Araç-Gereç*

Araştırmada “İş yerinizde ihtiyaçlarınıza ya da engel grubunuza uygun düzenlemeler var mı?” sorusuna olumsuz yanıt verenlerin oranı %56’dır. Söz konusu ihtiyaçların başlıcaları, engelli çalışanlar tarafından rampa (%31), tuvalet (%28), asansör (%28), yönlendirme işaretleri (%8), kabartma levhalar (%5) ve uygun kapılar (%4) olarak sıralanmıştır.

Engelli çalışanların %32’si yaptığı işte tamamen veya kısmen zorlandığını beyan ederken; yaptığı işte zorlanan bu grubun %4’ünün işte zorlanma nedeni “İşyerinde engellilere yönelik malzeme, donanım ve düzenlemelerin eksikliği” olarak belirtilmiştir. Zorlanma nedenlerinin başında gelen “engeli nedeniyle işte zorlanma /rahatsızlıkların nüksetmesi” (%42) ve “İşin ağırlığı ve yoğunluğu” (%24) vakalarında da engelli çalışanların kendine uygun olmayan fiziki çalışma şartlarında, malzeme ve donanımla çalışmasının önemli bir faktör olabileceği öngörülmektedir.

Engelli çalışanlar “İş yerinde görevinizi yapmanız için yeterli yardımcı araç gereç ve/veya destekleyici teknolojiler mevcut mu?” sorusuna %27 oranında evet, %23 oranında hayır diye yanıt verirken, %44’lük bir grup bu tür yardımcı araç gereç ve/veya destekleyici teknolojilere ihtiyacı olmadığını beyan etmiştir. İhtiyaç duyulan bu araç, gereç ve teknolojilerin ne olduğu sorulduğunda alınan yanıtlar, bilgisayar/yazıcı/tarayıcı (%34), engellilere yönelik yazılım/bilgisayar programları (%3) olarak sıralanmıştır. Bu araç gereçleri kullanmak için eğitim ve teknik destek alınıp alınmadığı sorusuna %44 olumsuz yanıt vermiştir. Bu bulgulardan, söz konusu teknolojilerin satın alınması ile bu konuda eğitim ve teknik destek sağlanmasının önemli bir ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır.

Amirler de engelli çalışanlara yönelik gerekli malzeme, donanım ve fiziki şartların eksik olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Örneğin, “İşyerinde engellilerin görevini yapması için yeterli ekipman sağlanıyor mu?” sorusuna, amirlerin sadece %40’ı “evet” yanıtı vermiş; soruyu amirlerin %24’ü “kısmen”, %29’u ise “hayır” şeklinde cevaplamıştır.

Engelli çalışanların temel ihtiyaçları arasında tamamen veya kısmen yetersiz bulunma oranı en yüksekten düşüğe doğru asansör (%37), rampa (%32), temizlik (%31), yönlendirme işaretleri (%30), tuvalet (%27) ve aydınlatma (%14) olarak sıralanmıştır.

f) *Eyden Çalışma*

Engelli kamu çalışanlarına sorulan “Engelinizden dolayı farklı mesai saati uygulamasını talep ettiniz mi? Talebiniz karşılandı mı?” sorusuna %81 oranında “talep etmedim” yanıtı verilmiştir. Farklı mesai saati uygulaması talep ettiğini ve bu talebinin kabul gördüğünü ifade edenler ile kabul görmediğini söyleyenler %7 ile aynı orandadır. Bu bulgular esnek mesai saatlerinde çalışma talebinin hem engelli kamu çalışanları arasında yeterince bilinmediği ve/veya kabul görmediği, hem de amirlerce yüksek

düzeyde benimsenmediğini düşündürmektedir. Giderek gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin daha fazla sayıda işi uzaktan ve/veya esnek çalışma saatleri içerisinde yapılabilir hale getireceği öngörülürse, evden ve/veya esnek çalışma sistemlerinin, önümüzdeki dönemde daha fazla rağbet göreceği beklenebilir. Evden ve esnek çalışma memur mevzuatında yer almamaktadır. Bu nedenle, bu çerçevede, esnek ve evden çalışmanın mevzuatta düzenlenmesi; engelli kamu çalışanlarına tanıtılması ve kullanımının teşvik edilmesi yararlı olacaktır. Bu raporun hazırlandığı Ekim 2014 tarihinde Devlet Personel Başkanlığı'nda evden çalışma konusu ile ilgili bir etüt yürütülmektedir.

g) *İşte Yükselme*

Araştırma çerçevesinde görüşülen engelli kamu çalışanlarının görevde yükselme beklentilerinin yüksek olmadığı anlaşılmıştır. Örneğin, engelli çalışanlara, “Sizce bu işte yükselme şansınız var mı?” diye sorulduğunda, yanıtların %48’i “evet”, %36’sı “hayır”, %17’si ise “fikrim yok” şeklinde olmuştur. Yükselme şansının neden olmadığı sorulduğunda yanıtlar, “yasal engeller”, “uygun kadro olmaması”, “yeteri kadar sınav açılmaması”, “engel durumu nedeniyle işte zorlanması”, “ön yargılı yaklaşımlar”, “sınavın/mülakatın zor olması” ve “siyasal engeller” şeklinde sıralanmıştır. Yine engelli çalışanlara iş içerisindeki terfi olanaklarından memnun olup olmadıkları sorulduğunda, memnun olduğunu beyan eden çalışan oranı %44’te kalmıştır. Katılımcıların %24’ü terfi olanaklarından memnun olmadıklarını, %17’si ise kısmen memnun olduklarını söylemişlerdir. İşte yükselme beklentilerinde cinsiyete dair bir farklılık gözükmemektedir. Ancak engel gruplarına bakıldığında, işitme engellilerde daha düşük oranlı bir beklenti söz konusudur.

Engelli çalışanlara “Görevde yükselme eğitimlerinde zorlukla karşılaştınız mı?” sorusu yöneltildiğinde ise alınan yanıtlar %19 oranında “hayır”, %4 oranında “evet, kısmen” ve %2 oranında “evet, çok fazla” olmuştur. Soruyu yanıtlayanların %65’i bu tür bir eğitim almadığını belirtirken, %10’luk bir grup ise yanıt vermemiştir. Görevde yükselme eğitiminde zorlukla karşılaştığını beyan eden engelli çalışanlar bu zorlukları, “eğitimde engel durumundan dolayı zorlanma / engel durumuna yönelik eğitim verilmemesi” (%17), sınavın zorluğu (%7), ön yargılı yaklaşımlar (%6) ve ulaşım (%5) gibi nedenlerle açıklamışlardır. Bu durumda engelli kamu çalışanları için düzenlenecek görevde yükseltme sınavlarında yukarıda dile getirilen sorunlar ışığında yeniden düzenleme yapılması gerekmektedir.

Amirlerin algısı ise oldukça farklıdır: “İş yerinizde engelli çalışanların sizce işlerinde yükselme şansı var mı?” sorusuna amirlerin %76’sı “evet”, %20’si ise “hayır” yanıtını vermiştir. Amirler yükselme şansını “yasal bir engel yok” (%57) ve “yeterli eğitimi aldıkları zaman” (%8) gibi şartlara bağlamışlardır.

Yukarıda aktarılan bulgulardan, engelli çalışanların işte yükselmeleri konusunda kendileri ile amirlerinin algılarının farklı olduğu anlaşılmaktadır. Bu algı farkını azaltmak amacıyla engelli çalışanların işte yükselmeleri için daha fazla eğitim ile teşvik verilmeli ve sınav yapılmalıdır. Görevde yükselen engelli kamu çalışanlarının bilgisi, olumlu örnekler olarak basın yayın organları, kurum yayınları ve engellilere yönelik yayın yapan web siteleri ve sosyal medya platformları vasıtasıyla kamuoyu ve diğer engelli çalışanlarla paylaşılmalıdır.

h) *Amirlerle İlişkiler*

Engelli kamu çalışanlarının en büyük ihtiyaçlarından biri de iş arkadaşları ve amirleri tarafından kabul görmek, sayılıp sevilme ve desteklenmektir. Bu alandaki algılarla ilgili olarak engelli çalışanlara sorulan sorulara şu yanıtlar alınmıştır:

“Amirimle anlaşırım” diyenlerin oranı % 83’tür. Amirlerin engellilere yönelik ön yargısı olduğunu düşünenler %16’lık bir gruptur. Amirleriyle iletişim kuramadığını düşünenlerin oranı ise %13’tür. “Amirlerim bana kısmen veya tamamen acıyarak yaklaşıyor” diyenler %11 oranındadır. “Amirlerim bana iş vermekten kısmen veya tamamen kaçınıyor” diyenler %12’lik bir grubu oluşturmaktadırlar. “Amirlerim bana verilen işi layıkıyla yerine getirmeyeceğimi düşünüyor” görüşünü savunanların oranı ise %16’yı bulmaktadır.

Engelli kamu çalışanlarına çalışma arkadaşlarıyla anlaşıp anlaşamadığı sorulduğunda ise, kısmen veya tamamen anlaşamadığını beyan edenlerin oranı %14’te kalmaktadır. Çalışma arkadaşlarının engellilere yönelik ön yargısı olduğunu düşünenler %17’lik bir gruptur. “Çalışma arkadaşlarım benimle iletişim kurmuyor” ifadesine kısmen veya tamamen katılanlar ise %9’dur. Yine öğle yemeği gibi molalarda çalışma arkadaşları tarafından çoğunlukla kısmen veya tamamen yalnız bırakıldığını düşünenler %8 oranındadır

Olumsuz yanıt vererek iş arkadaşı ve amiri ile ilişkisini bozma riskini alan engelli kamu çalışanlarının amiri ile sıkıntı yaşayan kitlenin tamamı olmayabileceği düşüncesi ile engelli memur ile iş arkadaşı ve amir ilişkisinin geliştirmesi için birtakım önlemler alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Örneğin, engelli kamu çalışanlarına destek veren ve onları içeren çalışma ortamlarını hayata geçiren çalışma arkadaşları ve amirler için ödül mekanizmaları düşünülebilir. Yeni engelli çalışanlar ile mesai arkadaşlarını sosyal ortamlarda bir araya getiren etkinlikler birim ve örgüt düzeyinde kaynaşma için ideal ortamlar ortaya çıkarabilir.

Engelli çalışanların amirlerinin %38’i daha önce ailelerinde, yakın çevrelerinde veya çalışma yaşamlarında bir engelli ile aynı ortamda bulunmadıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum onların engelli çalışanların sorunları ve bu sorunların olası çözüm yolları konularındaki bilgi ve deneyimlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu konuda çözüm olarak, amir adaylarının eğitim müfredatları ve asalete geçiş ile mesleğe giriş sınavlarına engelli çalışanlar ile ilgili konuların ve soruların eklenmesi, bu konuda bilgi ve farkındalık edinmeleri için yararlı olacaktır.

i) *Çalışma Arkadaşlarıyla İletişim*

Çalışma arkadaşlarının %43’ü daha önce engelli bireylerle ailesinde, yakın çevresinde veya çalışma yaşamında bir arada bulunmamıştır. “Engelli bireylerle iletişim kurabilmek ve onları tanımak amacıyla herhangi bir eğitim aldınız mı?” sorusuna olumsuz yanıt veren, yani bu konuda herhangi bir eğitim almadığını beyan eden çalışma arkadaşlarının oranı %90’dır. Engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan haberdar olduğunu söyleyen çalışma arkadaşı oranı sadece %20’dir. Dolayısıyla engelli kamu çalışanlarının hizmet içi eğitimlerle engelli bireylerle iletişim ve ilişkiler konularında bilgilendirilmesi yararlı olacaktır.

Çalışma arkadaşlarının %65'i, yani üçte ikisi, iş yerindeki fiziki koşulların engelli personelin çalışması için kısmen veya tamamen uygun olmadığını düşünmektedir. Yine “İş yerinde engellilerin görevini yapması için yardımcı araç gereç, destekleyici teknolojiler sağlanıyor mu?” sorusuna çalışma arkadaşlarının %69'u kısmen veya tamamen hayır yanıtı vermiştir. Dolayısıyla yukarıdaki alt bölümlerde çalışma koşulları konusunda elde edilen bulgular, çalışma arkadaşları grubu tarafından da doğrulanmaktadır. Söz konusu eksiklikler, çalışma arkadaşları tarafından başta asansör (%25), gerekli teknik malzeme (%17), engelli tuvaletleri (%12) ve rampa (%10) olmak üzere sıralanmıştır. Dolayısıyla fiziki eksikliklerin sıralamasında da engelli personel ile arkadaşları arasında ciddi bir uyum olduğu anlaşılmaktadır.

“İşyerinde engelli çalışanların yaptığı işler sizce eğitimlerine uygun mu?” sorusuna çalışma arkadaşlarının %43'ü kısmen veya tamamen olumsuz yanıt vermiştir. Aynı soru bu sefer vasıf ve beceriler ile ilgili olarak sorulduğunda söz konusu oran %41 olmaktadır. Bu bulgu da engelli çalışanlardan elde edilen yanıtlarla örtüşmektedir.

“İşyerinizde engelli çalışanların sizce işlerinde yükselme şansı var mı?” sorusuna %32'si olumsuz yanıt verirken aynı soru kendi yükselme şansları için sorulduğunda olumsuz yanıt daha yüksek bir oranla %40 olmaktadır.

j) *Mobbing Sorunları*

İş yerinde yıldırma ayrımcılığın bir sonucu olup ciddi bir iş yeri sorunudur. Kendilerine yöneltilen “Çalıştığınız kurumda mobbinge maruz kalanlar var mı?” sorusuna kısmen veya tamamen olumlu yanıt veren engellilerin oranı %22'yi bulmuştur. Benzer bir soru “Engelinizden dolayı mobbing uygulaması ile karşılaştınız mı?” diye doğrudan engelli kamu çalışanına sorulduğunda kısmen veya tamamen olumlu yanıt verenlerin oranı %16 olmaktadır. Engelli kamu çalışanlarına işyerinde yıldırma ile karşılaştıklarında ne yaptıkları sorulduğunda yanıtlar “sessiz kaldım” (%33), “üst amirime ve kurumuma bildirdim” (%11), ve “karşılık verdim” (%6) olarak sıralanmaktadır. Çalışma arkadaşlarının da %7'si “Sizce bu kurumda engelli çalışanlar mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalıyor mu?” sorusuna olumlu yanıt verirken %21 oranında fikir belirtilmemiştir. Bu oranın içinde mobbingi bildirmeyen veya bu konuda bilgi sahibi olmayan kişilerin olduğu öngörülebilir. Her iki durumda da mobbing tanımı ve önlenmesi konusunda hizmet içi eğitimler verilmesi yararlı olacaktır.

Yukarıda sıralanan yıldırma bulgularına ek olarak, bu çalışma kapsamında çalışma ortamında kısmen ya da tamamen ayrımcılığa uğradığını beyan edenlerin oranı %24'ü bulmaktadır. Ayrımcılık ve iş yerinde yıldırma uğramanın travmatik ve üzerinde konuşması zor bir konu olduğu düşünüldüğünde gerçek rakamların beyan edilen rakamlardan yüksek olduğu tahmin edilebilir. Bu nedenle söz konusu sorunların üzerine kararlıkla gidilmeli ve engelli kamu çalışanlarının maruz kaldığı ayrımcılık ve yıldırma vakaları sonuna kadar takip edilerek belirli aralıklarla ölçülmeli ve kurumların bu alanda kaydettiği gelişme izlenmelidir. Yine ayrımcılık ve yıldırma şikâyetlerini kaydetmek, izlemek ve engelli kamu çalışanlarının psikolojik danışma ihtiyaçlarını gidermek için bu konuda uzmanlaşmış “çağrı merkezleri” devreye sokulabilir.

2- Kamuda İstihdam Süreçlerinin Takibi ve Denetlenmesi

Engelli kamu çalışanlarının yasalarla kendilerine tanınan izin haklarının eksiksiz olarak kullanılmasında sorunlar olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin, “Engellilere yönelik resmi idari izinlerinizi kullanabiliyor musunuz?” sorusuna %43 oranında “hayır” yanıtı verilmiştir. Yine “Memurlukta herkese tanınan haklardan yararlanabiliyor musunuz?” sorusuna kısmen veya tamamen olumsuz yanıt veren %5’lik grubun dile getirdiği en büyük sıkıntı, idarenin izinlerini vermemesi (%38) ve engellilere karşı uygulanan olumsuz ayrımcılıktır (%5). Bu bağlamda, özellikle amirlere yönelik olarak hazırlanacak hizmet içi eğitim programlarında söz konusu yasal izinlerin ve hakların eksiksiz olarak kullanılması konusu önemli ve acil olarak hatırlatılmalı ve gerekli idari takip yapılmalıdır.

Engelli kamu çalışanlarına yöneltilen “Engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan haberdar mısınız?” sorusuna olumlu yanıt verenlerin oranı %39’da kalmıştır. Cevapların %33’ü engelli istihdamını düzenleyen mevzuat hakkında kısmen bilgi sahibi olduğunu gösterirken, yanıtlayanların %26’sı bu konuda bilgi sahibi olmadığını beyan etmiştir. Bu tablodan engelli kamu çalışanlarının neredeyse üçte ikisinin mevzuat hakkında kısmen veya tamamen bilgisiz olduğu sonucu çıkmaktadır.

Mevzuat hakkında bilgi sahibi olanların bu bilgiyi nereden edindiği sorulduğunda yanıtlarda işaret edilen kaynaklar, “kendi çabaları” (%71), “aile ve arkadaş çevresi” (%16), “çalışılan kurum” (%15), “İnternet ve sosyal medya” (%13), “engelli örgütü” (%9), “sendika” (%4) ve “basın-yayın kuruluşları” (%3) olarak sıralanmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin geniş yaygınlık kazandığı günümüzde internet ve sosyal medyadan yararlanan engelli örgütleri ile aile ve arkadaş çevresinin mevzuatı takip etmede önemli destek mekanizmaları hâline geldiği anlaşılmaktadır.

Mevzuat konusundaki bilgi eksikliği engelli kamu çalışanları ile sınırlı değildir. Çalışanlar amirlerinin de mevzuata tam anlamıyla hâkim olmadıklarını düşünmektedirler. Örneğin, “Sizce amirleriniz engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan haberdar mı?” sorusuna “evet” yanıtı verenlerin oranı %34’te kalırken, yanıtların ise 26’sı “hayır”, %39’u ise “bilgim yok” şeklinde olmuştur.

Mevzuat hakkında amir ve çalışanlarına/üyelerine tam ve güncel bilgi vermek konusunda kamu kurum ve kuruluşları ile sendikaların daha etkin olmaları gerekmektedir. Bu amaçla gerek hizmet içi eğitimler, gerekse de kurum içerisinde kullanılan elektronik haberleşme araçları (Web sitesi, mobil uygulamalar, e- posta, SMS, vb.) vasıtasıyla mevzuat bilgisinin çalışanlarla paylaşılması yararlı olacaktır. Bu konuda kamu kurum ve kuruluşları, internet ve sosyal medyayı hâlihazırda oldukça etkili bir şekilde kullanan ve çok sayıda üyesi olan engelli örgütleri ile de beraber çalışabilir.

B. POLİTİKA ÖNERİLERİ

1. Engelli çalışanların çalışacağı pozisyonların iş tanımları, çalışacağı pozisyonda görevli ve sorumlu olduğu işler, uygun fiziki şartlar ile kullanılacak malzeme ve donanımları da içerecek şekilde ayrıntılı bir biçimde tanımlanmalıdır. Burada vurgulanması gereken nokta, bu öneriyle engelliye göre/özgü bir iş tanımı yapılmasının istenmediği, aksine, engellinin yapacağı işin ne olduğunun açıkça ortaya konmasının tavsiye edildiğidir.
2. Birinci öneri ile bağlantılı olarak, engelli çalışanların, çalışacağı pozisyonda görevli ve sorumlu olduğu işleri içeren ayrıntılı iş tanımı, göreve başladığında kendisine ayrıntılı bir biçimde anlatılmalıdır.
3. Aday memurluk ve staj bir zorunluluk olmasına rağmen ve bütün memurlar eğitim ve staj yaptıkları hâlde yanıtlayıcılar içindeki %14'lük bir grup aday memurluk eğitimi almadığını ifade etmiştir. Eğitim aldığını beyan edenler içerisinde ise sorun yaşadığını ifade edenlerin oranı yine %14 olmuştur. İfade edilen sorunlar ağırlıklı olarak ulaşım ve binalardaki engelleyici fiziki şartlar ile ilgilidir. Araştırma sonuçlarına göre ise, ilk olarak, öğrenim düzeyi yükseldikçe aday memurluk eğitiminde sorun yaşama eğilimi düşmektedir. İkinci olarak, aday memurluk eğitimindeki zorluk algısı açısından zihinsel engelli personelle ruhsal ve duygusal durum bozukluğu olan personel ile diğer engel gruplarına mensup personel arasında oransal olarak anlamlı bir fark görülmektedir. Bu faktörler göz önüne alınarak, aday memurluk eğitiminde sorun yaşamış veya bu eğitimi hiç almadığını beyan eden engelli çalışanlara hizmet içi eğitimde öncelik tanınması ve gerekli özel düzenlemelerin (örneğin fiziki ve ulaşım dair düzenlemeler) yapılması yararlı olacaktır.
4. Engelli kamu çalışanlarının yaşadığı lojistik sorunların başında kendilerine trafikte uygulanan olumsuz davranışlar gelmektedir. Bu bağlamda trafik eğitiminde özel bir başlık açılarak engellilere trafikte yapılan kötü muamele ile ilgili eğitim programları ve kamu spotları oluşturulabilir.
5. Engelli kamu çalışanlarının yaptıkları işlerin doğasının buna uygun olması ve kendilerinin de istemesi durumunda evden ve/veya esnek çalışma sistemleri mümkün kılınmalıdır. Evden ve esnek çalışma memur mevzuatında yer almamaktadır. Bu nedenle, bu çerçevede, esnek ve evden çalışmanın mevzuatta düzenlenmesi; engelli kamu çalışanlarına tanıtılması ve kullanımının teşvik edilmesi yararlı olacaktır.
6. Engelli çalışanların işte yükselmeleri için eğitimler, teşvikler ve sınavlar, araştırma bulgularında dile getirilen sorunlar göz önüne alınarak artırılmalıdır.
7. Engelli olmanın işinde yükselmek konusunda bir dezavantaj olmadığı amirlerce vurgulanmalıdır.
8. Nesnel ölçütler kullanarak terfi ettirilmiş engelli çalışanlar olumlu örnekler olarak öne çıkarılarak başarıları kamuoyu ve diğer engelli çalışanlar ile paylaşılmalıdır.
9. Engelli kamu çalışanlarının iş arkadaşları veya amirleri tarafından benimsendiği ve desteklendiği, onları içeren bir çalışma ortamı hayata geçirilmelidir.

10. Engelli kamu çalışanlarının verimliliğini artırmak için kendilerine eğitim, vasıf ve becerilerine daha uygun işler verilmelidir. Spesifik olarak, öğrenim düzeyi yükseldikçe “istediğiniz unvanı mı çalışıyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtlardaki memnuniyetsizlik düzeyi artmaktadır. Özellikle üniversite mezunlarına yönelik unvan değişimlerini öngören düzenlemeler orta vadede planlanabilir. Hukuk gibi spesifik veya bilgisayar gibi teknik bölümleri bitiren personelin istemedikleri unvanı çalıştıkları araştırmada çok net ortaya çıkmıştır. Bu gibi durumlarda yeni unvan değişikliği sınavları planlanabilir.
11. Engelli kamu çalışanlarının yasal izinlerinin ve haklarının eksiksiz olarak kullanılması sağlanmalıdır.
12. Engelli kamu çalışanların iş yerinde yıldırma (mobbing) maruz kalıp kalmadığı belirli aralıklarla ölçülmeli ve kurumların bu alanda kaydettiği gelişme izlenmelidir. Bu amaçla tüm kamu kurum ve kuruluşlarını içeren bir genel veya engelli çalışanlara özel bir “kamu sektörü mobbing karnesi” hazırlanabilir.
13. Engelli kamu çalışanlarının ayrımcılık ve yıldırma şikâyetlerini kaydetmek, izlemek ve psikolojik danışma ihtiyaçlarını gidermek amacıyla, hâlihazırda var olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattı kullanılabilir.
14. Engelli çalışanların çalışma arkadaşları ve amirlerine engelli bireyler ile iletişim, engelli kamu çalışanlarının çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ve çözüm yolları gibi konularda el kitapları hazırlanarak dağıtılmalı ve hizmet içi eğitimler verilmelidir.
15. Engelli çalışanların çalışma arkadaşları ve amirlerinin ağırlıklı olarak mezun olduğu İİBF gibi fakültelerdeki derslerin müfredatına engelli çalışanlarla ilgili bilgiler ve örnek olaylar eklenmelidir.
16. Engelli çalışanların çalışma arkadaşları ve amirlerinin girdiği başta KPSS olmak üzere tüm yazılı ve sözlü mesleğe giriş ve meslekte yükselme sınavlarına engelli kamu çalışanlarıyla ilgili sorular eklenmelidir.

Eğitim sisteminden istihdama kadar “kaynaştırma” kavramının önemi anlaşıldığından, engelli kamu çalışanlarını mümkün olduğunca ve yapılan işin doğası elverdiğince mümkün olan en fazla sayıda çalışma arkadaşı ile beraber aynı ortamda çalıştırmak yararlı olacaktır. Diğer bir deyişle, engelli kamu çalışanlarını mümkün mertebe yalnız çalıştırmamak önerilmektedir.

Kaynaştırma kavramı, sadece engeli bulunan ve bulunmayan kamu çalışanlarının kaynaştırılması değildir. Bunun yanı sıra aynı kurumda veya farklı kurum ve kuruluşlarda görev yapan engelli kamu çalışanlarının kaynaştırılması olarak da algılanabilir. Bu bağlamda, hâlihazırda Devlet Demir Yolları’nda uygulanmakta bulunan bir model ilgi çekicidir. Bu modelde yurt çapında bu kurumda çalışan engelli memur ve işçiler, bir tatil kampı ortamında bir araya getirilmektedir. “Engelli motivasyon semineri” veya “eğitim kampı” adı verilen bu modelde yaşanan sorunlar ve potansiyel çözümler konusunda görüş alışverişinde bulunulmakta; ortak akıl üretimi, duygusal

destek ve sinerji sağlanmaktadır. Söz konusu model, yurt çapında yaygınlaştırılabilir.

17. Her kamu kurum ve kuruluşunda personel işlerine bağlı bir engelli işleri birimi kurulabilir veya bu birimlerde bir sorumlu personel belirlenebilir. Bu birim, teknik ihtiyaçlarından hak kullanımına, mobbing şikâyetlerinden kurumsal sorunlarına kadar engellilerin tüm sorunları için koordinatörlük görevi üstlenebilir.
18. Öğrenim durumuna uygun görev almayan engelli personel için ortak bir unvan değişikliği sınavı hazırlanabilir.
19. Daha önce aday memuriyette, aday memurluk sınavını geçemeyen ve işten el çektirilen engelli eski personel için bir af çalışması hazırlanarak sınav hakkı tanınabilir.
20. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı işbirliği ile engel gruplarına uygun olarak düzenlenmiş bir aday memurluk eğitimi ve bu eğitimlere uygun sınavlar hazırlanmalıdır.
21. Engelli çalışanların hizmet unvanlarına göre sınıflamasına bakıldığında; çalışanların %59.3'ünün genel idare hizmetleri sınıfında; %24.7'sinin ise yardımcı hizmetler sınıfında görev yaptığı görülmüştür. Dolayısıyla engelli kamu personelinin %84'lük bir kısmının bu iki hizmet sınıfında sıkıştığı belirlenmiştir. Öte yandan teknik hizmetler, sağlık hizmetleri, emniyet hizmetleri ve din hizmetleri gibi sınıflarında görev yapan engelli personele rastlamak pek mümkün değildir. Bu durum özellikle kimi görev alanlarında engelli personele ayrımcılık yapıldığı sonucunu ortaya koyabilir. Söz konusu alanlarda da engelli personel alımının sağlanması, hizmet gereği dışında hiçbir ölçüt olmaksızın engelli personelin önünün açılması sağlanmalıdır.
22. Araştırmanın sonuçları engelli kamu çalışanlarının ağırlıklı olarak başta İstanbul, Ankara ve İzmir olmak üzere (%41) büyük şehirlerde istihdam edildiğini göstermiştir. Her ne kadar bu durum engelli bireylerin yaşadıkları yerleri de gösteren demografik bir olgudan kaynaklanıyor olsa da engelli kamu çalışanı istihdamının mümkün mertebe coğrafi açıdan daha dengeli bir hale getirilmesi amacıyla diğer şehirlerde daha çok engelli çalışan istihdam etmenin yolları aranabilir. Bu yollardan biri de büyükşehirler dışında bir çalışma yeri seçen engellilere istihdamda öncelik tanınması olabilir.
23. Araştırmanın önemli bulgularından biri de anket uygulanan engelli memurların üçte ikisine yakınının (%60) engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan kısmen ya da tamamen haberdar olmadığını beyan etmesidir. “Mevzuattan haberim var” diyenler %39'da kalmaktadır. Bu grubun mevzuatı hangi kaynaklardan öğrendiği sorulduğunda, %71 “kendi çabamla”, %16 ise “aile ve arkadaş çevresinden” yanıtını vermektedir. Mevzuat bilgisinin kaynağı olarak kurumunu gösterenler ise %15 ile üçüncü sırada kalmaktadır. Aynı soru amirlerin mevzuattan haberdar olup olmadığı konusunda sorulduğunda, “evet amirim bu konudaki mevzuatından haberdardır” diyebilenlerin oranı sadece %34'tür. Bu bulgular hem engelli kamu çalışanlarının hem de amirlerinin mevzuat konusunda bilgilendirmesi gerektiğini düşündürmektedir. Örneğin,

engelli çalışanlara yönelik olarak, ön yargı ve ayrımcılıkla karşılaştığında neler yapması, hangi yönetsel ve yasal yolları izlemesi gerektiğini anlatan basit anlatımlı ve resimli, basılı ve çevrim içi broşürler üretilebilir. Yine amirler için benzer başvuru kaynakları oluşturulabilir. Son olarak, engelli kamu çalışanlarının ve amirlerinin engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan haberdarlığı belirli aralıklarla ve mevzuat değişikçe ölçülmeli ve bu haberdarlık geliştirilmelidir.

24. Engelli kamu çalışanlarının engellerinin ne zaman ortaya çıktığı incelendiğinde ortalamanın 13 yaş olduğu görülmüştür. Bu durumun ağırlıklı olarak kamu sektöründe istihdam amacı ve ihtiyacı ile belgelenmesi yani rapor alımı gerçekleştirilen ortalama yaş ise 22'dir. Engelin olduğu ama raporun henüz alınmadığı dokuz senelik bu boşluğun azaltılması ve engelli raporunun engelin olduğu yaşa mümkün olduğu kadar yakın yılda alınması mesleki rehabilitasyon gibi engellinin yararına başka amaçlara da hizmet edebilir. Böylece engelliler çalışabilmek için daha nitelikli bir hale getirilebilir.
25. Genel olarak, kamu politikasını tasarlayan ve uygulayan siyasi ve idari karar vericilerin üzerinde çalışması gereken ana konuların engelli kamu çalışanlarının istihdam öncesi hazırlığı ve istihdam sonrası takibi olduğu söylenebilir. Araştırmanın sonuçları engelli kamu çalışanlarının önemli bir bölümünün kendi eğitim, deneyim, özellik ve yetkinliklerine uygun işlerde çalışmadıklarını düşündüğünü ortaya koymuştur. Aynı sorunu Devlet Personel Başkanlığı uzmanları da dile getirmiş; yeterli ve nitelikli başvuruların sınırlı sayıda olması sebebiyle Milli Eğitim Bakanlığı ve Diyanet İşleri Başkanlığı gibi örgütlerde öğretmen ve imam yerine diğer idari hizmet sınıflarında alım yaptıklarını belirtmişlerdir. Eğitim, deneyim, özellik ve yetkinliklerine uygun işlerde çalışmadıklarını düşünen engelli çalışanların yaptıkları işteki verimlilikleri de istenen düzeyde olmamaktadır. Bu sorunun çözümlerinden biri, büyükşehirlerde ve sınırlı sayıda olan (Şişman, Kocabaş ve Yazıcı, 2011: 39) engellilere yönelik mesleki eğitim merkezlerinin artırılarak ve çeşitlendirilerek yurt çapına yayılmasıdır.
26. Son olarak, bu araştırmanın ürettiği bulgulardan ve ortaya koyduğu önerilerden yararlanarak nitel ve nicel yöntemler kullanılarak başka araştırmaların da yapılması önerilmektedir. Derinlemesine araştırılması gereken bu alanlardan ilki, iş yerinde yıldırma (mobbing) olgusunun engelli kamu çalışanları arasında ne kadar yaygın olarak görüldüğü, yıldırma yollarının ne olduğu ve bu sorunun çözümü için neler yapılabileceği konusudur.

Araştırma yapılabilecek bir diğer konu da kamu çalışanlarının engelli olmalarından dolayı yaptıkları ek harcamaların içeriğinin ne olduğunun tespitidir. Bu araştırmada engelli kamu çalışanlarının aylık ortalama 320 lira ilave harcamaları olduğu ortaya çıkmıştır. Engellilerin kendilerini konumlandığı gelir grubunun orta gelir grubunda sıkışmış olması da ekstra harcamaların engelliye yük olabileceği olgusunu desteklemektedir.

İlişkili üçüncü bir konu ise ağırlıklı olarak tek ve sınırlı bir aylık gelire sahip engelli kamu çalışanlarının bu gelirlerinin büyük bir bölümünü harcadıkları kira kalemi ile ilgili yapılabilecek araştırmalardır. Bu raporda anlatılan araştırma sonucunda engelli kamu çalışanlarının kiracı

olma oranının (%32) toplum genelindeki kiracılık oranından daha yüksek olduğu görülmüştür. Engelli kamu çalışanlarının %59'unun tek gelirinin maaşları olduğu düşünüldüğünde, hayatını sürdürebilmesi ağırlıklı olarak ücret gelirin'e bağlı olan engelli kamu çalışanlarının konut sahibi olabilmesi, bu kişilerin en önemli gider kalemleri olan kira giderini orta vadede ortadan kaldıracaktır. Önerilen yeni araştırmada TOKİ'nin içinde olduğu ve olmadığı formüller ile engelli kamu çalışanlarının barınma ihtiyaçları ve bu konuda gerçekleştirilebilecek politika önerileri incelenebilir.

Bu kategoride dördüncü ve belki de en önemli konu olarak şu mesele öne çıkmaktadır: Araştırmanın bulgularından hareketle, kamu sektöründe işe başlayan engelli kamu çalışanlarının işleri ile ilgili, çalışma arkadaşları ve amirlerinin ise engellilerle iletişim süreci konusunda bir oryantasyona tabi tutulması gerektiği anlaşılmaktadır. Engelli kamu çalışanlarının özel gereksinimleri dikkate alındığında kurumdaki diğer kişilerle engelli çalışan arasında bir aracı olarak faaliyet gösterecek ve uyum sürecinin mümkün olan en az sıkıntıyla atlatılmasını sağlayacak destekli istihdam modellerinin uygulanması düşünülebilir. Bu modellerin neler olabileceğinin de gelecekteki nitel ve nicel araştırmaların konusu olması yararlı olacaktır.

Son olarak, engeli olan kamu personelini ilgilendiren mevzuatla ilgili sorunların tespitini amaçlayan yeni bir çalışma yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akbulut, Süleyman (2014). *Mevzuattan Uygulamaya Engelli Hakları İzleme 2013 Raporu Rapor Özeti*, Ankara: Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği
- Akkuş, Mehmet (2004). *Cumhuriyet Dönemi'nde Özürlü Eğitimi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Baran, Nimet (2003), İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamlarına İlişkin Görüş ve Önerileri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Baran, Nimet and Cavkaytar, Atilla (2007). "Opinions and Suggestions of Employers on Employment of Individuals with Mental Retardation", *Elementary Education Online*, 6(2), 213-225.
- Barrett, A. M. ve Thomassan. B. (1964), "The Placement Process in Vocational Rehabilitation Counseling", *GTP Bulletin*, No: 2, Rehabilitation Services, No. 545, USA.
- Başaran, Sermet (2011), "Yerel Yönetimlerde Özürlü Hizmetlerine İlişkin Yöntem, Süre ve Yaptırım", *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 20(1): 11-25.
- Başaran, Sermet; Gürboğa, Coşgun; Karçkay, Keziban; Uğurlu, Bahar; İlter, Erem; İsbir, Eyyub G.; Akdoğan, A. Argun; Beydoğan, Başak; Yelsalı Parmaksız, Pınar Melis; Sabuktay, Ayşegül ve Vural, Hasan Sayım (2010), *Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması*, Ankara: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını, sayfa 176-192.
- Belgen, Beliz (2011), *Fiziksel Engelli Kişilerde Çalışma Kapasiteleri ile İlgili Ergonomik Risk Faktörlerinin Yaşam Kalitesine Etkisi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bezmez, Dikmen; Yardımcı, Sibel ve Şentürk, Yıldırım (2011), "Giriş", Dikmen Bezmez, Sibel Yardımcı ve Yıldırım Şentürk (Der.), *Sakatlık Çalışmaları: Sosyal Bilimlerden Bakmak*, s. 17-25, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Bilgin, Kamil Ufuk (2000), "Özürlülerin Çalışma Hayatındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri", *Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4): 1-19.
- Birleşmiş Milletler (1975), *Sakat Hakları Bildirgesi*, New York.
- Çakar, Burcu Yakut; Küçükaslan, Bülent ve Yılmaz, Volkan (2013), "İstihdam", Sungur Ergenoğlu, Aslı vd. (der.), (2013), *Engelsiz Türkiye için Yolun Neresindeyiz? içinde*, İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları, s. 229-257.
- Çakmak, Naci Münci (2006), *Türk Kamu Hukuku Açısından Engelli Bireylerin Hukuki Statüsü*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Davis, J. Lennard (1997), (Ed.), *The Disability Studies Reader*, New York: Routledge.
- Davis, Lennard, J. (1995). *Enforcing normalcy: Disability, Deafness and The Body*, London; New York: Verso.
- Eren, Asım (2010), *Engelli Bireylerin İşyerinde Çalıştırılması için Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma*, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ergüden A. Deniz (2008), *Sosyal Dışlanma Açısından Bedensel Engelli Bireylerin Yaşantılarının İncelenmesi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış

Yüksek Lisans Tezi.

- Ertürk, Enver (2003), *Özür lülüğün Tarihi: Türkiye Örneğ i*, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Genç, Yusuf ve Çat, Güldane (2013), «Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi», *Akademik İncelemeler Dergisi*, 81: 331-358.
- Gökbay, Zaim İnci; Ergen, Ahu ve Özdemir, Nesrin (2011), “Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim”, *Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 9(36): 1-8.
- Gökcan, Kemal (2008), “Özür lü Çocuğ a Sahip Ailelerin Psiko-sosyal Durumu ve Özür lü Çocukların Yaşam Becerilerinin Geliştirilmesi”, *Sosyal Hizmet Dergisi*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneğ i Yayını.
- Güler Kilimcioğ lu, Esra, (2005), *Tıbbi Ortamların Ve İlişkilerin Engelli Kiş ilere Uygunluğ unun Etik Yönden Değ erlendirilmesi*, Adana: Ç ukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Gündoğ du, Ayhan (2010), Bir İlköğ retim Okulu ve İş Okulunda Ç alış an Okul Yöneticisi ve Öğ retmenlerin Zihin Engelli Bireylerin İş e Yerleştirilmelerine İliş kin Görüş leri, Eskiş ehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ingstad, Benedicte ve Whyte, Susan, Reynolds (1995), (Ed.), *Disability and Culture*, Berkeley: University of California Press,
- Kara, Elif (2003), *Engelli Çocuğ u Olan Ebeveynlerin Bu Konuyla İlgili Dini Tutumları*, Samsun: 19 Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karataş, Kasım, (1998). “Özür lüler Kentlerde Özgür ce Hareket Etmek İstiyorlar”, *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, (4). Türkiye Körler Federasyonu Yayını, 1-13
- Karç kay Uğ uzer (2001), *Türkiye`De Özür lü Nüfusa Yönelik İstihdam Politikaları Ve Etkileri*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Köksal, Ayş egül (2010), *Türkiye`de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma*, İstanbul Bahç eş ehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kurnaz Özdemir, Dilek (2010), *Ortopedik Engelli Kadınların Sorun ve Beklentileri: Tuzla İlç esi Örneğ i*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kurnaz Özdemir, Dilek (2012), “Ortopedik Engelli Kadınların Sorun ve Beklentileri Üzerine Bir Araştırma: Tuzla İlç esi Örneğ i”, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 23(1): 67-82.
- Kutlu, Öz dal (2007), *Engelli Ç alış anlar İç in Kapsayıcı Bir İş yeri Düzenlemesi Değ erlendirmesi*, Ankara: ODTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Meş hur, H. Filiz Alkan (2011), “Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele-Ç alış mayaya İliş kin Tutumlar Açısından Bir Uygulama”, *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(22).
- OECD (2003), *Transforming Disability into Ability*, Paris: OECD.
- Oğ uztürk, Berna Bal (2005), İş ç i Statüsünde Ç alış an Özür lülerin Ç alış ma Ortam ve Materyallerinin Ergonomik Tasarımı Konusunda Bir Araştırma: Sivas İli Örneğ i, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Özdemir, Satı (2008), *Türkiye’de Zihinsel Engelli Bireylere Meslek Edindirme ve İstihdamlarına İlişkin Politikaların Değerlendirilmesine Yönelik Yönetici, İşveren ve Veli Görüşleri*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Özmen, Sibel (1996), *İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Sungur Ergenoğlu, Aslı vd. (der.), (2013), *Engelsiz Türkiye için Yolun Neresindeyiz?*, İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.

Şen, Esine (2003), *Engelli Çocuğu Olan Ailelerin Yaşadığı Güçlükler*, Mersin: Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Şişman, Yener; Kocabaş, Fatma ve Yazıcı, Berna (2011), *Özürülülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Türkiye’de Bu Bağlamda Uygulanan Sosyal Politikaların Genel Bir Değerlendirmesi: Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Tezcan, Tolga (2013), *Kurumsal Ayrımcılık Alanı Olarak Kamu Sektöründe Çalışan Engelli Bireylerin Yaşadıkları Ayrımcılık*, Ankara: ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (2009), *Dördüncü Özürlüler Şurası İstihdam Komisyon Raporları ve Genel Kurul Görüşmeleri: 16-20 Kasım 2009*, Ankara: T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını.

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

Türkiye İstatistik Kurumu (2013), *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*, Ankara: TÜİK, Çevrimiçi <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18507>, Erişim Tarihi: 21 Nisan 2014

Uşan, Muhammed, Fatih (1997). *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Wendell, Susan (1996). “The Rejected Body: Feminist Philosophical Reflections On Disability”, New York; Routledge.

Yılmaz, Volkan (2010), *Türkiye Refah Rejiminde Engelliliğin Politik Ekonomisi*, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

T.C. AİLE ve SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI ENGELLİ ve YAŞLI HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Kamuda Engelli İstihdamı Araştırması



G&I ARAŞTIRMA ve DANIŞMANLIK

AMİR GÖRÜŞME FORMU

GÖRÜŞME BİLGİSİ

TARİH	-----/-----/2014	Başlama ve Bitiş Saati	-----:----- / -----:-----
ANKETÖR AD SOYAD		İMZA	

KONTROL BİLGİLERİ	MERKEZ /İL		SAHA/ İşyeri	
	İSİM	TARİH	İSİM	TARİH
SAHA KONTROL				
TELEFON KONTROL				

Sayın Yetkili,

Kamuda istihdam edilen ve engeli bulunan personelin çalışma hayatında karşılaştıkları güçlükler ve işlerini daha iyi yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları destekler konusunda veriler toplamak amacıyla T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü adına sürdürdüğümüz anket çalışmasına katılmayı kabul ettiğiniz için öncelikle teşekkür ederiz. Vereceğiniz yanıtlar bilimsel araştırma etiği gereği araştırma grubunda gizli kalacak ve sadece genel istatistikî sonuçlar olarak değerlendirilecektir. Tümüyle gönüllü katılımınızla gerçekleşecek olan bu görüşmede istediğiniz soruyu yanıtlamayabilir, istediğiniz zaman da görüşmeyi sonlandırabilirsiniz. Değerli zamanınızı bize ayırdığınız için teşekkür ederiz.

G&I Araştırma ve Danışmanlık

Katılımcı Bilgileri

K1. Çalıştığı İl :

K2. Çalıştığı Kurum :

K3. Çalıştığı Birim :

K4. Çalıştığı Süre :YIL.....AY.....

K5. İşteki Unvanı :

Demografi

D1. Cinsiyet1 () Kadın 2 () Erkek (*Sormadan işaretlenecek*)

D2. Doğum yılınız:.....

D3. Eğitim durumunuz?

- 1 () İlkokul 2 () İlköğretim/Ortaokul 3 () Ortaöğretim (Lise)
4 () Ön lisans 5 () Lisans(*Bölümü belirtiniz*).....
6 () Lisansüstü(*Bölümü belirtiniz*).....

D4. Yaşamınızda en uzun süreyi nerede geçirdiniz?

- 1 () Köy/ belde 2 () İlçe merkezi 3 () İl merkezi(*belirtiniz*).....
4 () Metropol kent(*belirtiniz*)..... 5 () Yurtdışı 6 () Diğer (*belirtiniz*).....

D5. Medeni durumunuz?

- 1 () Hiç evlenmedi 2 () Evli
3 () Boşanmış 4 () Eşi ölmüş
5 () Diğer (*belirtiniz*).....

Sosyoekonomik profil

S6. Kendinizi hangi gelir grubunda görürsünüz?

- 1 () Üst gelir grubu 2 () Orta gelir grubu 3 () Orta-alt gelir grubu
4 () Düşük gelir grubu 5 () Orta-üst gelir grubu

Çalışma ilişkileri

S7. Kaç yıldır amir olarak görev yapıyorsunuz?..... Yıl

S8. Ailenizde, yakın çevrenizde yada daha önceki çalışma ortamınızda engelli bir bireyle bir arada bulundunuzmu?

- 1 () Evet 2 () Hayır

S9. Burada engelli personelle çalışıyor olmaktan dolayı zorluk yaşıyor musunuz?

- 1 () Evet, önemli sorunlar yaşıyoruz 2 () Evet, kısmi sorunlar yaşıyoruz 3 () Hayır

(*Hayır seçeneğini işaretleyenler soru 11'e geçecek*)

S10. Yaşanan zorluklardan en önemli gördüğünüz ilk üçünü sıralar mısınız?

- 1)
2)
3).....

S11. İşyerinde fiziki koşulların engelli çalışanlara uygun hale getirilmesi bakımından bugüne kadar neler yapıldı?

S12. İşyerinizde fiziki koşulların engelli bireyler için uygun hale getirilmesi bakımından ihtiyaç duyulan başka neler vardır? Lütfen belirtiniz.

S13. İşyerinde engelli çalışanların görevini yapması için yeterli yardımcı araç gereç, destekleyici teknolojiler sağlanıyor mu?

(Örnek; görme engelliler için konuşan bilgisayar programı, zihinsel engelliler için ses tanıyan yazılım ve dokunmatik ekran, tekerlekli sandalye kullananlar için rahatça erişebilecekleri yazıcı ve dolaplar, işitme engelliler için yazarak iletişimde kullanılabileceği büyük bir tahta veya sesi yazıya dönüştüren programlar gibi)

1 () Sağlanmıyor 2 () Sağlanıyor 3 () Kısmen sağlanıyor

S14. İş yerinde engelli çalışanların yaptığı işler sizce eğitimlerine uygun mu?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

S15. İşyerinde engelli çalışanların yaptığı işler sizce vasıf ve becerilerine uygun mu?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

S16. İş yerinizde engelli çalışanların sizce işlerinde yükselme şansı var mı? Neden?

1 () Evet çünkü;.....

2 () Hayır çünkü;

S17. Amir olarak engelli personelinizle ne kadar zamandır çalışıyorsunuz? Yıl..... Ay

S18. Engelli çalışanların işyerinize olumlu etkileri sizce nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

1 () Olumlu etkisi yok 2 () Başarıyı arttırıyor 3 () Yasal kotaya uymayı sağlıyor

4 () Personeli teşvik ediyor 5 () Diğer (belirtiniz)

S19. Engelli çalışanların işyerinize olumsuz etkileri sizce nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

1 () Olumsuz etkisi yok 2 () Başarıyı azaltıyor 3 () İş yavaşlatıyor

4 () İletişimi güçleştiriyor 5 () Diğer (belirtiniz)

S20. Engelli bireyleri tanımak ve onlarla iletişim kurabilmek için herhangi bir eğitim aldınız mı?

1 () Evet 2 () Hayır

S21. Engelli istihdamını düzenleyen mevzuat(yasa, yönetmelik, genelge vb...)sizce yeterli mi?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

(Evet seçeneğini işaretleyenler S 23'e geçecektir)

S22. Engelli istihdamını düzenleyen mevzuata yönelik karşılaştığınız sorunlar nelerdir?Önem sırasına göre belirtebilir misiniz?

1.....

2.....

3.....

S23. Aşağıdaki değerlendirmelere katılıyor musunuz?	1. Evet	2. Hayır	3. Kısmen
23.1.Engelli çalışanlar üstlendikleri işi layıkıyla yerine getirir.			
23.2.Engelli bireyler iş yerinde ortaya çıkacak değişikliklere-yeniliklere kolayca uyum gösterirler.			
23.3.Engelli bireylerle bir arada çalışmak insani ilişkileri geliştirir.			
23.4.Engelli bireyler duygu sömürsü yaparlar.			
23.5.Engelli bireylerle birlikte çalışmaktan çekinmem.			
23.6.Engelli çalışana kolaylık sağlamak için iş vermiyorum veya kolay iş veriyorum.			
23.7.İş yerinde engelli bireylere nasıl davranılacağını bilmek zordur.			
23.8.Engelli çalışanlara sağlanan düzenlemeler (idari izinler, gece vardiyasından muafiyet, nöbet tutmama, 3 Aralık ve Engelliler haftası izinleri, kar ve sıcak tatilleri) diğer çalışanlarda huzursuzluk yaratır.			
23.9.Engelli çalışanlar iş yerinde sorumluluk almak istemezler.			
23.10.Engelli çalışanlar işine diğer çalışanlardan daha fazla bağlıdır.			
23.11.Engelli çalışanların işe uyumlarını sağlayacak, başarılarını artıracak yeterli tecrübe ve bilgim vardır.			
23.12.Engelli çalışanlar sürekli şikâyet ederler.			
S24. Aşağıdaki faktörlerden hangileri engelli personelinizin çalışması üzerinde olumsuz yönde etkide bulunmaktadır?	1.Etkisi var	2.Etkisiz	
24.1. Engelli personelin sahip olduğu ön yargılar			
24.2. İşyerindeki fiziki çalışma koşullarının yetersizliği			
24.3. Engelli personelin yeterli eğitimlerinin olmaması			
24.4. Engelli personelin eğitimlerine uygun olmayan bir işte/bölümde çalışıyor olmaları			
24.5. Başka (belirtiniz)			

S25. Çalıştığınız kurumda mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalanlar var mı?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen 4 () Cevap yok

T.C. AİLE ve SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI ENGELLİ ve YAŞLI HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Kamuda Engelli İstihdamı Araştırması



G&I ARAŞTIRMA ve DANIŞMANLIK

ÇALIŞMA ARKADAŞLARI SORU FORMU

GÖRÜŞME BİLGİSİ

TARİH	-----/-----/2014	Başlama ve Bitiş Saati	-----:----- / -----:-----
ANKETÖR AD SOYAD		İMZA	

KONTROL BİLGİLERİ	MERKEZ /İL		SAHA/ İşyeri	
	İSİM	TARİH	İSİM	TARİH
SAHA KONTROL				
TELEFON KONTROL				

Sayın Katılımcı,

Kamuda istihdam edilen ve engeli bulunan personelin çalışma hayatında karşılaştıkları güçlükler ve işlerini daha iyi yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları destekler konusunda veriler toplamak amacıyla T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü adına sürdürdüğümüz anket çalışmasına katılmayı kabul ettiğiniz için öncelikle teşekkür ederiz. Vereceğiniz yanıtlar bilimsel araştırma etiği gereği araştırma grubunda gizli kalacak ve sadece genel istatistikî sonuçlar olarak değerlendirilecektir. Tümüyle gönüllü katılımınızla gerçekleşecek olan bu görüşmede istediğiniz soruyu yanıtlamayabilir, istediğiniz zaman da görüşmeyi sonlandırabilirsiniz. Değerli zamanınızı bize ayırdığınız için teşekkür ederiz.

G&I Araştırma ve Danışmanlık

Katılımcı Bilgileri

- K1. Çalıştığı İl :
- K2. Çalıştığı Kurum :
- K3. Çalıştığı Birim :
- K4. Toplam Çalıştığı Süre : YIL.....AY.....
- K5. İşteki Unvanı :

Demografi

D1. Cinsiyet 1 () Kadın 2 () Erkek (Sormadan işaretlenecek)

D2. Doğum yılınız:.....

D3. Eğitim durumunuz?

- 1 () İlkokul 2 () İlköğretim/Ortaokul 3 () Ortaöğretim (Lise)
 4 () Ön lisans 5 () Lisans (Bölümü belirtiniz).....
 6 () Lisansüstü (Bölümü belirtiniz).....

D4. Yaşamınızda en uzun süreyi nerede geçirdiniz?

- 1 () Köy/ belde 2 () İlçe merkezi 3 () İl merkezi (belirtiniz).....
 4 () Metropol kent (belirtiniz)..... 5 () Yurtdışı 6 () Diğer (belirtiniz).....

D5. Medeni durumunuz?

- 1 () Hiç evlenmedi 2 () Evli 3 () Boşanmış
 4 () Eşi ölmüş 5 () Diğer (belirtiniz).....

D6. Ailenizde, yakın çevrenizde ya da daha önceki çalışma ortamınızda bir engelliyle bir arada bulundunuz mu?

- 1 () Evet, bulundum 2 () Hayır, bulunmadım

Sosyoekonomik profil

S7. Kendinizi hangi gelir grubunda görürsünüz?

- 1 () Üst gelir grubu 2 () Orta gelir grubu 3 () Orta – üst gelir grubu
 4 () Orta-alt gelir grubu 5 () Düşük gelir grubu

Çalışma ilişkileri

S8. Bugünkü işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?Yıl

S9. Hâlihazırda istediğiniz ilde mi çalışıyorsunuz? 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Cevap yok

S10. İsteddiğiniz unvanda mı istihdam ediliyorsunuz? 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Cevap yok

S11. İsteddiğiniz kurumda mı istihdam ediliyorsunuz? 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Cevap yok

İş ve çalışmaya dönük tutumlar

S12. Sizin için çalışmanın anlamı nedir? Aşağıdaki seçeneklerden sizin için en önde gelen ikisini lütfen işaretler misiniz?

- 1 () Kendimin ve ailemin geçimine katkıda bulunmak
 2 () Kendi potansiyelimi gerçekleştirerek geliştirmek
 3 () Toplumsal hayata etkin katılmak
 4 () Güvenceye kavuşmak
 5 () Zorunluluk olduğu için çalışıyorum
 6 () Cevap yok

İş yerinde çalışma ilişkilerine yönelik tutum

	1- Katılıyorum	2. Kısmen katılıyorum	3. Katılmıyorum	4. Fikrim yok
S13. Şimdi size iş ve çalışma ortamına yönelik kimi cümleler okuyacağım; kendi durumunuzu dikkate alıp bunlara "katılıyorum" ya da "katılmıyorum" der misiniz?				
13.1) Eğitimime uygun istediğim bir işte çalışıyorum.				
13.2) İstedğim birimde çalışıyorum.				
13.3) Amirlerim bana uygun işler veriyor.				
13.4) Amirlerimle anlaşırım.				
13.5) Çalışma arkadaşlarımla anlaşırım.				
13.6) İşyerinde gruplaşmalar çekişmeler nedeniyle doğru dürüst iş yapılmaz.				

S14. İşyerinizin fiziki koşulları sizce engelli personelin çalışması için uygun mu?

1 () Tamamıyla uygun 2 () Kısmen uygun 3 () Uygun değil
(1'i işaretleyenler soru 16'ya geçecek)

S15. İşyerinde engelli çalışanlar için fiziki koşulların uygun hale getirilmesi bakımından yapılması gereken en önemli şey nedir? Lütfen belirtiniz.

.....

S16. İş yerinde engelli çalışanların görevini yapması için yardımcı araç gereç, destekleyici teknolojiler sağlanıyor mu?

(Örnek; görme engelliler için konuşan bilgisayar programı, zihinsel engelliler için ses tanıyan yazılım ve dokunmatik ekran, tekerlekli sandalye kullananlar için rahatça erişebilecekleri yazıcı ve dolaplar, işitme engelliler için yazarak iletişimde kullanılabileceği büyük bir tahta veya sesi yazıya dönüştüren programlar gibi)

1 () Sağlanıyor 2 () Kısmen sağlanıyor 3 () Sağlanmıyor

S17. İş yerinde engelli çalışanların yaptığı işler sizce eğitimlerine uygun mu?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

S18. Sizin yaptığınız işler kendi eğitiminize uygun mu?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

S19. İş yerinde engelli çalışanların yaptığı işler vasıf ve becerilerine sizce uygun mu?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

S20. Sizin yaptığınız işler kendi vasıf ve becerilerinize uygun mu?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

S21. İş yerinizde engelli çalışanların sizce işlerinde yükselme şansı var mı?

1 () Evet 2 () Hayır

S22. İş yerinizde sizin yükselme şansınız var mı?

1 () Evet 2 () Hayır

S23. Engelli personelle ne kadar zamandır birlikte çalışıyorsunuz? yıl

S24. Engelli personelle bir arada çalışmakta zorluk yaşıyor musunuz?

1 () Evet, tümüyle 2 () Evet, kısmen 3 () Hayır

(Hayır şikkını işaretleyenler S 26'ya geçecek)

S25. Evet ve kısmense ne tür zorluklar, lütfen belirtir misiniz?

.....

S26. Engelli çalışanlar, iş yerinde sizin çalışmanıza ne yönde etkide bulunuyor?

1 () Olumlu yönde 2 () Etkisi yok 3 () Olumsuz yönde

S27. Engelli bireylerle iletişim kurabilmek ve onları tanımak maksadıyla herhangi bir eğitim aldınız mı?

1 () Evet 2 () Hayır

S28. Engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan haberdar mısınız?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Evet kısmen

(Hayır şikkını işaretleyenler S 30'a geçecek)

S29. Mevzuat bilginizi hangi kaynaklardan edindiniz? (birden fazla tercih yapılabilir)

1 () Kurum tarafından 4 () Kendi çabamla
2 () Engelli örgütü tarafından 5 () Aile-arkadaş çevresinden
3 () Sendika tarafından 6 () Engelli arkadaşımın
7 () Diğer (belirtiniz)

S30. Memurlukta herkese tanınan haklardan yararlanabiliyor musunuz? (yıllık izin, hastalık izni, mazeret izni, doğum izni...vb)

1 () Evet

2 () Hayır (Neden Belirtiniz)

3 () Kısmen (Neden Belirtiniz)

S31. Amirlerinizle iletişimde herhangi bir sorun yaşıyor musunuz?

1 () Evet sık sık 2 () Evet, ama nadiren 3 () Hayır 4 () Cevap yok

S32. Sizce amirleriniz engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan haberdar mı?

1 () Evet, haberdar 2 () Hayır, bilmiyor 3 () Bilgim yok

S33. Sizce amirleriniz engelli bireylerle ilgili yeterli bilgi ve tecrübeye sahip mi?

1 () Evet 2 () Kısmen 3 () Hayır 4 () Bilgim yok

S34. Amirlerinizin engelli bireylere yönelik ön yargıları olduğunu düşünüyor musunuz?

1 () Evet 2 () Kısmen 3 () Hayır 4 () Bilgim yok

S35. Çalıştığınız kurumda mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalanlar var mı?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Fikrim yok

S36. Bu kurumda siz mobbing (psikolojik şiddet) uygulaması ile karşılaştınız mı?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen 4 () Fikrim yok

S37. Sizce bu kurumda engelli çalışanlar mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalıyor mu?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Fikrim yok

S38. Şimdi size engelli çalışanlara yönelik kimi kanaatleri içeren cümleler okuyacağım sizin kendi kanaatlerinize uygun gelip gelmediğini soracağım.	<i>Katılıyorum</i> 1.	<i>Kararsızım</i> 2.	<i>Katılmıyorum</i> 3.
38.1)Engelli çalışanlar iş yerindeki değişikliklere-yeniliklere kolayca uyum gösterirler.			
38.2)Engelli bireylerle bir arada çalışmak insani ilişkileri geliştirir.			
38.3)Engelli bireyler duygu sömürüsü yaparlar.			
38.4)Engelli bireylerle birlikte çalışmaktan çekinmem.			
38.5)Engelli bireyler sürekli şikâyet ederler.			
38.6)Engelli çalışanlara sağlanan düzenlemelerin (idari izinler, gece vardiyasından muafiyet, nöbet tutmama vb.) çalışma barışını bozduğunu düşünüyorum.			
38.7)Engelli bir birey işimi benim kadar iyi yapabilir			
38.8)Engelli bireyler yaşadıkları psikolojik sorunları herkes kadar iş yerine yansıtırlar.			

T.C. AİLE ve SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI ENGELLİ ve YAŞLI HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Kamuda Engelli İstihdamı Araştırması



G&I ARAŞTIRMA ve DANIŞMANLIK

ENGELİ BULUNAN PERSONEL SORU FORMU

GÖRÜŞME BİLGİSİ

TARİH	-----/-----/2014	Başlama ve Bitiş Saati	-----:----- / -----:-----
ANKETÖR AD SOYAD		İMZA	

KONTROL BİLGİLERİ	MERKEZ /İL		SAHA/ İşyeri	
	İSİM	TARİH	İSİM	TARİH
SAHA KONTROL				
TELEFON KONTROL				

Sayın Katılımcı,

Kamuda istihdam edilen ve engeli bulunan personelin çalışma hayatında karşılaştıkları güçlükler ve işlerini daha iyi yapabilmeleri için ihtiyaç duydukları destekler konusunda veriler toplamak amacıyla T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü adına sürdürdüğümüz anket çalışmasına katılmayı kabul ettiğiniz için öncelikle teşekkür ederiz. Vereceğiniz yanıtlar bilimsel araştırma etiği gereği araştırma grubunda gizli kalacak ve sadece genel istatistikî sonuçlar olarak değerlendirilecektir. Tümünüyle gönüllü katılımınızla gerçekleşecek olan bu görüşmede istediğiniz soruyu yanıtlamayabilir, istediğiniz zaman da görüşmeyi sonlandırabilirsiniz. Değerli zamanınızı bize ayırdığınız için teşekkür ederiz.

G&I Araştırma ve Danışmanlık

Katılımcı Bilgileri

K1. Çalıştığı İl :

K2. Çalıştığı Kurum :

K3. Çalıştığı Birim :

K4. Toplam Çalıştığı Süre : YIL..... AY.....

K5. İşteki Unvanı :

Demografi

D1. Cinsiyet 1 () Kadın 2 () Erkek (Sormadan işaretlenecek)

D2. Doğum yılınız:.....

D3. Eğitim durumunuz?

- 1 () İlkokul 2 () İlköğretim/Ortaokul 3 () Ortaöğretim (Lise)
 4 () Ön lisans 5 () Lisans (Bölümü belirtiniz).....
 6 () Lisansüstü (Bölümü belirtiniz)

D4. Yaşamınızda en uzun süreyi nerede geçirdiniz?

- 1 () Köy/Belde 2 () İlçe merkezi 3 () İl merkezi(belirtiniz).....
 4 () Metropol kent(belirtiniz)..... 5 () Yurtdışı 6 () Diğer (belirtiniz).....

D5. Medeni durumunuz?

- 1 () Hiç evlenmedi 2 () Evli 3 () Boşanmış 4 () Eşi ölmüş
 5 () Diğer (belirtiniz).....

D6. Çocuğunuz var mı? 1 () Evet 2 () Hayır

D7. Evinizde/hanenizde sizinle birlikte kaç kişi yaşıyor?

Engellilik bilgileri

E8. Engel grubunuz (Birden fazla engel grubu işaretlenebilir!)

- 1 () Görme Engelli 2 () İşitme Engelli 3 () Ortopedik Engelli
 4 () Dil ve konuşma 5 () Ruhsal ve Duygusal 6 () Zihinsel Engelli
 7 () Süreğen(Kronik) 8 () Sınıflanamayan (belirtiniz).....

E9. Engellilik oranınız nedir?.....

E10. Engelliler için Sağlık Kurulu Raporunuzu ilk kaç yaşında aldınız?.....

E11. Engeliniz doğuştan mı, sonradan mı oluştu?

- 1 () Doğuştan (Doğuştan seçeneği işaretlendi ise E 14'ye geçiniz)
 2 () Sonradan

E12. Engelinizin neden/nasıl oluştuğunu belirtebilir misiniz?

- 1 () Doğum sırasında 2 () İş kazası 3 () Trafik kazası 4 () Hastalık 5 () Ev kazası 6 () Diğer (belirtiniz.....)

E13. Engeliniz ne zaman oluştu, kaç yaşında?

E14. Ailenizde sizden başka engelli var mı?

- 1 () Evet var 2 () Yok (Yok seçeneği işaretlendi ise S 16'ya geçiniz)

E15. Kimler olduğunu belirtebilir misiniz?

- 1 () Eş 2 () Çocuk 3 () Ebeveyn (anne ya da baba) 4 () Kardeş 5 () Diğer

E16. Günlük yaşamınızı yardım almaksızın, bağımsız olarak sürdürebiliyor musunuz?

- 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kismen

Sosyoekonomik profil**S17. Oturduğunuz konut size mi ait?**

- 1 () Evet ev sahibi 2 () Hayır kiracı 3 () Lojman 4 () Ev sahibi değil ama kira ödemiıyor
5 () Diğer (belirtiniz)

S18. Hanenizde sizden başka çalışan var mı?

- 1 () Evet (çalışan sayısını yazınız) 2 () Hayır

S19. Hane bütçeniz, hangi gelir kalemlerinden oluşmaktadır? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

1. () Maaş geliri 2. () Emekli maaşı geliri 3. () Kira geliri
4. () Faiz geliri 5. () Kazanç – kar geliri 6. () Gelir getirici diğer faaliyetler

S20. Hanenizin aylık ortalama gelirini belirtir misiniz? TL**S21. Sizin aylık maaşınız nedir?.....TL****S22. Engeliniz nedeniyle ilave harcamanız var mı?**

- 1 () Evet 2 () Hayır (Hayır seçeneği işaretlendi ise S 24'e geçiniz)

S23. Engeliniz nedeniyle gerçekleşen aylık ortalama harcamanızı belirtir misiniz?..... TL**S24. Hanenizde aşağıdaki varlıklardan hangilerine sahipsiniz (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)**

- 1 () Binek otomobil 2 () Dizüstü bilgisayar 3 () Yazlık ev 4 () İkinci otomobil
5 () Arsa-arazi 6 () Cevap yok 7 () Hiçbiri

S25. Yaşam standartlarınıza baktığınızda kendinizi hangi gelir grubunda görürsünüz?

- 1 () Üst gelir grubu 2 () Orta üst gelir grubu 3 () Orta gelir grubu
4 () Orta-alt gelir grubu 5 () Düşük gelir grubu

Çalışma Yaşamı**S26. Kamudan önce çalışma deneyiminiz oldu mu?**

- 1 () Evet 2 () Hayır

S27. Bu kurumdaki işiniz kamudaki ilk işinizi mi?

- 1 () Evet (Evet seçeneği işaretlendi ise S 29'a geçiniz)
2 () Hayır

S28. Daha önce başka bir kamu kurumunda çalışıyor idiyse, o kurumdaki çalışma sürenizi belirtir misiniz?YılAy**S29. Bugünkü işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?YılAy****S30. Bu işe girişiniz nasıl oldu?**

- 1 () KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı)
2 () Kurum sınavı (2012 yılı öncesi)
3 () ÖMSS/EKPSS (Merkezi Engelli Memur Seçme Sınavı)
4 () Kura
5 () Statü değişikliği (işçilikten memurluğa geçiş)
6 () Sözleşmeli kadrodan daimi kadroya geçiş (4.b'den kadroya geçiş)
7 () Naklen atama
8 () Diğer (belirtiniz).....

S31. Hâlihazırda istediğiniz ilde mi çalışıyorsunuz? 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Cevap yok**S32. İsteddiğiniz unvanda mı istihdam ediliyorsunuz? 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Cevap yok****S33. İsteddiğiniz kurumda mı istihdam ediliyorsunuz? 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Cevap yok**

İş ve çalışmaya dönük tutumlar

S34. Sizin için çalışmanın anlamı nedir? Aşağıdaki seçeneklerden sizin için en önde gelen ilk ikisini işaretleyiniz?

- 1 () Kendimin ve ailemin geçimine katkıda bulunmak
 2 () Kendi potansiyelimi gerçekleştirerek geliştirmek
 3 () Toplumsal hayata etkin katılmak
 4 () İş güvencesine kavuşmak
 5 () Zorunluluk olduğu için çalışıyorum
 6 () Cevap yok

S35. Memuriyete başlamak hayatınızı ne yönde etkiledi?

- 1 () Olumlu yönde 2 () Değişiklik olmadı 3 () Olumsuz yönde 4 () Cevap yok

S36. Memuriyete başlamış olmaktan pişmanlık duyduğunuz oluyor mu?

- 1 () Evet, sık sık 2 () Bazen, nadir olarak 3 () Hayır, hiçbir zaman

S37. İşe erişimde sorun yaşıyor musunuz?

- 1 () Evet (*belirtiniz*)
 2 () Hayır

S38. Aile ve ev çevresinde engelli olarak karşılaştığınız sorunlar çalışma şevkinizi olumsuz etkiliyor mu?

- 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

	1-Memnun Değilim	2-Kısmen Memnunum	3-Memnunum	4.Cevap yok
S39. Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle dinleyerek, size uygun gelen seçeneği belirtiniz.				
Yaptığım işten;				
39.1) Bana meşguliyet sağlaması bakımından				
39.2) Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından				
39.3) Bana iş güvencesi sağlaması bakımından				
39.4) Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilmem bakımından				
39.5) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından				
39.6) İş içinde terfi olanağımın olması bakımından				
39.7) Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından				

S40. Yaptığınız işte zorlanıyor musunuz?

- 1 () Evet, zorlanıyorum 2 () Kısmen zorlanıyorum 3 () Hayır, zorlanmıyorum 4 () Hayır zorlanmıyorum, tam tersine daha fazla iş istiyorum
 (*Hayır seçeneklerinden biri işaretlendi ise S 42ye geçiniz*)

S41. Neden zorlandığınızı anlatabilir misiniz?.....

.....

S42. Çalıştığınız bölümde yapacağınız işin ne olduğu ve nasıl yapılacağı açık seçik olarak size anlatıldı mı? (İş tanımı yapıldı mı?)

- 1 () Evet, tüm boyutlarıyla 2 () Evet, kısmen 3 () Hayır

S43. Aday memurluk eğitiminde zorlukla karşılaştınız mı?

- 1 () Evet, çok fazla 2 () Evet, kısmen 3 () Hayır 4 () Eğitimi almadı
 (*Hayır ve eğitimi almadı seçeneklerinden biri işaretlendi ise S 45'e geçiniz*)

S44. Aday memurluk eğitiminde karşılaştığınız en önemli sorunu belirtir misiniz?.....

.....

S45. Aday memurluk sınavında zorlukla karşılaştınız mı?

1 () Evet, çok fazla 2 () Evet, kısmen 3 () Hayır 4 () Sınava girmedim
(Hayır ve sınava girmedim seçeneklerinden biri işaretlendi ise S 47'e geçiniz)

S46. Aday memurluk sınavında karşılaştığınız en önemli sorunu belirtir misiniz?

.....

S47. Sizce bu işte yükselme şansınız var mı?

1 () Evet var 2 () Hayır yok 3 () Fikri yok
(Evet seçeneği işaretlendi ise S 49'ye geçiniz)

S48. Neden yükselme şansınızın olmadığını düşünüyorsunuz?

.....

S49. Görevde yükselme eğitimlerinde zorlukla karşılaştınız mı?

1 () Evet, çok fazla 2 () Evet, kısmen 3 () Hayır 4 () Eğitimi almadım
(Hayır ve eğitimi almadım seçeneklerinden biri işaretlendi ise S 51'a geçiniz)

S50. Görevde yükselme eğitiminde karşılaştığınız en önemli zorluğu belirtir misiniz?

.....

S51. Görevde yükselme sınavında/sınavlarında zorlukla karşılaştınız mı?

1 () Evet, çok fazla 2 () Evet, kısmen 3 () Hayır 4 () Sınava girmedim
(Hayır ve eğitimi almadım seçeneklerinden biri işaretlendi ise S 53'e geçiniz)

S52. Görevde yükselme sınavında karşılaştığınız en önemli zorluğu belirtir misiniz?

.....

S53. Aşağıdaki koşullar bakımından çalışma ortamınız sizin açınızdan yeterli mi?

	1. Yeterli	2. Kısmen yeterli	3. Yeterli değil	4. Fikrim yok
53.1) Tuvalet				
53.2) Aydınlatma				
53.3) Asansör				
53.4) Temizlik				
53.5) Yönlendirme işaretleri				
53.6) Rampa				

S54. İşyerinizde görevinizi yapmanız için yeterli yardımcı araç gereç, destekleyici teknolojiler mevcut mu?

(Örnek; görme engelliler için konuşan bilgisayar programı, zihinsel engelliler için ses tanıyan yazılım ve dokunmatik ekran, tekerlekli sandalye kullananlar için rahatça erişebilecekleri yazıcı ve dolaplar, işitme engelliler için yazarak iletişimde kullanılabileceği büyük bir tahta veya sesi yazıya dönüştüren programlar gibi)

1 () Evet 2 () Hayır 3 () İhtiyacım yok

(Hayır ve İhtiyacım yok seçeneklerini işaretleyenler s 57'ye geçecek)

S55. Bu araç ve gereçler nelerdir belirtir misiniz?

.....

S56. Bu araç ve gereçleri kullanmak için eğitim ve teknik destek aldınız mı?

1 () Evet 2 () Hayır

S57. İşyerinizde ihtiyaçlarınıza ya da engel grubunuza uygun düzenlemeler var mı?

(Örnek; tekerlekli sandalye kullananlar için uygun tuvalet, rampa, asansör ve kapı genişlikleri, görme engelliler için kabartma levhalar veya sesli uyarıcılar, işitme engelliler için işaret dili bilen bir personel, zihinsel engelliler için tuşları büyük ve kullanımı rahat telefon ve sembolik hatırlatıcılar gibi)

1 () Evet var 2 () Hayır yok

(Hayır seçeneğini işaretleyenler S 59'e geçecek)

S58. Varsa neler olduğunu açıklayınız?

.....

S59. Engelinizden dolayı farklı mesai saati uygulamasını talep ettiniz mi? Talebiniz karşılandı mı?

1 () Evet, karşılandı 2 () Hayır, karşılanmadı 3 () Talep etmedi 4 () Fikri yok

S60. Engellilere yönelik resmi idari izinlerinizi (3 Aralık Dünya Engelliler Günü, Engelliler haftasının ilk günü, kar tatili, sıcak tatili) kullanabiliyor musunuz?

1 () Evet, kullanırim 2 () Hayır, kullanmadım 3 () Fikri yok

S61. Memurlukta herkese tanınan haklardan yararlanabiliyor musunuz? (yıllık izin, hastalık izni, mazeret izni, doğum izni...vb)

1 () Evet

2 () Hayır (Neden? *Belirtiniz*)

3 () Kısmen (Neden? *Belirtiniz*)

S62. Engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan (yasa, yönetmelik, genelge vb.) haberdar mısınız?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

(Hayır seçeneği işaretlendi ise S 64'e geçiniz)

S63. Mevzuat bilginizi hangi kaynaklardan edindiniz? (birden fazla tercih yapılabilir)

1 () Kurum tarafından

4 () Kendi çabamla

2 () Engelli örgütü tarafından

5 () Aile-arkadaş çevresinden

3 () Sendika tarafından

6 () Diğer (*belirtiniz*)

S64. Sizce amirleriniz engelli istihdamını düzenleyen mevzuattan (yasa, yönetmelik, genelge vb.) haberdar mı?

1 () Evet, haberdar 2 () Hayır, bilmiyor 3 () Bilgim yok

S65. Çalıştığınız kurumda mobbinge (psikolojik şiddete) maruz kalanlar var mı?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen 4 () Bilgim yok

S66. Engelinizden dolayı mobbing (psikolojik şiddet) uygulaması ile karşılaştınız mı?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

(Hayır seçeneği işaretlendi ise S 68'e geçiniz)

S67. Evetse/kısmense bunun için ne yaptınız? Anlatabilir misiniz?

.....

S68. Çalışma ortamında ayrımcılığa uğradığınızı düşündüğünüz olur mu?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

İşyerinde çalışma ilişkilerine yönelik tutum

	1. Katılıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kısmen	4. Cevap yok
S69. Şimdi size iş ve çalışma ortamına yönelik kimi cümleler okuyacağım; kendi durumunuzu dikkate alıp bunlara “katılıyorum” ya da “katılmıyorum” der misiniz?				
69.1) Eğitimime uygun istediğim bir işte çalışıyorum.				
69.2) İstedğim birimde çalışıyorum.				
69.3) Amirlerim bana uygun işler veriyor.				
69.4) Amirlerimle anlaşırım.				
69.5) Amirlerim bana acıyarak yaklaşıyor.				
69.6) Amirlerim bana iş vermekten kaçınıyor.				
69.7) Amirlerim bana verilen işi layıkıyla yerine getiremeyeceğimi düşünüyor.				
69.8) Çalışma arkadaşlarımla anlaşamıyorum.				
69.9) Çalışma arkadaşlarım benimle iletişim kurmuyor.				
69.10) Çalışma arkadaşlarım yemek arası vb. molalarda beni çoğunlukla yalnız bırakır.				
69.11) Amirlerimle iletişim kuramıyorum.				
69.12) Çalışma arkadaşlarımla engelli bireylere yönelik önyargısı var.				
69.13) Amirlerin engelli bireylere yönelik önyargısı var.				
69.14) Amirlerin bütün çalışanlarla iletişim sorunu var.				

Görüşme sona erdikten sonra, anketör tarafından yalnızken doldurulacak.

ANKETÖR KONTROL FORMU TASLAĞI

70. Anketi kim doldurdu?

Anketör Görüşme yapılan kişi Diğer.....

71. Yanıtlayan kişi soruları nerede yanıtladı?

Anketör ile yalnızken Çevresinde iş arkadaşları ve/veya amiri varken

72. Anket sırasında görüşme yapılan kişiye müdahale ya da yönlendirmede bulunuldu mu?

Hayır Evet

73. Varsa kim tarafından bir müdahale ya da yönlendirme oldu?

İş arkadaşı Amiri Diğer.....

74. Varsa ne tür bir müdahale ya da yönlendirme oldu?

.....
.....

75. Yanıtlayan kişi soruların ne kadarını anladı?

Tamamını Bir Kısımını Hiçbirini

76. Varsa anlaşılmayan sorular:

.....
.....

77. Yanıtlayan kişi soruların ne kadarını cevaplarırken samimiydi?

Tamamında Bir Kısımında Hepsinde

78. Varsa samimi yanıtlanmayan sorular:

.....
.....

