



KAMUDA ÇALIŞAN ENGELLİ BİREYLERE YÖNELİK ÇALIŞMA HAYATI ARAŞTIRMASI

Araştırma Raporu / Haziran 2025

Memur-Sen
Engelliler Komisyonu

**KAMUDA ÇALIŞAN
ENGELLİ BİREYLERE
YÖNELİK ÇALIŞMA HAYATI
ARAŞTIRMASI**

Ankara, Haziran 2025

**Memur-Sen Adına Sahibi Genel Başkan**

Ali YALÇIN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Ramazan ÇAKIRCI

Yayın Kurulu

Mahmut Faruk DOĞAN

Levent USLU

Hüseyin ÖZTÜRK

Hacı Bayram TONBUL

Soner Can TUFANOĞLU

Ali YILDIZ

Hamza ÖKSÜZ

Hazırlayanlar

Doç. Dr. Mahmut ÇİTİL

Doç. Dr. Sami PEKTAŞ

Dr. Ayhan METİN

Dr. İrem AKÇAYIR

Dr. Öğr. Üyesi Gökem CEYHAN

Ahmet DÖNMEZ

İsmail ALDEMİR

Av. Serdar Bülent YILMAZ

Grafik Tasarım

Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

Danışma Kurulu

Ahmet AKIN

Ali YAĞDIRAN

Arif ULAŞ

Fatma Suzan ÖZDEMİR

Fatma ŞAHİNER

Hacer YILMAZ

Hamit ALEMDAROĞLU

Hasan DEMİREL

Hasan Hüseyin YILMAZ

İbrahim BUDAK

Kemal KART

Kürşat BEDİR

Levent ŞAHİN

Mahir SAYGI

Muhammed Okan TUTAR

Mustafa Musa BEYDOĞAN

Mücahit Hüseyin USLU

Ömer BULUT

Rahim ULUKAN

Suzan DERELİ GENCER

Vildan ÇELİK

Ziya SULUYER

ISBN: 978-625-95148-8-8

Baskı

EPA-MAT BASIM YAYIN AMBALAJ REK. PROMSAN. TİC. LTD. ŞTİ.

Yönetim Merkezi

Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No:86 Altındağ - Ankara / TÜRKİYE

Tel: 0 312 230 48 98 - Faks: 0 312 230 39 89

İÇİNDEKİLER

GRAFİKLER VE TABLOLAR	9
KISALTMALAR	20
ÖNSÖZ	21
SUNUŞ	23
YÖNETİCİ ÖZETİ	26
 BİRİNCİ BÖLÜM	
1. GİRİŞ	37
1.1. ENGELLİLİĞİN KAVRAMSAL VE TOPLUMSAL DURUMU	37
1.1.1. Engellilik Tanımı	37
1.1.2. Engelli Bireyler Kimlerdir?	38
1.1.3. Türkiye’de Engelliliğin Yaygınlığı ve İş Gücüne Katılım Oranları	38
1.2. ENGELLİLERİN TÜRKİYE’DEKİ TARİHSEL SÜRECİ VE GÜNÜMÜZDEKİ YASAL TEMELLER	41
1.2.1. Türkiye’de Engelliler ile İlgili Yasal Temeller	44
1.2.2. Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde Türkiye’de Engelli Hakları	48
1.3. ENGELLİLERLE İLGİLİ ÜLKEMİZDE YAPILAN MAKRO ARAŞTIRMALAR	55
1.4. ENGELLİLER VE ÇALIŞMA HAYATI	61
1.4.1. Mesleki Eğitimde ve İşte Fırsat Eşitliği	62
1.4.2. Engellilerin İstihdamı ve İşe Alım Sürecinde Yaşanan Güçlükler	63
1.4.3. Erişilebilirlik	66
1.4.4. Engellilerle Yönelik Toplumsal Bakış Açısı ve Farkındalık	68
1.4.5. Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Mobbing- Yıldırma	69
1.4.6. Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler	70
1.4.7. Engellilerin Kariyer Gelişiminde Yaşadıkları Güçlükler: Cam Tavan Etkisi	70
1.4.8. Engellilerde İş Sağlığı ve Güvenliği	71

İKİNCİ BÖLÜM

2.	YÖNTEM	75
2.1.	Araştırmanın Modeli	75
2.1.1.	Çalışma Grubu	76
2.2.	Veri Toplama Araçları	90
2.3.	Verilerin Analizi	90

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.	NİCEL BULGULAR	93
3.1.	Çalışma Hayatında Engelliliğin Etkileri	93
3.2.	Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşulları	101
3.3.	Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İletişim	113
3.4.	Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselme Fırsatları	121
3.5.	Teknolojik Erişilebilirlik ve Ekipman İmkanları	128
3.6.	Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması	134
3.7.	Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması	143
3.8.	Eğitim Durumu ile Engel Türleri Arasındaki İlişki	146
3.9.	Engel Türleri ile Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemeler Arasındaki İlişki	149
3.10.	Çalışılan Kurum ile İhtiyaç Duyulan Yazılım ve Donanım Taleplerinin Kurum Tarafından Karşılanması Durumu	152
3.11.	Eğitim Düzeyi ile İş-Uyum Algısı Arasındaki İlişki	154
3.12.	Engel Türleri İle Engel Durumundan Kaynaklı Yönetici Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Arasındaki İlişki	155
3.13.	Engel Türü İle Engel Durumundan Kaynaklı Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Arasındaki İlişki	159
3.14.	Cinsiyet ile Görevde Yükselmeye Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki	162

3.15.	Cinsiyet ile Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu	165
3.16.	Engel Türü ile Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşulları	166
3.17.	Eğitim Durumu ile Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması Arasındaki Farklılık	178
3.18.	Yaş Düzeyi ile Fiziksel Erişim Koşulları Arasındaki Farklılık	184
3.19.	Çalışılan Kurum ile Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı Bulunma Durumu	190
3.20.	Çalışılan Kurum ile Fiziksel Erişim Koşulları	191
3.21.	Eğitim Düzeyi ile Hizmet İçi Eğitimler Yeterliliği Arasındaki Farklılık	207

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.	NİTEL BULGULAR	209
4.1.	Engellilik Türleri ve Deneyim Farklılıkları	210
4.2.	Engellilik Oranı ve Gündelik Yaşam	212
4.3.	Kurumsal İstihdam ve Hizmet Sınıfları	214
4.4.	Kadro ve Unvanlar	216
4.5.	Eğitim Durumu ve Mezun Olunan Okullar	218
4.6.	İş Ortamı ve Sosyal Yaşam	220
4.7.	Fiziksel Erişilebilirlik	222
4.8.	Psikososyal Koşullar ve Mobbing	224
4.9.	Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselme	226
4.10.	Teknolojik Erişilebilirlik	228
4.11.	Mevzuat Bilgisi ve Haklara Erişim	230
4.12.	Kurumlar Arası Farklılıklar ve Eşitsizlik	232
4.13.	Eğitim ve İş Uyumu	234
4.14.	Yaş ve Cinsiyet Farklılıkları	236
4.15.	Öneri ve Beklentiler	238
4.16.	Türkiye’de Engellilik Politikalarının Son 20 Yıldaki Gelişimi	240

4.17.	Kamu Politikalarının Engelli Bireylerin Hak Temelli Yaşama Katılımına Etkisi	242
4.18.	Katılımcıların Stratejik Belgeler, Eylem Planları ya da Kalkınma Planları Hakkında Görüşleri	244
4.19.	Kota Zorunluğu ve Kapsayıcı İstihdam	246
4.20.	Katılımcıların Eşit Vatandaşlık İçin Temel Politika Önerileri	248

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.	TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	255
5.1.	Engel Türlerine Göre Sonuçlar	255
5.2.	Engellilik Rapor Oranları	256
5.3.	Kurumsal Dağılım	257
5.4.	Hizmet Sınıflarına Göre Temsil Durumu	258
5.5.	Kadro Unvanı Dağılımı	259
5.6.	Eğitim Düzeyi	261
5.7.	Mezun Olunan Fakülteler	262
5.8.	Çalışma Hayatında Engelliliğin Etkileri	263
5.9.	Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşulları	265
5.10.	Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı	266
5.11.	Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İletişim	267
5.12.	Fiziksel Şiddet Görme Durumu	269
5.13.	Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselme Fırsatları	270
5.14.	Teknolojik Erişilebilirlik ve Ekipman İmkânları	272
5.15.	Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması	274
5.16.	Mevzuat Bilgi Düzeyi	275
5.17.	Eğitim Durumu ile Engel Türleri Arasındaki İlişki	276
5.18.	Engel Türü ile Ergonomik Düzenlemeler Arasındaki İlişki	277
5.19.	Çalışılan Kurum ile Donanım Taleplerinin Karşılanması	279
5.20.	Eğitim Düzeyi ile İş-Uyum Algısı İlişkisi	280

5.21. Engel Türleri ile Engel Durumundan Kaynaklı Yönetici Tarafından Mobbinge Maruz Kalma Arasındaki İlişki	281
5.22. Engel Türleri ile Engel Durumundan Kaynaklı Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge Maruz Kalma Arasındaki İlişki	283
5.23. Cinsiyet ile Görevde Yükselmeye Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki	284
5.24. Engel Türü ile Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşulları Arasındaki İlişki	286
5.25. Eğitim Durumu ile Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması Arasındaki Farklılık	287
5.26. Yaş Düzeyi ile Fiziksel Erişim Koşulları Arasındaki Farklılık	288
5.27. Çalıştığı Kurum ile Fiziksel Koşullar Arasındaki Farklılık	289
5.28. Eğitim Düzeyi ile Hizmet İçi Eğitimler Yeterliliği Arasındaki Farklılık	290

ALTINCI BÖLÜM

6. POLİTİKA VE MEVZUAT DÜZENLEME ÖNERİLERİ	293
--	-----

KAYNAKÇA	305
-----------------------	-----

GRAFİKLER VE TABLOLAR

Şekil 1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı	76
Şekil 2. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	77
Şekil 3. Katılımcıların Çalışılan Bölgelere Göre Dağılımı	79
Şekil 4. Katılımcıların Engel Türlerine Göre Dağılımı	80
Şekil 5. Katılımcıların Birden Fazla Engellilik Durumunun Bulunma Dağılımı	81
Şekil 6. Katılımcıların Engelli Raporu Yüzdelik Oranı Dağılımı	82
Şekil 7. Katılımcıların Çalışılan Kuruluşun Bağlı Olduğu Kurum Dağılımı	83
Şekil 8. Katılımcıların Hizmet Sınıfı Dağılımı	84
Şekil 9. Katılımcıların Kadro Unvanı Dağılımı	86
Şekil 10. Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı	87
Şekil 11. Katılımcıların Mezun Olduğu Fakülte Dağılımı	89
Şekil 12. Aday Memurluk Sürecinde Engelle İlgili Problem/Önyargı Durumu	94
Şekil 13. Eğitimine Uygun İşte Çalışma Durumu	95
Şekil 14. Engeline Uygun Pozisyonda Görev Alma Durumu	96
Şekil 15. Engel Kaynaklı Zorlanma Durumu	97
Şekil 16. Yapılan İşin Bireysel Tatmin ve Saygınlık Sağlama Durumu	98
Şekil 17. Engelliliğin Çalışma Hayatına Etkisine İlişkin Ortalama Puan	100
Şekil 18. Ortopedik Erişilebilirlik Düzenlemeleri Durumu	101
Şekil 19. Uygun Tuvalet ve Özel Alanların Mevcudiyeti	102
Şekil 20. Ergonomik Donanım Düzenlemeleri	103
Şekil 21. Kaymaz Zemin Uygulamaları	104
Şekil 22. Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yüzey ve Sesli Uyarı	106
Şekil 23. İşitme Engelliler İçin İndüksiyon Döngüsü Sistemi	107
Şekil 24. TİD Eğitimi Verilme Durumu	108
Şekil 25. Afet Durumlarında Erişilebilir Tahliye İmkânı	109

Şekil 26. Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşulları Ortalama Puanı	111
Şekil 27. Cinsiyet Ayrımlı Engelli Tuvaleti Bulunma Durumu	112
Şekil 28. Yöneticilerin Farkındalık ve Hassasiyet Durumu	113
Şekil 29. Çalışma Arkadaşlarının Farkındalık ve Hassasiyet Durumu	114
Şekil 30. Yöneticilerden Mobbing veya Ayrımcılığa Maruz Kalma	115
Şekil 31. Çalışma Arkadaşlarından Mobbing veya Ayrımcılığa Maruz Kalma	116
Şekil 32. Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İletişim Ortalama Puanı	118
Şekil 33. Yöneticiden Fiziki Şiddet Görme	119
Şekil 34. Çalışma Arkadaşından Fiziki Şiddet Görme	120
Şekil 35. Görevde Yükselme Olanaklarında Eşitlik Algısı	121
Şekil 36. Hizmet İçi Eğitim ve Kariyer Programlarının Yeterliliği	122
Şekil 37. Sınavlarda Gerekli Düzenlemeler Yapılma Durumu	123
Şekil 38. Mülakatlarda Engelliliğe Dayalı Önyargı Algısı	124
Şekil 39. Yönetim Kadrolarında Engelli Temsili Algısı	125
Şekil 40. Kariyer Gelişimi Olanakları Ortalama Puanı	127
Şekil 41. Yazılım ve Donanım İhtiyacının Karşılama Durumu	128
Şekil 42. Yazılım/Donanım Talep Etme Durumu	129
Şekil 43. Talep Edilen Donanımın Karşılama Durumu	130
Şekil 44. Talebin Karşılammama Nedenleri	131
Şekil 45. Elektronik Sistem Eğitimine Katılım Durumu	132
Şekil 46. Elektronik Sistemlerin Erişilebilirlik Durumu	133
Şekil 47. 5378 Sayılı Kanunun Engelli İstihdamına Katkısı	135
Şekil 48. EKPSS'nin Kamuda İstihdamı Artırma Etkisi	136
Şekil 49. Mülakatsız Atamanın Olumlu Etkisi	137
Şekil 50. Yer Değiştirme Hakkının Kolaylaştırıcı Etkisi	138
Şekil 51. Gece Vardiyası Muafiyetinin Katkısı	139
Şekil 52. Toplu Sözleşme Haklarının Olumlu Algısı	140
Şekil 53. Engelli Haklarına İlişkin Ortalama Puan	142
Şekil 54. Haklar ve Mevzuat Hakkında Bilgi Sahibi Olma Düzeyi	143

Şekil 55. Mevcut Hakların Yeterliliğine İlişkin Algı	144
Şekil 56. Mevzuatın Uygulama Sürecine İlişkin Algı	145
Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımına İlişkin Bulgular	76
Tablo 2. Katılımcıların Yaş Düzeyi Dağılımına İlişkin Bulgular	77
Tablo 3. TÜİK Düzey 1 Dikkate Alınarak Çalışılan Bölgelere Göre Dağılımına İlişkin Bulgular	78
Tablo 4. Katılımcıların Engel Türü Dağılımına İlişkin Bulgular	79
Tablo 5. Katılımcıların Birden Fazla Engellilik Durumunun Bulunmasına İlişkin Bulgular	81
Tablo 6. Katılımcıların Engelli Raporu Yüzdesi Dağılımına İlişkin Bulgular	81
Tablo 7. Katılımcıların Çalışılan Kuruluşun Bağlı Olduğu Kurum Dağılımına İlişkin Bulgular	82
Tablo 8. Katılımcıların Hizmet Sınıfı Dağılımına İlişkin Bulgular	84
Tablo 9. Katılımcıların Kadro Unvanı Dağılımına İlişkin Bulgular	85
Tablo 10. Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımına İlişkin Bulgular	87
Tablo 11. Katılımcıların Mezun Oldukları Fakülte Dağılımına İlişkin Bulgular	88
Tablo 12. Katılımcıların Aday Memurluk Sürecinde Engelinden Kaynaklı Bir Problem ya da Önyargıyla Karşılaşma Durumuna İlişkin Bulgular	93
Tablo 13. Katılımcıların Eğitim Durumuna Uygun Bir Birimde Çalıştığını ya da Eğitimine Uygun Bir İş Yaptığını Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular	95
Tablo 14. Katılımcıların Engeline Uygun Bir Pozisyonda Görev Alma Durumuna İlişkin Bulgular	96
Tablo 15. Katılımcıların Çalıştığı Birimde/İşte, Engelinden Kaynaklanan Nedenlerle Zorlanma Durumuna İlişkin Bulgular	97
Tablo 16. Katılımcıların Yapılan İşin Kendini Gerçekleştirme, Saygın Bir Birey Olma, İş Doyumu Gibi Hisler Sağlaması Durumuna İlişkin Bulgular	98
Tablo 17. Katılımcıların Çalışma Hayatında Engelliliğin Etkilerine İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları	99

Tablo 18. Katılımcıların Çalışılan Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumuna İlişkin Bulgular	101
Tablo 19. Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular	102
Tablo 20. Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemeler Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular ...	103
Tablo 21. Katılımcıların Çalışılan Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplamasının Kaygan Olmama Durumuna İlişkin Bulgular	104
Tablo 22. Katılımcıların Çalışılan Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular	105
Tablo 23. Katılımcıların Çalışılan Kurumda İşitme Engelliler İçin Danışma, Toplantı Salonu Gibi Yerlerde İndüksiyon Döngü Sisteminin Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular	107
Tablo 24. Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarına Türk İşaret Dili Eğitimi Verilme Durumuna İlişkin Bulgular	108
Tablo 25. Katılımcıların Çalışılan Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartlarının Erişilebilir Olma Durumuna İlişkin Bulgular	109
Tablo 26. Katılımcıların Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşullarına İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları	110
Tablo 27. Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular	112
Tablo 28. Katılımcıların Yöneticilerinin Çalışanların Engelinden Kaynaklı Yaşadığı Zorluklar ile İlgili Yeterli Hassasiyete ve Farkındalığa Sahip Olduklarını Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular	113
Tablo 29. Katılımcıların Çalışma Arkadaşlarının Çalışanların Engelinden Kaynaklı Yaşadığı Zorluklar ile İlgili Yeterli Hassasiyete ve Farkındalığa Sahip Olduklarını Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular	114
Tablo 30. Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticilerinden Mobbing, Önyargı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumuna İlişkin Bulgular	115
Tablo 31. Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşlarından Mobbing, Önyargı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumuna İlişkin Bulgular	116

Tablo 32. Katılımcıların Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İletişimine İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları	117
Tablo 33. Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticilerinden Fiziki Şiddet Görme Durumuna İlişkin Bulgular	119
Tablo 34. Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşlarından Fiziki Şiddet Görme Durumuna İlişkin Bulgular	120
Tablo 35. Katılımcıların Kurumda Engelli Çalışanların Çalışma Hayatındaki Görevde Yükselme İmkanlarının, Diğer Çalışanlarla Eşit Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular	121
Tablo 36. Katılımcıların Engelli Bireyler İçin Kurum İçinde Sunulan Hizmet İçi Eğitim ve Kariyer Gelişimi Programlarının Yeterli Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular	122
Tablo 37. Engelli Bireylerin Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Yazılı/Sözlü Sınavlarında Karşılaştıkları Zorluklara Yönelik Gerekli Düzenlemelerin Yapılma Durumuna İlişkin Bulgular	123
Tablo 38. Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Mülakat Süreçlerinde Bireyin Engellilik Durumuna Karşı Muhtemel Önyargılar, Olumsuz ve Haksız Değerlendirmelere Sebep Olduğunu Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular	124
Tablo 39. Katılımcıların Liyakat Sahibi Engelli Bireylerin Yönetim Kadrolarında Yeterince Yer Aldığını Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular	125
Tablo 40. Katılımcıların Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselme Fırsatlarına İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları	126
Tablo 41. Katılımcıların Çalışma Hayatında Engelinden Kaynaklı Olarak İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanımın Yeterli Düzeyde Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular	128
Tablo 42. Katılımcıların Kurumundan Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanımı Talep Etme Durumuna İlişkin Bulgular	129
Tablo 43. Katılımcıların Kurumundan Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanım Taleplerinin Kurum Tarafından Karşılanma Durumuna İlişkin Bulgular	130
Tablo 44. Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Talep Ettiği Yazılım veya Donanımın Kurum Tarafından Karşılanmama Nedenine İlişkin Bulgular	131

Tablo 45. Katılımcıların Kurumun Kullandığı Elektronik Yazışma/Haberleşme Sistemlerinin Kullanımı ile İlgili Eğitim Alma Durumuna İlişkin Bulgular	132
Tablo 46. Katılımcıların Kurumun Kullandığı Elektronik Yazışma/Haberleşme Sistemlerinin Erişilebilir Olduğunu Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular	133
Tablo 47. 2005 Yılında Kabul Edilen 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile Kamuda Engelli Çalıştırma Oranının 3'e çıkarılmasının Engelli Bireylerin İstihdamına Önemli Katkı Sağlamasına İlişkin Katılımcı Düşünceleri	134
Tablo 48. İlk Kez 2014 Yılında Hayata Geçen EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) Uygulamasının Türkiye'de Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırdığına İlişkin Katılımcı Düşünceleri	136
Tablo 49. EKPSS Sonucuna Göre Mülakat Yapılmadan Atama ve Yerleştirme Yapılmasının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırdığına İlişkin Katılımcı Düşünceleri	137
Tablo 50. İlgili Mevzuata Göre Görev Yapılan Kurumdan, İstenilen İl veya İlçeye Tayin İsteyebilme Hakkının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırdığına İlişkin Katılımcı Düşünceleri	138
Tablo 51. İsteği Dışında Gece Nöbeti ve Gece Vardiyası Görevinin Verilmemesi Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırdığına İlişkin Katılımcı Düşünceleri	139
Tablo 52. Kamu Konutu Tahsisi ve Aile Yardımı Gibi Alanlarda Engelli Bireylerin Dezavantajlarını Gidermeye Yönelik Toplu Sözleşme Düzenlemelerine İlişkin Katılımcı Görüşleri	140
Tablo 53. Katılımcıların Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanmasına İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları	141
Tablo 54. Katılımcıların Engellilerin Çalışma Hayatındaki Dezavantajlarının Ortadan Kaldırılması Amacıyla Çeşitli Haklar Tanıyan Mevzuat Hükümleri ile İlgili Bilgi Sahibi Olma Düzeyine İlişkin Bulgular	143
Tablo 55. Katılımcıların Mevcut Haklar ve Mevzuat Hükümlerini Yeterli Bulma Durumuna İlişkin Bulgular	144
Tablo 56. Katılımcıların Mevcut Haklar ve Mevzuat Hükümlerinin Kurum Tarafından Sorunsuzca Uygulanmasına İlişkin Bulgular	145

Tablo 57. Katılımcıların Eğitim Durumları ile Engelli Türü Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	146
Tablo 58. Katılımcıların Engel Türleri ile Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	149
Tablo 59. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile İhtiyaç Duyulan Yazılım ve Donanım Taleplerinin Kurum Tarafından Karşılanması Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	152
Tablo 60. Katılımcıların Eğitim Durumları ile Eğitim Durumuna Uygun Bir Birimde Çalışma ya da Eğitimine Uygun Bir İş Yaptığını Düşünme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	154
Tablo 61. Katılımcıların Engel Türü ile Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticileri Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	155
Tablo 62. Katılımcıların Engel Türü ile Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	159
Tablo 63. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Kurumda Engelli Çalışanların Çalışma Hayatındaki Görevde Yükselme İmkânları, Diğer Çalışanlarla Eşit Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	162
Tablo 64. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Mülakat Süreçlerinde Bireyin Engellilik Durumuna Karşı Muhtemel Önyargılar, Olumsuz ve Haksız Değerlendirmelere Sebep Olduğunu Düşünme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	163
Tablo 65. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Mülakat Süreçlerinde Bireyin Engellilik Durumuna Karşı Muhtemel Önyargılar, Olumsuz ve Haksız Değerlendirmelere Sebep Olduğunu Düşünme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	164
Tablo 66. Katılımcıların Cinsiyetleri ile Çalışılan Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	165

Tablo 67. Ortopedik Engelli Çalışanlar ile Çalışılan Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	166
Tablo 68. Görme Engelli Çalışanlar ile Çalışılan Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	167
Tablo 69. İşitme Engelli Çalışanlar ile Çalışılan Kurumda İşitme Engelliler İçin Danışma, Toplantı Salonu Gibi Yerlerde İndüksiyon Döngü Sisteminin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	168
Tablo 70. Dil ve Konuşma Engelli Çalışanlar ile Çalışılan Kurumda Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarına Türk İşaret Dili Eğitiminin Verilme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	169
Tablo 71. Engel Türü ile Çalışılan Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	170
Tablo 72. Ortopedik ve Görme Engelli Çalışanlar ile Çalışılan Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplaması Kaygan Olmama Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	173
Tablo 73. Engel Türü ile Çalışılan Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	174
Tablo 74. Katılımcıların Eğitim Durumları ile 2005 Yılında Kabul Edilen 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile Kamuda Engelli Çalıştırma Oranının %3'e Çıkarılmasının Engelli Bireylerin İstihdamına Önemli Katkı Sağlama Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları	178
Tablo 75. Katılımcıların Eğitim Durumları ile 2014 Yılında Hayata Geçirilen EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) Uygulamasının Türkiye'de Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Artırma Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları	179
Tablo 76. Katılımcıların Eğitim Durumları ile EKPSS Sonucuna Göre Mülakat Yapılmadan Atama ve Yerleştirme Yapılmasının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırma Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları	180
Tablo 77. Katılımcıların Eğitim Durumları ile İlgili Mevzuata Göre Engelli Bireylerin Görev Yaptıkları Kurumdan, İstedikleri İl veya İlçeye Tayin İsteyebilmeleri Hakkının Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırma Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları	181

Tablo 78. Katılımcıların Eğitim Durumları ile Engelli Bireylerin İsteği Dışında Gece Nöbeti ve Gece Vardiyası Görevinin Verilmemesinin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırma Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları	182
Tablo 79. Katılımcıların Eğitim Durumları ile Toplu Sözleşmeler Kapsamında Engelli Bireylerin Konut Tahsisi, Oturma Süresi ve Aile Yardımı Ödeneği Gibi Alanlarda Yapılan Düzenlemelerin Olumlu Bulunmasına İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları	183
Tablo 80. Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Çalışılan Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	184
Tablo 81. Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Çalışılan Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	185
Tablo 82. Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	186
Tablo 83. Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Çalışılan Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplaması Kaygan Olmama Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	187
Tablo 84. Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Çalışılan Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	188
Tablo 85. Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Çalışılan Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	189
Tablo 86. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Çalışılan Kurumda Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	190
Tablo 87. Katılımcıların Çalışılan Kurum ile Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	191
Tablo 88. Katılımcıların Çalışılan Kurum ile Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	193

Tablo 89. Katılımcıların Çalışılan Kurum ile Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	195
Tablo 90. Katılımcıların Çalışılan Kurum ile Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplaması Kaygan Olmama Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	197
Tablo 91. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	199
Tablo 92. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Kurumda İşitme Engelliler İçin Danışma, Toplantı Salonu Gibi Yerlerde İndüksiyon Döngü Sisteminin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	201
Tablo 93. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Kurumda Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarına Türk İşaret Dili Eğitiminin Verilme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	203
Tablo 94. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları	205
Tablo 95. Katılımcıların Eğitim Durumları ile Engelli Bireyler İçin Kurum İçinde Sunulan Hizmet İçi Eğitim ve Kariyer Gelişimi Programlarının Yeterli Düzeyde bulunma Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları	207
Tablo 96. Odak Grup Görüşmesi Katılımcıların Demografik Bilgileri	209
Tablo 97. Engellilik Türleri ve Deneyim Farklılıklarına İlişkin İçerik Analizi	211
Tablo 98. Engellilik Oranı ve Gündelik Yaşama İlişkin İçerik Analiz	213
Tablo 99. Kurumsal İstihdam ve Hizmet Sınıflarına İlişkin İçerik Analizi	215
Tablo 100. Kadro ve Unvanlara İlişkin İçerik Analizi	217
Tablo 101. Eğitim Durumu ve Mezun Olunan Okullara İlişkin İçerik Analizi	219
Tablo 102. İş Ortamı ve Sosyal Yaşama İlişkin İçerik Analizi	221
Tablo 103. Fiziksel Erişilebilirliğe İlişkin İçerik Analizi	223
Tablo 104. Psikososyal Koşullar ve Mobbinge İlişkin İçerik Analizi	225
Tablo 105. Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselmeye İlişkin İçerik Analizi	227
Tablo 106. Teknolojik Erişilebilirliğe İlişkin İçerik Analizi	229

Tablo 107. Mevzuat Bilgisi ve Haklara Erişime İlişkin İçerik Analizi	231
Tablo 108. Kurumlar Arası Farklılıklar ve Eşitsizliğe İlişkin İçerik Analizi	233
Tablo 109. Eğitim ve İş Uyumuna İlişkin İçerik Analizi	235
Tablo 110. Yaş ve Cinsiyet Farklılıklarına İlişkin İçerik Analizi	237
Tablo 111. Öneri ve Beklentilere İlişkin İçerik Analizi	239
Tablo 112. Türkiye’de Engellilik Politikalarının Son 20 Yıldaki Gelişimine İlişkin İçerik Analizi	241
Tablo 113. Kamu Politikalarının Engelli Bireylerin Hak Temelli Yaşama Katılımına Etkisine İlişkin İçerik Analizi	243
Tablo 114. Katılımcıların Stratejik Belgeler, Eylem Planları ya da Kalkınma Planları Hakkında Görüşlerine İlişkin İçerik Analizi	245
Tablo 115. Kota Zorunluğu ve Kapsayıcı İstihdama İlişkin İçerik Analizi	247
Tablo 116. Katılımcıların Eşit Vatandaşlık İçin Temel Politika Önerilerine İlişkin İçerik Analizi	249

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ASHB	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
EKPSS	: Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
ÖGV	: Özel Gereksemin Vurgusu
ÖTV	: Özel Tüketim Vergisi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TCDD	: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları
THY	: Türk Hava Yolları
TİD	: Türk İşaret Dili
TSE	: Türk Standardları Enstitüsü
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UEVS	: Ulusal Engelli Veri Sistemi
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

Önsöz

Ali YALÇIN
Memur-Sen
Genel Başkanı

Toplumsal adaletin gerçek anlamda tesis edilebilmesi, toplumun tüm kesimlerinin hak ve özgürlüklerden eşit biçimde yararlanmasıyla mümkündür. Tarih boyunca engelli bireyler dışlanma, ayrımcılık ve fırsat eşitsizliği gibi sorunlarla boğuşmuşlardır. Günümüzde engelli bireylerin sorunlar konusunda önemli iyileştirmeler yapılmış olsa da engelli vatandaşlar iş hayatı ve toplumsal yaşamda çeşitli güçlüklerle uğraşmaya devam etmektedirler. Elinizdeki bu değerli araştırma hem engellilik olgusunun tarihsel gelişimini hem de engelliliğe dair toplumsal algıları merkeze alarak günümüzdeki duruma ışık tutmaktadır.

MEMUR-SEN olarak bizler, hak mücadelesinin yalnızca ekonomik taleplerle sınırlı olmadığını; aynı zamanda insan onurunu önceleyen sosyal politikaları, sosyal adaleti ve hak temelli söylemleri de içermesi gerektiğine inanıyoruz. Bu nedenle engelli bireylerin hem eğitimde hem istihdamda hem de toplumsal yaşamın tüm alanlarında eşit vatandaşlar olarak yer alabilmesi için yürütülen her çabanın yanındayız.

MEMUR-SEN Tüzüğü'nün 3. maddesinde açıkça ifade edilen “dezavantajlı grupların korunması”, “insan hak ve özgürlüklerinin geliştirilmesi”, “toplumsal bütünleşmenin sağlanması” ve “sosyal adaletin güçlendirilmesi” ilkeleri, bu raporun hazırlık sürecine yön veren temel sendikal referanslar olmuştur. Bu doğrultuda yürütülen araştırma, engelli kamu görevlilerinin sesini daha görünür kılmak adına atılmış önemli bir adımdır.

Elinizdeki rapor, geniş katılımlı nicel veri analizleriyle ve nitel bulgularla; engelli kamu görevlilerinin günlük deneyimlerini, beklentilerini, zorluklarını ve çözüm önerilerini çok boyutlu biçimde ortaya koymaktadır. Raporun ortaya koyduğu bulgular arasında, erişilebilirlik eksikliklerinden mobbing ve ayrımcılık deneyimlerine, donanım ve teknolojik destek yetersizliklerinden mevzuat uygulamalarına kadar pek çok kritik mesele yer almaktadır. Aynı zamanda bu çalışma, engelli bireylerin yalnızca pasif alıcılar değil, aktif özne olarak çözüm süreçlerine katılımının da ne denli önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Bugün hâlâ birçok engelli birey, kamusal alanlara erişimde, uygun fiziki koşullarda çalışma hakkından yararlanmada, görevde yükselme veya liyakat esaslı atamalarda çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır.

Oysa bu sorunlar bireylerden değil, toplumsal yapının ve kurumsal sistemlerin engelleyici niteliklerinden kaynaklanmaktadır. İşte bu noktada sendikal mücadele, yalnızca engelli çalışanların haklarını korumakla kalmamalı, aynı zamanda toplumun tüm kesimlerini kapsayan adil ve erişilebilir bir yaşam için dönüştürücü bir rol üstlenmelidir.

Bu araştırmanın, MEMUR-SEN'in hak mücadelesine bilimsel bir zemin sunacağına ve özellikle engelli kamu görevlilerinin sosyal haklarının geliştirilmesi yolunda yeni bir farkındalık oluşturacağına inanıyorum. Aynı zamanda, bu raporun politika yapıcılara ve karar mercilerine yönelik güçlü mesajlar içerdiğini de vurgulamak isterim. Hak mücadelesinde kararlılıkla yürürken, her bireyin onurlu bir yaşam sürebilmesi için engelleri birlikte kaldırmak en büyük sorumluluğumuzdur.

Raporumuzun hayırlara vesile olmasını diliyor, **Memur-Sen Engelliler Komisyonu başkanımız Ahmet Dönmez** ve yönetimine, raporun yazımını gerçekleştiren **Doç. Dr. Mahmut Çitil** ve **Doç. Dr. Sami Pektaş'a**, **Memur-Sen Akademi'**ye ve emeği geçen, katkı sunan herkese teşekkür ediyorum.



Sunuş

Ahmet DÖNMEZ
Memur-Sen
Engelliler Komisyonu Başkanı

Engelli kamu çalışanlarının insan onuruna yakışır, erişilebilir ve eşitlikçi çalışma koşullarına kavuşması, sendikal sorumluluktur. Elinizdeki “Engelli Bireylerin Çalışma Hayatı ve Erişilebilirlik Analiz Raporu”, Memur-Sen’in bu sorumluluğu bilimsel veriler ışığında yerine getirme kararlılığının somut bir ürünüdür. Ülkemizde engelli memurların durumuna ilişkin makro ölçekte yürütülmüş çalışmaların yok denecek kadar az olması, sendikamızı kapsamlı bir alan araştırması yapmaya sevk etmiştir.

Raporumuz, 22 ilde 2.056 katılımcı ile yürütülen engelli personelin yanı sıra amirleri ile çalışma arkadaşlarını da kapsayan özgün bir saha çalışmasına dayanmaktadır. Araştırma kapsamında iki ana yöntem kullanılmıştır: Birincisi, geniş katımlı bir anket uygulamasıyla çalışma ortamlarının fiziksel, yönetsel ve sosyal boyutları nicel olarak analiz edilmiştir. İkincisi, farklı kamu kurumlarında görev yapan 13 engelli kamu çalışanıyla yürütülen odak grup görüşmeleri yoluyla, kişisel deneyimlerin, algıların ve önerilerin derinlemesine anlaşılması hedeflenmiştir.

Elde edilen bulgular, kamu kurumlarında çalışan engelli bireylerin hâlen önemli yapısal sorunlarla karşılaştığını göstermektedir. Bunlar arasında:

- Fiziksel erişilebilirlik eksiklikleri,
- Donanım ve yardımcı teknoloji yetersizliği,
- Görevde yükselme ve liyakat süreçlerinde karşılaşılan eşitsizlikler,
- Mobbing ve ayrımcılık deneyimleri,
- Yetersiz hizmet içi eğitim ve kariyer destek sistemleri,
- Engelliliğin hâlâ bireysel bir eksiklik olarak görülmesi gibi sorunlar öne çıkmaktadır.

Elde edilen bulgular, kamuda “sayı” odaklı istihdam yaklaşımının nitelik boyutunu ihmal ettiğini çarpıcı biçimde gözler önüne sermektedir. Engelli personelin fiziksel erişimin yetersiz olduğu binalarda görev yapması, büyük kısmının destekleyici dijital araçlara ulaşamaması dijital çağda kabul edilemez bir tabloyu işaret etmektedir. Bununla birlikte bazı çalışanların mobbing ve

ayrımcılık yaşadığını ortaya koyan veriler, yalnızca mevzuat düzenlemesinin tek başına yeterli olmadığını göstermektedir.

Araştırmamızın bulguları, engelli kamu çalışanlarının kariyer yollarında karşılaştıkları “cam tavan”ı da açıkça ortaya koymaktadır. Bulgular katılımcıların görevde yükselme sınavlarında yapısal veya psikolojik engellerle yüz yüze kaldığını belirtmekte; lisansüstü mezunu dahi olsa idari sorumluluk alamayan pek çok arkadaşımız bulunduğunu gözler önüne sermektedir. Bu veriler, liyakat ve eşit fırsat ilkesinin engelliler söz konusu olduğunda kâğıt üzerinde kaldığını acı biçimde hatırlatmaktadır. Bunlarla birlikte, araştırma katılımcılarının çözüm önerileri de oldukça somuttur: erişilebilir çalışma ortamlarının yaygınlaştırılması, yöneticilerin engellilik farkındalığının artırılması, mevzuatın uygulamada daha etkili izlenmesi ve engelli çalışanlara özel destek mekanizmalarının oluşturulması gibi beklentiler, raporun dikkat çekici bölümleri arasındadır.

Sendikamız, raporda yer alan önerileri yalnızca bir temenni listesi olarak değil, toplu sözleşme masasında, Meclis komisyonlarında ve kamu idaresiyle yürüttüğü diyalog kanallarında hayata geçirilecek somut bir eylem planı olarak görmektedir. Mevzuatın sadeleştirilmesi ve hak rehberliği sisteminin kurulması, erişilebilirlik standartlarının bina ve dijital ortamlarda eksiksiz uygulanması, yöneticiler için zorunlu engellilik farkındalığı eğitimi ve kariyer basamaklarında şeffaf ölçütler öncelikli mücadele başlıklarımız olacaktır.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen akademisyenlerimize, saha araştırmasını yürüten uzman ekibimize, görüş ve deneyimlerini bizlerle paylaşan engelli kamu emekçilerimize, Memur-Sen Akademi’ye ve değerli mesai arkadaşlarıma gönülden teşekkür ederim. Onların katkıları sayesinde, sorunları rakamların ötesine taşıyan sahici bir ses yakaladık.

Memur-Sen, engelli çalışanların taleplerini sendikal mücadelenin merkezine almaya; hak, emek ve adalet eksenli sendikal duruşunu güçlendirmeye devam edecektir. Bu raporun, karar vericiler için yol gösterici bir kaynak; kamuoyunda ise vicdanları uyandıran bir çağrı niteliği taşıyacağına inanıyorum. Unutmayalım ki, engellilerin sosyal hayata ve çalışma hayatına tam ve etkin katılımı sağlanmadıkça, “insanı yaşat ki devlet yaşasın” ilkimiz eksik kalacaktır. Bizler, bu ilkeyi tamamlamak ve çalışma hayatını herkes için erişilebilir kılmak üzere azimle çalışacağız.

Saygılarımla,

Kamuda Çalışan Engelli Bireylere Yönelik Çalışma Hayatı Araştırması

YÖNETİCİ ÖZETİ

Yönetici Özeti

Bu rapor, Memur-Sen Engelliler Komisyonu tarafından yürütülen kapsamlı bir araştırmadır. Türkiye'deki kamu kurumlarında istihdam edilen engelli memurların iş yaşamı deneyimlerini analiz etmek, karşılaştıkları yapısal, kurumsal ve sosyal engelleri görünür kılmak ve bu sorunlara yönelik somut politika ve mevzuat önerileri geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma; 2056 katılımcıyla yapılan nicel anket çalışması ve 13 engelli kamu çalışanıyla gerçekleştirilen nitel odak grup görüşmelerinden elde edilen verilere dayanmaktadır. Bulgular, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve ilgili yasal mevzuat çerçevesinde değerlendirilmiştir.

1. Araştırmanın Temel Bulguları ve Sorun Alanları

Rapor, kamu sektöründe engelli bireylerin istihdamının niceliksel olarak artış gösterdiğini, ancak niteliksel eşitlik ve kapsayıcılık açısından ciddi eksikliklerin devam ettiğini ortaya koymuştur.

a) **Demografik ve İstihdam Profili:** Katılımcıların büyük çoğunluğunu erkeklerden (%74,6) oluşmakta ve en büyük yaş grubunu 31-40 yaş aralığındaki bireyler (%37,9) oluşturmaktadır. Engelli istihdamı, Millî Eğitim Bakanlığı'nda (%60,7) yoğunlaşırken, diğer bakanlıklarda temsil oranları düşüktür. Engelli bireyler çoğunlukla Genel İdare Hizmetleri Sınıfı'nda (%43,2) ve memur (%24,8), öğretmen (%21,8) veya hizmetli (%17,1) unvanlarında görev yapmaktadır. Bu durum, engelli bireylerin uzmanlık ve yönetim kadrolarında düşük temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların yaklaşık yarısı lisans mezunu olsa da (%49,4), lisansüstü mezunlarının oranı düşüktür (%12,2). Mezunlar genellikle sosyal bilimler, eğitim ve iktisat fakültelerinden gelmekte, teknik alanlarda temsil düşüktür.

b) **Çalışma Hayatında Engelliliğin Etkileri:** Katılımcıların çoğu (%61,3) aday memurluk sürecinde problem veya önyargıyla karşılaşmadığını belirtmiştir. Büyük bir kesim (%59,3) eğitimine uygun bir işte çalıştığını düşünmektedir. Benzer şekilde, katılımcıların çoğu (%63,6) engeline uygun pozisyonlarda görev aldığını belirtmiştir. İşlerinden duydukları tatmin, kendini gerçekleştirme ve saygınlık hissi gibi olumlu algılar yaygındır (%57,4). Ancak, yaklaşık %32,3'ü engelinden kaynaklanan nedenlerle iş yerinde zorlandığını ifade etmiştir.

c) **Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşulları:** Ortopedik engellilere yönelik fiziksel düzenlemelerde (%56,2 olumlu algı) nispeten ilerleme kaydedilse de, engelli tuvaletleri ve özel alanların yeterliliği konusunda karışık algılar (ortalama: 3.29 - "Orta (Kararsızım)"), ergonomik düzenlemelerde kararsızlık (ortalama: 2.87 - "Orta (Kararsızım)") ve afet tahliye şartlarında

belirsizlik (ortalama: 3.22) mevcuttur. Özellikle görme (%64,1 yetersiz) ve işitme engellilere yönelik (indüksiyon döngü sistemi %73,3 yetersiz, Türk İşaret Dili eğitimi %76,1 yetersiz) düzenlemelerde ciddi eksiklikler tespit edilmiştir. Engelli tuvaletlerinde cinsiyet ayrımı uygulamaları kurumdan kuruma değişmektedir (%46,3'ü ayrım olduğunu belirtmiştir). Kamu kurumlarının fiziksel yapıları hâlâ birçok engel grubuna uygun değildir.

d) **Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İletişim:** Yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının engellilik konusunda yeterli hassasiyet ve farkındalığa sahip olduğu algısı “Orta (Kararsızım)” düzeyindedir. Katılımcıların %29,3'ü yöneticilerinden, %25,5'i ise çalışma arkadaşlarından mobbing, önyargı veya ayrımcılığa maruz kaldığını ifade etmiştir. Fiziksel şiddet vakaları her iki grupta da oldukça düşüktür. Ancak psikolojik dışlanma, küçümseme ve iş verilmemesi yaygındır.

e) **Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselme Fırsatları:** Kariyer gelişimi ve görevde yükselme imkanlarının eşitliği konusunda belirsizlikler ve eşitsizlikler dikkat çekmektedir. Katılımcıların %47,2'si hizmet içi eğitim ve kariyer gelişim programlarını yetersiz bulmaktadır. Mülakat süreçlerinde engelliliğe bağlı önyargı algısı yaygındır. Liyakat sahibi engelli bireylerin yönetim kadrolarında yeterince yer almadığı algısı güçlüdür (%56,1'i katılmıyor).

f) **Teknolojik Erişilebilirlik ve Ekipman İmkanları:** Katılımcıların %43,3'ü ihtiyaç duydukları yazılım ve donanımın kurumlarında yeterli düzeyde bulunmadığını belirtmiştir. Bu ihtiyaçları karşılanmayanların sadece %18,9'u talepte bulunmuş, bu taleplerin de %87,9'u karşılanmamıştır. En yaygın talep karşılanmama nedeni “engelli personelin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi” (%7,8) olarak belirlenmiştir. Elektronik yazışma/haberleşme sistemleri eğitimi alamayanların oranı %54'tür. Buna rağmen, katılımcıların %66,5'i kurumun elektronik sistemlerinin erişilebilir olduğunu düşünmektedir. Dijital sistemler ve yazılım donanımlarında WCAG uyumu sağlanmamıştır.

g) **Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması:** 5378 Sayılı Kanun'un (%56,4) ve EKPSS uygulamasının (%74,2) engelli istihdamına önemli katkı sağladığına inanılmaktadır. Mülakat-sız atama sisteminin (%77), tayin hakkının (%71,5) ve gece nöbeti/vardiyası muafiyetinin (%76,1) çalışma şartlarını kolaylaştırdığı belirtilmiştir. Toplu sözleşme kazanımları da olumlu algılanmıştır (%64,9). Ancak, mevzuat hakkındaki bilgi düzeyi yetersizdir (%63,9 kısmen bilgi sahibi, %19,1 hiç bilgisi yok). Mevcut haklar ve mevzuat hükümleri çoğunlukla “kısmen yeterli” (%45,1) bulunmuştur ve kurumlar tarafından uygulanma oranı düşüktür (%38,4 kısmen uygulanıyor). Katılımcıların %60'tan fazlası mevzuatı yeterince bilmemektedir. Haklarını aramaktan çekinen bireylerin sessiz kalmayı tercih ettiği, mevzuatın uygulanmasında kurumlar arasında büyük farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

h) Çeşitli İlişkiler:

- Eğitim düzeyi yükseldikçe işitme, zihinsel ve dil-konuşma engellilerin istihdamdaki

- temsil oranları azalmaktadır. Zihinsel ve dil-konuşma engelli bireylerin eğitim sürecinde yeterli destek mekanizmalarından yararlanamaması (örneğin bireyselleştirilmiş eğitim planları, özel eğitim uzmanı desteği, kaynaştırma uygulamaları), bu grupların eğitim dışına itilmesinde belirleyici rol oynamaktadır.
- Ortopedik ve görme engelliler ergonomik düzenlemelerle ilgili daha belirgin farkındalığa sahiptir.
 - Yazılım ve donanım desteği konusunda kurumlar arasında büyük farklılıklar mevcuttur.
 - Eğitim düzeyi yükseldikçe iş-uyum algısı olumlu seyreitse de lisans mezunları dahi görev uyumsuzluğu hissi yaşamaktadır.
 - Ortopedik, görme ve ruhsal/duygusal engelliler yöneticilerden gelen önyargı ve mobbing konusunda daha hassas algılara sahiptir.
 - Zihinsel, görme ve ruhsal engelliler, çalışma arkadaşları tarafından daha fazla dışlanma veya önyargı yaşadığını ifade etmektedir.
 - Erkek engelli bireyler görevde yükselmeye ilişkin daha olumsuz algıya sahiptir. Her iki cinsiyet için de süreç yeterince güven verici değildir.
 - Engelli kadınlar, cinsiyetleri ve engellilik durumları nedeniyle “çifte dezavantaj” yaşadığını ve güç pozisyonlarına getirilme oranlarının düşük olduğunu belirtmiştir.
 - Kurumlar arası erişilebilirlik uygulamaları büyük farklılık göstermektedir. Genelde kurumlarda oluşmuş bir standart yoktur.
 - Hizmet içi eğitim algısında eğitim düzeyinden bağımsız olarak tüm gruplarda olumsuz değerlendirmeler öne çıkmaktadır.

2. Politika ve Mevzuat Düzenleme Önerileri

Rapor, engelli bireylerin eşit vatandaşlık temelinde daha adil, erişilebilir ve kapsayıcı bir çalışma yaşamına kavuşmaları için somut ve bütüncül politika önerileri sunmaktadır.

a) Stratejik Koordinasyon ve Kurumsal Yapılanma:

- Cumhurbaşkanlığı bünyesinde kalıcı ve yetkili bir “Engelliler İdaresi Başkanlığı” kurulmalı; tüm kamu kurumlarında “Engelli İşleri Sorumlusu” atanmalıdır.
- Engellilik politikaları “beşikten mezara kadar” bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalı, erken uyarı ve takip sistemleri kurulmalıdır.

- Mevzuat, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi ve Anayasa'nın eşitlik ilkesi ile tam uyumlu hale getirilmelidir. Ayrımcılık içeren hükümler kaldırılmalıdır.
- Karar alma süreçlerine engelli çalışanlar, STK'lar ve sendika komisyonları dahil edilmelidir.
- İnsan kaynakları birimlerinde engelli personele özel birim ve sorumlu personel atanmalıdır.
- Cumhurbaşkanlığı Politika Kurullarında engelli bireyler uzman olarak yer almalıdır.

b) Eşit ve Güvenceli İstihdam ve Kariyer Gelişimi:

EKPSS sistemi sürdürülmeli ve mülakatlar tamamen kaldırılmalıdır. Yazılı sınav başarı puanı esas alınarak atamalar yapılmalıdır.

- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında erişilebilirlik düzenlemeleri zorunlu olmalıdır.
- Engelli memurlara her iki yılda bir ek derece ilerlemesi verilmesini sağlayacak düzenleme eklenmelidir.
- Tayin haklarında norm kadro kısıtlaması kaldırılmalı, hizmet puanı sınırlaması uygulanmamalı ve "en az 3 yıl görev yapma" şartı esnetilmelidir.
- Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki engelliler bir defaya mahsus olmak üzere Genel İdari Hizmetler (GİH) sınıfına geçirilmelidir.
- Engelli istihdam kota oranları %6-9 seviyesine çıkarılmalı ve uzman pozisyonlarda da atama yapılmalıdır. Sadece sayı değil, kalite de izlenmelidir.
- Gönüllü istihdam yapan kurumlar teşvik edilmeli, işverenlerin SGK prim yükü karşılanmalı ve işyeri uyumlaştırma masrafları vergiden düşülmelidir.
- Kamu ihalelerine katılacak firmalar için %3 engelli istihdamını tamamladıklarına dair İŞ-KUR belgeleri zorunlu hale getirilmelidir.
- Korunmalı iş yerleri ve destekli istihdam sistemlerinden elde edilen mal ve hizmetlerin kamu kurumları tarafından Devlet Malzeme Ofisi benzeri yapılarla doğrudan temin edilmesi sağlanmalıdır.
- Özel sektörün erişilebilirlik ve destek teknolojileri taleplerinin %50'si kamu tarafından karşılanmalı, karşılığında 3 yıl süreyle engelli istihdamı zorunlu tutulmalıdır.
- Engelli bireylerin ticari taksi, dolmuş ve ağır vasıta gibi araçları kullanabilmesinin önündeki yasal engeller kaldırılmalı, uluslararası örnekler incelenerek mevzuat yeniden düzenlenmelidir.

- Noterlik Kanunu'nda engelli hukukçular lehine pozitif düzenlemeler yapılmalıdır.

c) Erişilebilirlik ve Dijital Uyum:

- Kamu hizmetleri ve özel sektör, evrensel tasarım ilkelerine göre yapılandırılmalı, makul uyumlaştırma zorunlu hale getirilmelidir. Denetim ve izleme mekanizmaları güçlendirilmeli ve artırılmalı, yükümlülükler takip edilmelidir.
- Kurum içi elektronik sistemler (EBYS, özlük portalları) WCAG standartlarına uygun hale getirilmelidir.
- Her il ve ilçede belirli sayıda erişilebilir taksi hizmeti zorunlu hale getirilmeli, taşıt alımında vergi indirimi ve dönüşüm desteği sağlanmalıdır.
- EBA TV gibi eğitim platformları, işaret dili tercümanı, görsel betimleme ve ekran okuyucu uyumluluğu ile erişilebilir hale getirilmelidir.
- Diyanet İşleri Başkanlığı, erişilebilir ibadet mekanları ve din hizmetleri için stratejik plan hazırlamalıdır.

d) Protez, Ortez ve Yardımcı Teknolojilere Erişim:

- Temmuz 2024'te kaldırılan KDV muafiyeti yeniden sağlanmalı; protez, ortez ve yardımcı araç-gereçler üzerindeki KDV muafiyeti yeniden yürürlüğe girmelidir. Fark ücreti alınmamalı ve en kaliteli ürünler temin edilmelidir.
- Bu araçların yenileme süreleri kalite ve garantiye göre esnetilebilmelidir. Gazilere sağlanan haklarla eşitlik esas alınmalıdır.
- ÖTV muafiyet sınırı asgari ücrete endekslenmeli ve araç yenileme süresi 3 yıla çekilmelidir. Yerlilik oranı kriteri gözden geçirilmelidir.
- Engelli bireylerin ihtiyaçlarına uygun, donanımlı araçların yurt dışından bireysel olarak ithali kolaylaştırılmalı ve teşvik edici hükümler getirilmelidir.

e) Farkındalık ve Sosyal Kapsayıcılık:

- Engelli çalışanlara yönelik kurum içi eğitimlerle mobbingin engellenmesi ve farkındalığın artırılması gerekmektedir. Üniversitelerde "mobbing birimi" kurulması önerilmektedir. İşyerinde psikolojik şiddetle mücadele için bağımsız izleme birimleri oluşturulmalıdır. ALO 170 hattı ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi üzerinden yürütülen mobbing başvuru mekanizmaları desteklenmelidir.
- Engelli kadınların karşılaştığı çifte ve çoklu dezavantajları gidermeye yönelik özel politikalar geliştirilmeli, eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri erişilebilir ve yaygın hale

getirilmelidir. Cinsiyet adaleti konusunda farkındalık artırılmalı; özellikle sağlık hizmetlerine başvuru süreçlerinde şiddet olgusuna karşı duyarlılık güçlendirilmelidir.

- Tüm kamu kurumlarında işaret dili tercümanı istihdamı zorunlu hale getirilmelidir.
- Farkındalık kampanyaları yaygınlaştırılmalı; özellikle işverenlere yönelik eğitimler artırılmalıdır. Toplumsal temas arttıkça önyargılar azalır; eğitim ve sosyal ortamlarda kaynaştırma önemlidir.

f) Sosyal Haklar, Bakım ve Emeklilik Politikaları:

- Erken emeklilik nedeniyle oluşan maaş ve ikramiye kayıpları telafi edilmelidir. 15 yıl hizmetle emekli olan engellilerin emekli ikramiyesi 30 yıl üzerinden hesaplanmalıdır.
- Engelli personele “engellilik ödeneği” gibi ek ödeme kalemleri getirilmelidir.
- TOKİ projelerinden engelli kamu çalışanlarına öncelikli yararlanma, %0 faizli ve uzun vadeli konut kolaylıkları sağlanmalıdır.
- Engelli otopark alanlarına usulsüz park edenlere yönelik cezalar caydırıcılığı sağlayacak biçimde en az on kat artırılmalıdır. Elde edilecek gelirin belirli bir bölümü engellilik alanında faaliyet gösteren üst kuruluşlara aktarılmalıdır.
- Evde bakım desteği sosyal yardım statüsünden çıkarılarak ayrı bir mevzuatla tanımlanmalı; bakım hizmeti sunan kişilere sosyal güvenlik kapsamında sigortalılık hakkı tanınmalıdır. Bu uygulama, devletin bakım hizmetini fiilen tanıyarak karşılık verdiği bir kamu görevi olarak değerlendirilmelidir.
- Evde bakım desteği, engelli bireyin istihdamına veya sosyal hayata katılımına engel teşkil etmemeli; destek ödemesi gelir kriterine dahil edilmemeli, aksine bireyin ekonomik ve sosyal bağımsızlığını güçlendirecek şekilde düzenlenmelidir.
- “Tam bağımlı” ibaresine sıkıştırılan hizmet alımı, “kısmi bağımlı” bireyleri de kapsayacak şekilde mevzuat değişikliği yapılmalıdır.
- Ağır engelli çocuğu veya eşi olan memurlar için erken emeklilik hakkı sağlanmalı; babalar da bu haktan yararlanabilmelidir.
- Sürekli işçi statüsündeki engelliler için zorunlu emeklilik uygulaması kaldırılmalı; erken emeklilik hakkı bireyin takdirine bırakılmalıdır.
- Engelli çalışanlara ve birinci derece engelli yakını ile birlikte yaşayanlara ilave lojman puanı verilmelidir.
- Emekli olanlar dâhil tüm engelli kamu görevlilerine, derece ve kademe şartı aranmaksızın hususi damgalı pasaport (yeşil pasaport) hakkı tanınmalıdır.

- Özel beslenme gereksinimi olan çalışanlara uygun menüler sunulmalı; çölyak, diyabet gibi durumlar göz önüne alınmalıdır.
- Eğitim ve rehabilitasyon gören engellilere izin hakkı verilmelidir.
- 5510 sayılı Kanun'un 63. maddesi değiştirilerek Memur-Sen ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu SGK karar mekanizmalarına dahil edilmelidir.

g) Eğitim ve Mesleki Gelişim Önerileri:

- Mesleki eğitim düzeyi artırılmalı; tüm üniversitelerde engelli bireylere özel eğitim merkezleri kurulmalıdır.
- Yaşam koçluğu sistemi ile engelliler çocukluktan itibaren yönlendirilmeli, bu hizmet mümkünse engelli profesyonellerce sunulmalıdır.
- Burs, sınav teknolojileri, dijital donanım desteği (Braille ekran, akıllı kalem vb.) sağlanmalıdır.
- Engelli personele yönelik hizmet içi eğitimler tüm engel gruplarına erişilebilir olacak şekilde çeşitlendirilmeli; işaret dili, Braille materyal, sadeleştirilmiş içerik gibi formatlar sunulmalıdır.
- İlk atamalarda, engel durumunun görev yapmaya engel teşkil etmediği durumlarda yeniden sağlık raporu istenmemelidir.
- Kamuda tüm personele ve özellikle yeni başlayanlara engelli hakları konusunda oryantasyon eğitimi verilmelidir.
- Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen Hayat Boyu Öğrenme programlarında hafif zihinsel engelli bireyler kapsam dışı bırakılmamalı, mevcut modül sayısı yeniden artırılarak eğitim hakkı anayasal bir hak olarak korunmalıdır.
- Rehabilitasyon amaçlı spor yapan engelli bireylerin antrenman faaliyetleri, uzman hekim reçetesi ile desteklenmeli ve bu doğrultuda spor kulüplerine fizik tedavi uygulamalarında olduğu gibi SGK tarafından ödeme yapılması sağlanmalıdır.
- Engelli bireylerin iş gücüne katılımını desteklemek amacıyla mesleki rehabilitasyon merkezleri yaygınlaştırılmalı, bu merkezlere bireylerin yönlendirilmesi sistematik hale getirilmeli ve eğitim süreci SGK tarafından desteklenmelidir. Bu kapsamda, üniversitelerin ergo-terapi bölümlerinde kurulan merkezlerden başlanarak, kişilerin mesleki kabiliyetleri uzman eşliğinde belirlenmeli ve bireysel gelişim programları teşvik edilmelidir.

h) Girişimcilik ve Teşvikler:

- Mikro kredi, girişimcilik destekleri ve aktif istihdam politikaları geliştirilmeli, emekli en

gelli bireyleri de kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.

- Tele çalışma ve kooperatif modelleri gibi esnek çözümler teşvik edilmelidir.
- İşverenlere teşvik artırılmalı, aktif teşvikler pasif yardımların önüne geçmelidir.

i) Sosyal Hizmet Koordinasyonu ve Yerel Yönetimler:

- Belediyelere sosyal hizmet koordinasyonunda daha fazla sorumluluk verilmelidir.
- Kamu-özel-STK işbirliği ile rehabilitasyon programları sürdürülebilir hale getirilmelidir.
- Sosyal yardım yerine üretkenliği esas alan sistemler geliştirilmeli; örn. teşvikli sosyal yardım modeli.

j) Acil Durum ve Afet:

- Afet ve acil durum yönetimi kapsamında tüm ulusal ve yerel eylem planlarında, engelli bireylere özgü ihtiyaçlar ayrı bir başlık altında ele alınmalı ve bu kapsamda erişilebilir tahliye yolları, görsel-işitsel uyarı sistemleri, bireysel tahliye destek ekipleri ve engelsiz geçici barınma alanları gibi düzenlemeler zorunlu hale getirilmelidir. Planlama süreçlerine engelli örgütlerinin katılımı sağlanmalı ve düzenli tatbikatlarla sistemin işlerliği test edilmelidir.

3. Sonuç ve Etki

Bu çalışma, yalnızca sorunların tespiti değil; aynı zamanda kamu idaresi, yasama ve yürütme organlarına yönelik kapsamlı, uygulanabilir ve hak temelli politika önerileri sunmaktadır. Hedef; engelli bireylerin kamuda yalnızca birer istihdam kalemi değil, eşit vatandaş ve nitelikli kamu personeli olarak onurlu bir yaşam sürebileceği kapsayıcı, adil ve erişilebilir bir kamu yapısının inşasıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

1. Giriş

Engelli bireyler toplumun eşit ve hür mensuplarıdır. Engellilik ister doğuştan ister sonradan olsun bireyin gelişimine, günlük yaşamına ve sosyal ilişkilerine etki eden bir durumdur. Gelişimsel süreçte daha yoğun destek ve özel eğitime gereksinim duyulabilirken ilerleyen yıllarda günlük yaşamın zorlukları, sosyalleşme ve iş hayatında farklı sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu raporda engelli kamu çalışanlarının çalışma hayatının bir röntgeni çekilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda raporumuzun giriş kısmında öncelikle engelliliğin kavramsal ve toplumsal durumu, engellilerin ülkemizdeki tarihsel süreci, günümüzde engellilerle ilgili temel haklar, ülkemizde engellilerle ilgili yapılan makro araştırmalar ele alınmıştır. Bunun ardından engelliler ve çalışma hayatı ile ilgili belli başlıklar açıklanmıştır. Bu kapsamda mesleki eğitimde ve çalışma hayatında fırsat eşitliği, engellilerin istihdamı ve işe alım sürecinde yaşanan güçlükler, erişebilirlik, engellilerle yönelik toplumsal bakış açısı ve farkındalık, engellilere yönelik ayrımcılık ve mobbing-yıldırma, cinsiyet temelli eşitsizlik, engellilerin kariyer gelişiminde yaşadıkları güçlükler: cam tavan etkisi, engellilerde iş sağlığı ve güvenliği başlıklarında literatür taraması giriş kısmında sunulmuştur.

1.1 ENGELLİLİĞİN KAVRAMSAL VE TOPLUMSAL DURUMU

Tarih boyunca engelli bireyler pek çok toplumda ayrımcılığa maruz kalmış ve dışlanmıştır. Bu durum, uzun süre engelli bireylerin haklarına yönelik yasal düzenlemelerin ya çok sınırlı kalmasına ya da hiç yapılmamasına neden olmuştur. Ancak 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, engellilerin haklarını güvence altına alan yasal düzenlemelerde küresel düzeyde bir artış yaşanmıştır. Türkiye de bu gelişmelerden etkilenmiş ve 1950'li yıllardan itibaren engelli bireylerle ilgili yasal düzenlemeleri hayata geçirmiştir. Bu düzenlemeler zaman içinde güncellenerek daha kapsayıcı hale getirilmiştir.

1.1.1. Engellilik Tanımı

Engellilik; bireyin fiziksel, zihinsel ya da duyu organlarındaki yetersizlik nedeniyle toplumsal yaşamda dezavantajlı duruma düşmesi halidir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre engellilik, bir bireyin vücut yapısında veya işlevinde bozulma ya da yetersizlik sonucu, sosyal hayata katılımında kısıtlanmalar yaşaması durumudur (Korkmaz, 2023). Bu tanım yalnızca fiziksel bir durumu değil, bireyin sosyal çevreyle etkileşimi içinde oluşan bir sınırlılığı ifade eder. Aynı şekilde Türkiye'de 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3. maddesinde engellilik, *"kişilerin fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma*

diğer bireylerle birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşulları” olarak tanımlanmıştır.

Engellilik yalnızca bireysel bir sorun değil, çevresel, toplumsal ve yapısal faktörlerin de etkili olduğu bir sosyal durumdur (Doğan & Ünal, 2023, s. 227-226; Altunok Habalı, 2019). Sosyal model bağlamında engellilik, bireyin değil, toplumun bireyin katılımını engellemesiyle ortaya çıkar (Uzunoglu, 2019).

Engelli çalışmaları sosyal model üzerine temellenmiş olup, engelli bireylerin damgalama, dışlanma ve ötekileştirme süreçlerine karşı hak temelli bir yaklaşımı esas alır (Meşe, 2023, s. 1-4). Bu nedenle günümüzde engellilik yalnızca bireysel eksiklik üzerinden değil, toplumsal düzenin yarattığı yapısal engeller ve ayrımcı uygulamalar üzerinden değerlendirilmekte, bu çerçevede sosyal model öne çıkmaktadır (Nazlı, 2012; Meşe, 2023).

1.1.2. Engelli Bireyler Kimlerdir?

Engelli bireyler; fiziksel, zihinsel, duyuşsal veya psikososyal işlevlerinde sınırlılıklar yaşayan, bu nedenle özel eğitim, rehabilitasyon, destek hizmetleri ve çevresel uyarlamalara ihtiyaç duyan bireylerdir. Bu kapsamda farklı tür ve derecede engellilik durumundan söz edilebilir.

1.1.3. Türkiye’de Engelliliğin Yaygınlığı ve İş Gücüne Katılım Oranları

Türkiye’de engelli bireylerin yaygınlığına ilişkin ilk kapsamlı resmi çalışma, 2002 yılında Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) ile Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı iş birliğinde gerçekleştirilen **Türkiye Özürlüler Araştırması**dır. Bu çalışmada, toplam nüfusun %12,29’unun engelli olduğu belirtilmiştir. Bu oran; ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerin yanı sıra süregelen hastalıklara sahip bireyleri de kapsamaktadır (MÜSİAD, 2016, s. 4). Ancak bu araştırmada kullanılan geniş tanım ve kapsayıcı yöntem nedeniyle, sonraki yıllarda yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında daha yüksek bir oran sunmaktadır.

2011 yılında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen **Nüfus ve Konut Araştırması** ise, farklı bir yöntemle engelliliği tanımlamış ve 3 yaş ve üzeri nüfus içinde en az bir engeli olan bireylerin oranını **%6,9** olarak tespit etmiştir. Bu oran, erkeklerde %5,9; kadınlarda ise %7,9’dur (TÜİK, 2014, s. 11). Tanımlama biçimindeki farklılıklar, bu iki çalışma arasında görülen oran farkının temel nedenini oluşturmaktadır.

Günümüzde engelliliğe ilişkin en güncel ve düzenli kayıtlar, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde kurulan **Ulusal Engelli Veri Sistemi (UEVS)** üzerinden tutulmaktadır. Ancak UEVS, yalnızca **resmî sağlık kurulu raporu almış bireyleri** kapsamakta ve rapor oranı en az %40 olan bireylerin kayıt altına alınmasını esas almaktadır. Bu nedenle sistem, toplumdaki

tüm engelli bireyleri kapsamamaktadır. Engel oranı %40'ın altında kalanlar, sağlık raporu almamış olanlar veya raporu sisteme entegre edilmemiş bireyler bu veri tabanına dahil edilmemektedir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Kasım 2023'te yayımladığı "Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni"ne göre, UEVS'de kayıtlı ve hayatta olan engelli birey sayısı **2.511.950**'dir. Bu kişilerin **1.414.643'ü erkek, 1.097.307'si kadındır** (ASHB, 2023). Bu sayı, Türkiye nüfusuna oranlandığında yaklaşık %3 civarında bir engelli nüfus olduğunu göstermektedir. Ancak bu oran, yalnızca sağlık kurulu raporuna dayalı resmi kayıtları kapsadığı için, gerçek engelli nüfusun çok altında kalmaktadır.

Özellikle kırsal bölgelerde sağlık hizmetlerine erişimin sınırlı olması, toplumsal damgalanma, bilgi eksikliği ve bürokratik süreçlerin zorluğu gibi nedenlerle birçok bireyin sağlık kurulu raporu almaktan kaçındığı bilinmektedir (Yılmaz, 2020). Ayrıca engelliliğin yalnızca tıbbi tanıya ve orana dayalı olarak belirlenmesi, **Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi**'nde benimsenen **sosyal model** anlayışıyla da çelişmektedir. Sosyal model, engelliliği bireysel bir kusur olarak değil, çevresel ve toplumsal engellerle şekillenen bir durum olarak tanımlar. Bu nedenle UEVS verileri, engelli bireylerin toplumsal temsiline ilişkin yalnızca sınırlı bir bakış sunmakta; görünmeyen engellilik gerçekliğini yeterince yansıtmamaktadır (Buluş, 2022).

Türkiye'de engelli bireylerin oranı ve iş gücüne katılım düzeyine ilişkin veriler; kullanılan ölçme yöntemine, tanıma yaklaşımına ve veri kaynağına göre önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Bu durum, politika yapımcıların engellilik alanında daha bütüncül, çok kaynaklı ve kapsayıcı bir veri altyapısına ihtiyaç duyduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Ulusal Engelli Veri Sisteminde kayıtlı engellilerin engel gruplarına göre dağılımları (ASHB, 2023).

Engel Grubu	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Görme	215.076	9,53
İşitme	179.867	7,97
Dil ve Konuşma	33.686	1,49
Ortopedik	311.131	13,78
Zihinsel	385.313	17,07
Ruhsal ve Duygusal	170.927	7,57
Sürekli Hastalık	917.259	40,63
Diğer	44.248	1,96

Tablo 1 incelendiğinde sekiz farklı engel türünün resmi olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. 2002 TÖA araştırmasına göre engellilerin işgücüne katılım oranı %21,7; kırsalda %9,83; kentte %15,08 (Çakmak & Çiftçi, 2010) olarak belirlenmiştir. 2011 yılında gerçekleştirilen

Nüfus ve Konut Araştırması'na göre en az bir engeli olan nüfusun işgücüne katılma oranı erkeklerde %35,4, kadınlarda %12,5, toplamda ise %22,1'dir (ASHB, 2023).

Engelli bireyleri çalıştırmakla yükümlü işyeri sayısı 2002 yılı itibarıyla kamuda 1.609, özel sektörde 8.121 iken 2023 yılı Ekim itibarıyla bu sayı kamuda 1.361, özel sektörde ise 20.535'dir. 2023 yılı itibarıyla kamu ve özel sektörde çalıştırılması gereken engelli işçi sayısı 149.820 kişidir. Engelli çalıştırmakla yükümlü olan işyerlerinde kota açığı 2005 yılı itibarıyla kamuda 2.990, özel sektörde ise 21.784 iken, 2023 yılı Ekim sonu itibarıyla kota açığı kamuda 3.526, özel sektörde ise 21.315'dir (ASHB, 2023).

Tablo 2. Kamu kurumlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların yıllara göre dağılımı (ASHB, 2023). 2023 yılı kasım ayı verilerine göre çalışan engelli memurların %27'si kadın, % 73'ü

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2023 (Kasım)	68.108
2022	65.662
2021	62.356
2020	57.408
2019	55.196
2018	51.814
2017	49.873
2016	48.134
2015	40.655
2014	34.078
2013	32.787
2012	27.314
2011	20.829
2010	18.787
2009	10.357
2008	9.966
2007	9.193
2006	8.915
2005	8.717
2004	8.717
2003	6.727
2002	5.777

erkektir. Son güncel veri ise Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2024 Aralık istatistiklerine göre Türkiye'de çalışan engelli memur sayısı **70878** kişidir (ASHB, 2023). Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan engelli memurların eğitim durumları incelendiğinde % 35'i lisans mezunu, %31'i ortaöğretim mezunu, % 20'si ön lisans mezunu, % 12'si ilköğretim mezunu olup sadece % 2,5'i yüksek lisans ve doktora mezunudur (ASHB, 2023).

Tablo 3. Kamu kurumlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların hizmet sınıflarına göre dağılımı (ASHB, 2023).

Unvan	%
Hizmetli	29,80
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	17,32
Memur	14,77
Öğretmen	9,65
Bilgisayar İşletmeni	4,27
Hemşire	2,72
Mühendis	1,95
Sağlık Memuru	1,86
Tekniker	1,61
Teknisyen	1,36
Sağlık Teknikeri	1,16
İmam-Hatip	1,13
Uzman Tabip	1,02
Ebe	0,88
Şef	0,86
Gelir Uzmanı	0,77
Teknisyen Yardımcısı	0,69
Müezzin-Kayyım	0,64

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan engelli memurlar 290 farklı unvanda görev yapmaktadırlar. Bunlar arasında hizmetli, veri hazırlama ve kontrol işletmeni ve memur olan çalışanların oranı tüm engelli kamu çalışanlarının yaklaşık %60'ını oluşturmaktadır (ASHB, 2023).

1.2. ENGELLİLERİN TÜRKİYE'DEKİ TARİHSEL SÜRECİ VE GÜNÜMÜZDEKİ YA-SAL TEMELLER

Tarih boyunca engelli bireyler, temel haklardan yoksun kalmış ve bu bireylere yaşama hakkı dahi uzun süre tanınmamıştır (Çitil, 2017). Antik dönemlerde ve Orta Çağ Avrupa'sında, engellilik bir kusur olarak algılanmış ve bu bireyler genellikle öldürülmüş ya da terk

edilmiştir (Gök, 1958; Çitil, 2009). Antik Yunan'da kusurlu bedenler "Tanrıların gazabının sonucu" olarak görülmüş ve sosyal düzenin tehdidi sayılmıştır (s. 20). Antik dönemlerde (Sparta, Roma, Cermenler vb.) engellilere yönelik dışlama, yok etme, istismar gibi uygulamalar yaygındır (Geyikçi, 2022). Mesela Sparta'da zayıf ya da sakat doğan çocuklar iyi bir asker olamayacakları gerekçesiyle bebekken öldürülmüştür. Orta Çağ'da engelliler sıkça alaya alınmış, eğlence amaçlı kullanılmış ve kötü muamelelere maruz bırakılmışlardır (Irvine vd., 2007; Tremblay, 2007). Bu yaklaşımlar, engelliliği günah ya da kötülükle ilişkilendiren "ahlaki model" olarak tanımlanır (Oğultürk, 2012). Semavi dinlerin yayılmasıyla birlikte bu olumsuz tutumlar yerini şefkate ve korumacı yaklaşımlara bırakmıştır (Özsoy, Özyürek ve Eripek, 1996). Ancak engellilerin bakım ve korunma gibi bazı temel haklar dışında toplumsal hizmetlerden yararlanabilmeleri için uzun zaman gerekmiştir.

Bu varsayımı doğrulayacak ya da çürütecek yeterli tarihsel belge bulunmamaktadır. İslamiyet'in kabulüyle birlikte, engelli bireylerin toplumsal yaşamı olumlu yönde etkilenmiş; İslam'ın ilk dönemlerinde bazı engelli sahabelerin yönetim ve dini görevlerde yer aldığı görülmüştür (Çitil, 2017; Kozanoğlu, 2017). İslamiyet'in gelişile engellilere yönelik kötü yaklaşım ve anlayış tamamen reddedilmiş, engelliler topluma kazandırılacak bireyler olarak görülmüştür (Ağaoğlu, 2019, s. 274–275). Hz. Peygamber, engelli bireylerle alay etmeyi yasaklamış, onlara yardım etmeyi sadaka saymıştır (Ağaoğlu, 2016, s. 275–276).

Ehliyet ve liyakate dayalı yönetim anlayışının benimsendiği erken dönem İslam toplumunda, engelli bireyler önemli sorumluluklar üstlenmiştir. Görme engelli Abdullah b. Ümmü Mek-tum hem müezzinlik görevini yürütmüş hem de Hz. Peygamber tarafından bazı seferler sırasında Medine'de vekil olarak görevlendirilmiştir. Ortopedik engelli Amr b. Cemûh, savaşma yeterliliği tartışmalı olmasına rağmen Uhud Savaşı'na katılmış ve burada şehit düşerek toplumsal sorumluluk bilincinin bir örneğini ortaya koymuştur. Savaşta bir ayağını kaybeden Abdurrahman b. Avf ise, doğrudan bir idari görev üstlenmemekle birlikte Hz. Peygamber'in yakın istişare halkasında yer almış; Hz. Ömer döneminde halifenin belirlenmesinde yetkili olan şura meclisine seçilerek siyasal karar süreçlerinde etkin bir rol oynamıştır (Ağaoğlu, 2019, s. 280–282).

Selçuklu ve Beylikler döneminde Muzaferüddin Ebu Sait Gökbörü'nün Musul'da hasta ve görme engelliler için dört darülaceze yaptırdığı ve sık sık bu kurumları ziyaret ettiği bilinmektedir (Balci, 2013). Benzer şekilde Manisa'daki Körhane adlı darülaceze, Saruhan Beyliği döneminden kalmadır. Osmanlılar döneminde de engelli bireylerin barınma ve tedavi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla Bîmârhâne ve Dârüşşifâ gibi kurumlar kurulmuştur (Kozanoğlu, 2017). İşitme engelli bireylerin Osmanlı sarayında görev aldıkları ve işaret dili bildikleri de belgelerde yer almaktadır (Çitil, 2017).

Batı'daki Rönesans ve reform hareketleri, insan hayatına verilen önemin artmasını sağlamış ve bu durum engellilere yönelik bazı gelişmeleri beraberinde getirmiştir (Irvine vd., 2007).

17. yüzyıl itibariyle engelliler için küçük çaplı eğitim denemeleri başlamış, ancak asıl gelişme 19. yüzyılın ikinci yarısında olmuştur (Cavkaytar, 2010). Yirminci yüzyılda Batı'da engellilere sağlanan sağlık ve bakım imkanları artmış, engellilik "medikal model"le açıklanmıştır (Çitil, 2015). Bu modele göre engellilik fiziksel yapıdaki sapmalara bağlıdır ve bireyin eksiklikleri ön planda tutulur (Öztürk, 2011). Bu modelin etkisiyle engelliler sağlık kuruluşlarında tedavi edilmeye başlamış, kısmi de olsa sosyal güvenlik haklarına erişmiş ve şehir dışındaki kurumlarda eğitim alma imkanlarına kavuşmuşlardır.

II. Dünya Savaşı sırasında Almanya'da engellilere yönelik hizmetler kaldırılmış, bazı bireyler kısırlaştırılmış ya da öldürülmüştür. Savaş sonrasında Batı'da engelli hakları konusunda ilerlemeler olmuş, özellikle ABD'de ailelerin çabaları mevzuat düzenlemelerine yol açmıştır.

1960'lardan itibaren medikal modele karşı doğan hareket engellileri yardım nesnesi değil hak öznesi olarak görmüş ve bağımsız yaşam, eşit vatandaşlık, karar alma süreçlerine katılımı savunmuştur. 1980'lerden sonra Türkiye'de sosyal modelin öne çıktığı görülmektedir (Kaldık, 2022). Sosyal modelde bireylerin toplumla etkileşim kuramamasının engelliliğin esas nedeni olduğu savunulmuştur (Çitil, 2015). ABD'de 1975 yılında çıkarılan yasa modern özel eğitimin temelini atmıştır (Vuran & Ünlü, 2014). Tüm bu gelişmelerden Türkiye'de etkilenmiş ve gelişmiş ülkelere yakın düzenlemeler ülkemizde yapılmaya başlanmıştır.

Cumhuriyet döneminde ilk adım 1924 Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi ile atılmıştır. Bunun dışında engelli hakları ile ilgili gelişmeler ilk olarak eğitim alanında ortaya çıkmıştır. Cumhuriyet döneminde özel eğitime dair ilk okulun, kesin açılış tarihi bilinmemekle birlikte (1921-1924) İzmir'deki Sağır ve Dilsizler Mektebi olduğu bilinmektedir. 1951 yılında Sağlık Bakanlığına bağlı olan bu okul Millî Eğitim Bakanlığına devredilmiştir. Bu sayede özel eğitim, sağlık hizmeti olmaktan çıkarılıp eğitim hizmeti kapsamına alınmıştır. 1952 - Gazi Eğitim Enstitüsü'nde Özel Eğitim Şubesinin açılması 1953 - Ankara'da zihinsel yetersizliğe sahip çocuklar için özel sınıfların açılması, 1961 - İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nda özel eğitimin yasal dayanağa kavuşması, 1973 - 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nda özel eğitimin yer alması, 1980 - Özel Eğitim Genel Müdürlüğü'nün kurulması, 1983 - 2916 sayılı Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi, 1997 - 573 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeni bir düzenlemeye gidilmesi, eğitimle ilgili çok önemli gelişmeler olmuştur. Böylece Türkiye'de engelli hakları başta Mitat Enç olmak üzere engelli eğitimcilerin öncülüğünde gelişmiştir.

Ülkemizde engelli hakları konusundaki diğer bazı gelişmeler ise şöyledir: (Bayat & Sezer, 2017, s. 139; Geyikçi, 2022; Kala, 2020).

- 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu ile engelli kotası düzenlenmiştir. Yine aynı yıl engellilere ücretsiz tedavi imkânı getirilmiştir.
- 1971: 1475 sayılı İş Kanunu engelli çalıştırma yükümlülüğünü netleştirmiştir. 1979'da

“Sosyal Hizmetler Kanunu” yürürlüğe girmiştir.

- 1982 Anayasası: 50. ve 61. maddelerle çalışma ve korunma hakkı anayasal güvenceye alınmıştır.
- 1997: Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı kurulmuştur.

Türkiye’de engelli hakları konusunda yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren olumlu gelişmeler yaşansa da asıl ve önemli düzenlemelerin son yirmi yılda gerçekleştirildiği söylenebilir. Bu kapsamda tarihimizde ilk defa engellilerle ilgili tüm hak ve sorumlulukları düzenleyen ilk müstakil yasa 2005 yılında yürürlüğe girmiştir. 5378 sayılı *Engelliler Hakkında Kanun* ile engellilik, hak temelli bir konu olarak tanımlanmıştır.

Engelliler Hakkında Kanun’un bir diğer özelliği ise Birleşmiş Milletler tarafından imzaya açılan ve insanlık tarihi boyunca engelli hakları konusunda gelmiş geçmiş en kapsamlı düzenleme olan *Engelli Hakları Sözleşmesinden* bir yıl önce yürürlüğe girmiş olmasıdır. 5378 sayılı kanun ve 2009 yılında Türkiye’de onaylanan sözleşme sayesinde Türkiye’de engelli hakları önemli ölçüde gelişmiştir (Hasırcıoğlu, 2006; Babacan & Taslak, 2017).

2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, engelli bireylerin haklarına ilişkin yasal çerçevede önemli değişiklikler ve yenilikler getirmiştir. Bu kanunla birlikte, engelliliğe yönelik politikalar birey temelli sosyal hak anlayışına dayandırılarak yeniden şekillendirilmiştir. Bu alandaki en dikkat çekici gelişmelerden biri ise, 2010 yılında Anayasa’nın 10. maddesine eklenen hükümle gerçekleşmiştir. Söz konusu düzenleme ile engelli bireylerin dezavantajlarının giderilmesine yönelik alınacak önlemlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı anayasal güvence altına alınmış, böylece engellilerin hak temelli korunması anayasa düzeyinde sağlanmıştır. Bundan kısa bir süre sonra ise resmi belgelerde ve hukuk metinlerinde “özürlü” yerine “engelli” terimi kullanılmaya başlanmıştır. Yakın zamanda engelliler ve özellikle engelli memur istihdamı konusunda çok önemli ve faydalı bir düzenleme olan EKPSS yürürlüğe girmiştir.

1.2.1. Türkiye’de Engelliler ile İlgili Yasal Temeller

Engellilik kavramı çoğu zaman yetersizlik, sakatlık ya da özür gibi bireyin fiziksel durumunu öne çıkaran kavramlarla eş anlamlı olarak kullanılsa da modern yaklaşımlar engelliliği toplumsal ve çevresel etkenlerle şekillenen bir durum olarak değerlendirmektedir. Yani bir bireyin engelli sayılması, yalnızca fiziksel durumuna değil, içinde bulunduğu çevrenin o bireye sunduğu imkânlarına bağlıdır. Eğer çevresel koşullar bireyin ihtiyaçlarını karşılamıyorsa, bu durum bireyi engelli hale getirebilir.

Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, engellilik bireysel bir eksiklik değil, toplumsal düzenin yetersizliğidir. Bu nedenle hukuk devletleri, engelli bireylerin toplumla tam entegrasyonunu

sağlamak için özel mevzuat düzenlemeleri geliştirmelidir. Türkiye de bu anlayışla, engelli bireylerin haklarını güvence altına alan anayasal ve yasal düzenlemeler oluşturmuştur. Bu düzenlemeler arasında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun başta gelmektedir.

1.2.1.1. Anayasa

Bir devletin yönetim yapısını belirleyen, yasama, yürütme ve yargı erklerinin nasıl işleyeceğini ortaya koyan ve vatandaşların kamu haklarını tanımlayan temel hukuk belgesine **anayasa** adı verilir. Anayasa, isminden de anlaşılacağı üzere, hukuk normlarının en üstünde yer alan ve temel kuralları içeren bir metindir. Bu nedenle, anayasal bir dayanağı olmayan hiçbir yasal düzenleme yürürlüğe konulamaz. Türkiye’de engellilere yönelik herhangi bir yasal düzenleme yapılabilmesi için, öncelikle Anayasa’da bu konuda açık hükümlerin yer alması gereklidir.

9 Kasım 1982 tarihinde 17863 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren **1982 Anayasası’nın 50. maddesinde**, “Hiç kimse, yaşına, cinsiyetine ve fiziksel gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmaz. Çocuklar, kadınlar ve bedensel ya da zihinsel engeli bulunan kişiler, çalışma şartları açısından özel olarak korunur.” ifadesi yer almaktadır. Bu düzenleme ile “bedensel ve ruhsal yetersizliği olanlar” ifadesi üzerinden, engelli bireyler doğrudan anayasal koruma altına alınmıştır. 1982 Anayasası’nda da engellilerin eğitim hakkı da belirtilmiştir. Anayasa’da **42. maddede**, “Devlet, özel eğitime gereksinim duyan bireyler için gerekli önlemleri alır ve onları topluma yararlı bireyler hâline getirmeye çalışır.” ifadesine yer verilmiştir. Bu hükümle, engelli bireylerin eğitim hakları anayasal düzeyde güvenceye alınmıştır. Bunun yanı sıra, **Anayasa’nın 61. maddesi** “Devlet, engellilerin korunması ve topluma uyumlarının sağlanması için gerekli önlemleri alır. Ayrıca, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması amacıyla gereken kurumlara kurar ya da kurulmasını sağlar.” ifadesini içermektedir. Bu hükümle, hem engelli bireylerin hem de korunmaya ihtiyaç duyan çocukların sosyal hayata entegrasyonunun sağlanması, devletin yükümlülükleri arasında sayılmıştır. 1982 Anayasası’nın bu maddeleri, devletin engelli bireyler için sosyal, hukuki ve eğitimle ilgili çeşitli tedbirler almasını zorunlu kılmaktadır.

1982 Anayasası’nda zaman içerisinde birçok hükümde değişiklik yapılmış olsa da, engelli bireylerin haklarına ilişkin maddeler varlığını sürdürmüştür. Bu kapsamda, 2010 yılında gerçekleştirilen anayasa değişikliğiyle Anayasa’nın 10. maddesine, “Çocuklar, yaşlılar, özür-lüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak önlemler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz” hükmü eklenmiştir. Bu düzenleme ile engelli bireylerin toplumsal hayata tam katılımını sağlamak amacıyla alınacak tedbirlerin anayasal temele dayandırılması mümkün hâle gelmiştir. Böylece, engelli bireylerin karşılaştığı yapısal ve sosyal dezavantajların giderilmesine yönelik uygulamalar, eşitlik ilkesini ihlal etmeden hukuki olarak meşrulaştırılmıştır.

1.2.1.2. Engelliler Hakkında Kanun

Türkiye’de engelli bireyler için çıkarılmış en temel yasal düzenlemelerden biri **Engelliler Hakkında Kanun**’dur. 1 Temmuz 2005 tarihinde yürürlüğe giren ve 5378 sayılı ve o zamanki adıyla “Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, günümüzde **Engelliler Hakkında Kanun** adıyla uygulanmaktadır. Bu kanunun temel amacı, engelli bireylerin doğuştan sahip oldukları insan onuruna saygı duyulmasını esas alarak, onların temel hak ve özgürlüklerden diğer bireylerle eşit biçimde faydalanmalarını sağlamak; aynı zamanda toplumsal yaşama etkin ve tam katılımlarını teşvik etmek ve engellilik durumunu önlemeye yönelik düzenlemeler yapmaktır. Kanunun birinci bölümünde; amacı, kapsamı, tanımları ve genel ilkeleri açıklanmıştır. Bu bölümde yer alan temel ilkeler şu şekildedir:

- Engelli bireylerin onuruna ve kendi kararlarını verme hakkına saygı duyularak bireysel özerkliklerinin korunması esastır.
- Engellilere yönelik her türlü ayrımcılık yasaktır; ayrımcılıkla mücadele bu politikanın temel unsurudur.
- Tüm hak ve hizmetlerde engelliler için fırsat eşitliği sağlanması gerekir.
- Bağımsız yaşamlarını sürdürebilmeleri ve topluma tam katılım gösterebilmeleri için erişilebilirlik ön plandadır.
- Engelli bireylerin ve engellilik olgusunun her türden istismara karşı korunması gereklidir.
- Sunulan hizmetlerde aile bütünlüğü dikkate alınmalıdır.
- Engelli çocuklara yönelik hizmetlerde çocuğun yüksek yararı gözetilmelidir.
- Engelli kadınlar ve kız çocuklarına yönelik çoklu ayrımcılıkların önüne geçilmeli, onların haklardan yararlanmaları garanti altına alınmalıdır.
- Engellilere yönelik politika geliştirme, karar alma ve hizmet sunumu süreçlerine; engelliler, aileleri ve onları temsil eden sivil toplum kuruluşları dahil edilmelidir.
- İlgili düzenlemelerde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşüne başvurulmalıdır.

Yukarıdaki ilkeler doğrultusunda, devlet ve toplumun tüm bireylerinin engelli kişilere karşı saygılı bir tutum sergilemesi gereklidir. Kanuna göre, engelli bireylere yönelik ayrımcılık yasaktır. Bu bireyler, diğer vatandaşlarla eşit haklara ve fırsatlara sahip olmalı; engellerinden dolayı dışlanmamalı ya da kısıtlanmamalıdır. *Engelliliğe dayalı ayrımcılık*; siyasal, ekonomik, kültürel, medeni ya da başka alanlarda, engelliliği sebep göstererek bireyin insan haklarına ve temel özgürlüklerine erişimini engelleyen, dışlayan ya da kısıtlayan her türlü ayırım anlamına gelir. Engelli bireyler, toplumsal hizmetlerden eşit biçimde yararlanabilmelidir. Bu

nedenle kamusal alanlar, binalar, ulaşım sistemleri ve iletişim teknolojilerinin engellilerin bağımsız şekilde erişebileceği biçimde düzenlenmesi şarttır. Aynı zamanda devlet, bu bireylerin kötü muameleye uğramasını önlemekle yükümlüdür. Gerekli durumlarda, engelli bireyler devlet tarafından korunma altına alınabilir.

Engelli bireylere sunulan hizmetler, onların aile ortamından kopmadan ve yakın çevresinde sunulmalıdır. Eğitim ve sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere, bağımsız bir yaşam sürebilmeleri için gerekli tüm hizmetlerin sağlanması önemlidir. Ancak bu hizmetlerin sunumu, onları aciz gören bir anlayışla değil; onlara eşit fırsatlar tanıyan bir yaklaşımla gerçekleştirilmelidir. Bu nedenle geliştirilecek her türlü politika ve hizmet, engellilerin bireysel farklılıkları ve gereksinimleri gözetilerek planlanmalıdır. Ayrıca bu süreçlerde ailelerin ve sivil toplum kuruluşlarının görüşlerine de başvurulmalıdır. Bugünün Türkiye'sinde, engellilere yönelik korumacı tutumdan vazgeçilerek fırsat eşitliği odaklı bir yaklaşım benimsenmelidir. Engelliler Kanunu'nda ayrımcılık konusuna özel bir madde ile yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre;

- Doğrudan ya da dolaylı olsun, engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.
- Engellilerin fırsat eşitliği sağlanırken ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla makul düzenlemelerin yapılması için gereken tedbirlerin alınması zorunludur.
- Engelli bireylerin hak ve özgürlüklerden tam anlamıyla ve eşit biçimde yararlanmasını sağlamak amacıyla alınacak özel önlemler, ayrımcılık kapsamında değerlendirilemez.

Bu maddelerden de anlaşılacağı üzere, engelli bireylere yönelik her türlü ayrımcılık hukuken yasaktır ve yaptırıma tabidir. Ancak, engelli bireylerin karşılaştıkları yapısal engelleri ortadan kaldırmayı, toplumsal hayata eşit katılımlarını sağlamayı ve yaşam standartlarını yükseltmeyi amaçlayan özel düzenlemeler, ayrımcılık olarak değerlendirilmemekte; aksine Anayasa'nın 10. maddesi uyarınca eşitlik ilkesine aykırı sayılmamaktadır. Bu kapsamda, engelli bireyler için alınacak tedbirler, hem toplumsal adaletin tesisi hem de hukuki meşruiyet açısından anayasal bir zemine dayanmaktadır.

Kanunda yalnızca ayrımcılıkla mücadele değil, aynı zamanda engelli bireylerin toplumsal yaşama dâhil olmalarının önemi de vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, engelli bireylerin toplumdan soyutlanmaması, ayrı tutulmaması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Engelli bireylerin toplumsal hayatta diğer bireylerle eşit koşullarda, bağımsız biçimde yaşamaları temel ilkelere dendir. Bu çerçevede Devlet, engelli bireylerin toplumla bütünleşebilmesi için gerekli destek hizmetlerini sunmakla yükümlüdür.

Kanunun ikinci kısmında, engelli bireylerin sahip olduğu haklar detaylı biçimde ele alınmıştır. Bu bölümde; *engellilik durumu, destek ve bakım, rehabilitasyon ve istihdam, eğitim ve öğretim, erişilebilirlik* gibi konular üzerinde durulmaktadır. *Engellilik durumu* ile ilgili düzenlemelerde, bireyin engel durumu ve bu duruma bağlı özel gereksinimleri belirlerken uluslararası standartlara uygun sınıflandırma ve tanılamaların esas alınacağı ifade edilmiştir. *Destek ve*

bakım başlığında, engelli bireylerin bağımsız bir yaşam sürdürebilmesi için fiziksel, psikolojik, sosyal, kültürel ve manevi gereksinimlerinin karşılanması gerektiği belirtilmiştir. *Erişilebilirlik* maddesi ise planlama, tasarım, inşaat, üretim, ruhsatlandırma ve denetim gibi tüm süreçlerde erişilebilirlik kriterlerine uygunluğun sağlanmasını zorunlu kılmaktadır. *Habilitasyon ve rehabilitasyon* ile ilgili olarak ise bu hizmetlerin engelli bireyin ihtiyaçlarına göre en erken dönemde başlatılması ve ikamet yerine en yakın noktada verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, engelliliğin erken tespiti ve önlenmesi konusunda **Sağlık Bakanlığı'na** özel görev verilmiştir.

Türkiye'de engelli öğrencilerin örgün eğitimi konusunda yapılan doğrudan düzenleme 1997 yılında yürürlüğe giren 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamedir. Ancak aradan geçen yıllar ve toplumsal gelişmeler neticesinde Engelliler Hakkında Kanun'unun ikinci bölümünde eğitimle ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Kanunda engelli bireylerin eğitim sürecine nasıl dahil edileceği açıklanmıştır. Buna göre:

Eğitsel değerlendirme; öğrencinin bilgi, beceri, sosyal ve davranışsal özelliklerini çok yönlü inceleyerek, uygun eğitim hizmetlerinin belirlenmesini amaçlar. Bu süreç, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM) tarafından yürütülür. Okul yönetimi ya da velilerce RAM'a yönlendirilen öğrenci için, Özel Eğitim Değerlendirme Kurulu uygun eğitim önerisinde bulunur. Bu öneri, İl veya İlçe Özel Eğitim Hizmetleri Kurulu tarafından değerlendirilerek karara bağlanır. Bu işleyiş «yönlendirme ve yerleştirme» süreci olarak adlandırılır. Süreç, 573 sayılı KHK ve ilgili yönetmeliklerle düzenlenmiştir. Engelliler Kanunu da bu süreci hukuken tanımlar ve veli katılımını zorunlu kılar. Böylece tüm kararlar aile görüşü alınarak şekillendirilir.

Kanunun üçüncü bölümünde, farklı alanlardaki mevzuatta engelli bireylerin yaşam koşullarını iyileştirmeye yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kapsamda, kamu personeli alımı, vergi muafiyetleri, sosyal güvenlik haklarında sağlanan esneklikler, noterlik işlemleri ve sağlık hizmetleri gibi pek çok alanda engelli bireylerin karşılaştığı yapısal engelleri azaltmaya yönelik hükümler getirilmiştir. Bu düzenlemeler, özellikle kamu hizmetlerine erişim ve sosyal haklardan yararlanma bakımından engelli bireylerin dezavantajlarını gidermeyi amaçlamaktadır. Böylece Engelliler Hakkında Kanun, yalnızca temel hakları güvence altına almakla kalmamış, aynı zamanda çeşitli hukuk alanlarında da engelli bireylerin yaşamını kolaylaştıran kapsamlı bir dönüşüm sürecine öncülük etmiştir.

1.2.2. Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde Türkiye'de Engelli Hakları

Türkiye'de engelli bireylerle ilgili başlıca hukuki dayanaklar arasında **BM Engelli Hakları Sözleşmesi**, **Anayasa**, **Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname** ve **Engelliler Hakkında Kanun** yer almaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi, bu temel metinlerin yanı sıra engellilerle ilgili çok sayıda yasal düzenleme de yürürlüktedir. Örneğin, **Türk Medenî Kanunu**'nda yer alan **340. madde**, velayet ve onun kapsamı bağlamında "eğitim" başlığı

altında önemli bir hüküm içermektedir. Bu maddeye göre, “Anne ve baba, çocuklarını kendi imkânları çerçevesinde eğitir; bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerini güvence altına alır ve destekler. Özellikle bedensel ya da zihinsel engeli bulunan çocukların ise yetenek ve eğilimlerine uygun şekilde genel ve mesleki eğitim almaları sağlanır.” Böylece, engelli çocuk sahibi ailelere özel eğitim konusunda açık bir sorumluluk yüklenmiştir. Ancak, engellilere yönelik tüm yasal düzenlemeleri burada ayrıntılı olarak ele almak, bu bölümün kapsamını aşacaktır. Bu nedenle, aşağıda engelli bireylere sağlanan hizmetler ile engelli vatandaşların ve ailelerinin sahip oldukları temel haklar ve sorumluluklar başlıklar halinde özetlenmiştir.

Eğitim Hakları ve Özel Eğitim Hizmetleri

- Okula geç başlamış engelliler için özel düzenlemeler yapılır.
- İşitme engelliler için Türk İşaret Dili Sistemi oluşturulmuştur.
- Eğitim, kültür ve sosyal alanlarda engelliler için uygun materyaller (kabartma yazılı, sesli, alt yazılı, işaret dili tercümeli vb.) sağlanır.
- Resmî özel eğitim okullarına giden öğrencilerin ulaşımı ücretsizdir.
- Ders araç-gereçleri çoğunlukla ücretsiz sunulmaktadır. Örneğin özel mesleki eğitim merkezlerinde zihinsel yetersizliği olan öğrenciler için kitaplar devlet tarafından dağıtılmaktadır.
- YÖK koordinasyonunda üniversitelerde Engelliler Danışma ve Koordinasyon Merkezleri kurulmuştur. Bu merkezler, eğitim süreçlerinde karşılaşılan sorunlara çözüm üretmek, uygun ortamları sağlamak ve araç-gereç temin etmekle yükümlüdür.
- 20.06.2006 tarihli Engelliler Danışma ve Koordinasyon Yönetmeliği bu merkezlerin çalışma esaslarını düzenlemektedir. Yönetmeliğin 9/h maddesi, engellilerle ilgili derslerin lisans programlarına eklenmesini öngörür.
- Engelli öğrencilere sınavlarda (ÖSYM, diğer) uygun ortam, materyal, okuyucu, refakatçi ve ek süre gibi destekler sağlanır.
- KYK, engelli öğrencilere öğrenim ve katkı kredisi, yurt imkânı sunmakta; %40 ve üzeri engelli olanlara kredi geri ödemelerinde indirim yapmaktadır.
- %20 ve üzeri *engelli raporuna sahip ve RAM tarafından destek eğitimi uygun görülen* öğrenciler, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinden ücretsiz yararlanabilmektedir. Bu eğitimlerin ücretleri MEB tarafından ödenir.

Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Hakları

İş yaşamı, engelli bireylerin eğitimden sonraki dönemde toplumsal hayata aktif katılım sağlayabilecekleri en temel alanlardan biridir. Bu nedenle, engellilerin sosyal hayattan izole

edilmediklerinin en somut göstergesi, iş hayatında da diğer bireyler gibi yer almalarıyla mümkün olur. Engelli bireylerin çalışma hayatında yer alabilmesi için kamu ve özel sektörün iş birliği içinde hareket etmesi önem arz eder. Bu bağlamda, istihdamın artırılması için öncelikle mesleki eğitim sağlanması, işe yerleştirme süreçlerinin kolaylaştırılması ve bireylerin kendi işlerini kurmalarına destek verilmesi gereklidir. Bu kapsamda engelli bireylerin istihdamına yönelik haklar şu şekildedir:

- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Millî Eğitim Bakanlığı ve yerel yönetimler, engellilere yönelik meslek edindirme kursları düzenlemektedir.
- Engelli bireylerin işçi olarak istihdamı İŞKUR aracılığıyla gerçekleştirilir. En az 50 çalışanı olan kamu iş yerleri %4, özel sektör iş yerleri ise %3 oranında engelli birey çalıştırmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası uygulanır. Toplanan bu cezalar, engellilerin mesleki eğitimleri, rehabilitasyon hizmetleri ve kendi işini kurma gibi projelerde kullanılmak üzere İŞKUR'a aktarılır.
- Eğitim düzeylerine göre engelli bireyler, Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) veya kura yöntemi ile kamuya atanabilir. EKPSS; ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunu bireylerin, engel durumu ve eğitim seviyelerine göre değerlendirilmesini sağlayan merkezi bir sınavdır. Kura yöntemi ise; ilkokul, ortaokul, ilköğretim ve özel eğitim iş uygulama okulu mezunu bireylerin devlet kadrolarına yerleştirilmesinde kullanılır.
- Devlet, engelli bireylerin güvenli ve destekleyici ortamlarda çalışabilmesi amacıyla korumalı iş yerlerinin açılmasını teşvik eder. Bu işletmelere vergi indirimi sağlanmakta; burada istihdam edilen engellilerin maaşları kısmen devlet tarafından karşılanmaktadır.
- *Kendi işini kurmak isteyen engellilere* yönelik destekler de mevcuttur. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve KOSGEB iş birliği ile; koçluk hizmetleri, kuruluş giderleri, iş yeri kirası ve enerji giderleri gibi çeşitli konularda finansal ve teknik destek sunulmaktadır.

Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hakları

- Engelli çalışanlar ve onların aile bireyleri; sosyal güvenlik, çalışma koşulları ve emeklilik konularında çeşitli haklardan yararlanabilmektedir. Bu haklar şu şekilde özetlenebilir:
- Engelli bir çocuğa sahip olan devlet memurları, görev yaptıkları bölgede yeterli sağlık ve eğitim imkânlarının bulunmaması durumunda, eş ve çocuklarının ihtiyaçları gözetilerek farklı bir birime tayin edilebilir. Devlet Memurları Kanunu'nun 72. maddesi uyarınca, kendisi engelli olan veya bakmakla yükümlü olduğu engelli birey bulunan memurların yer değişikliği taleplerine kurum imkânları ölçüsünde öncelik tanınır. Benzer kolaylıklar kamuda daimi işçi kadrosunda görev yapan engelli personel için de geçerlidir.
- Engelli çocuğu olan memurlara, en az %70 oranında engelli veya süregelen hastalığı bulunan çocuğun hastalığı hâlinde; rapora dayalı olarak, anne veya babadan yalnızca biri tarafından kullanılmak üzere yılda 10 güne kadar mazeret izni hakkı tanınmıştır.

- Engelli memurların, kendi talepleri dışında gece nöbeti ve gece vardiyasında görevlendirilmeleri yasaktır. Aynı şekilde, bakıma muhtaç engelli çocuğu olan kamu personeline de bu tür görevler verilmez.
- Engelli işçi ve memurlar ile ağır engelli çocuğu bulunan kadın çalışanlar, belirli şartları sağlamaları durumunda *erken emeklilik hakkına* sahiptir. Bu kişilerin emeklilik işlemleri, *Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)* tarafından yürütülür. Erken emeklilik veya malulen emeklilik talebi SGK'ya başvurularak başlatılabilir.

Çevresel Düzenlemeler, Ulaşım ve Erişilebilirlik Hakları

Engelli bireylerin toplumsal yaşamda aktif ve eşit bir biçimde yer alabilmeleri, yaşam alanlarının erişilebilir biçimde düzenlenmesiyle mümkündür. Bu kapsamda, çevre düzenlemeleri, ulaşım sistemleri ve erişilebilirlik koşullarının yasal düzenlemelere uygun hâle getirilmesi zorunludur. Bu konuda engelli bireylerin haklarını güvence altına alan mevzuat mevcuttur:

- Kentsel yaşam alanlarının erişilebilirliğe uygun olarak tasarlanması, yasal bir zorunluluktur. 3194 sayılı İmar Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde, imar planları ile kent içi altyapı ve yapılarda Türk Standartları Enstitüsü (TSE) standartlarına uygun hareket edilmesi gereklidir.
- Kamu kurumları, ruhsat verdikleri ya da doğrudan sorumlu oldukları binaların engellilere uygun biçimde erişilebilir olmasını sağlamakla yükümlüdür. Engelliler Hakkında Kanun, kamu ve özel sektör yapılarının erişilebilir hâle getirilmesi için 2005 yılında yedi yıllık bir süre tanımış, fakat uygulamadaki gecikmeler nedeniyle bu süre daha sonra uzatılmıştır.
- Otopark Yönetmeliği, kamuya açık binalar ve otopark alanlarında her 20 araçlık park alanından en az birinin engelliler için ayrılmasını ve uygun işaretlemeyle belirtilmesini zorunlu kılmaktadır. Karayolları Trafik Kanunu'nun 61. maddesi uyarınca, engellilere ayrılan park yerlerinin engelli olmayan kişiler tarafından kullanılması yasaktır ve ihlal edenlere iki kat para cezası uygulanır.
- Engelli bireyler, trafik akışını engellemediği sürece park edilebilir alanlara araçlarını park edebilirler.
- Kamu ve özel sektöre ait, 9 koltuktan fazla yolcu kapasitesi olan tüm toplu taşıma araçlarının, engelli bireylerin kullanımına uygun hâle getirilmesi zorunludur.
- 20 Temmuz 2013'te yürürlüğe giren Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği kapsamında, tüm illerde valilikler bünyesinde Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Komisyonları kurulmuştur. Bu komisyonlar, erişilebilirlik yükümlülüklerini yerine getirmeyen kamu ve özel kuruluşlara yönelik denetim ve şikâyet sürecini yürütmektedir.
- Birçok belediye, engelli vatandaşlara yönelik toplu taşıma hizmetlerinde (indirimli/ücretsiz) ve su faturalarında indirim sağlamaktadır.

- Türk Hava Yolları, engel oranı %40 ve üzeri olan yolculara, tüm yurt içi ve yurt dışı seferlerinde %25 oranında indirim uygulamaktadır.
- Engelli kimlik kartına sahip olan her engelli birey, toplu taşıma araçlarında ücretsiz seyahat hakkından yararlanır. Tüm resmi ve özel halk otobüsleri, deniz ulaşım araçları ve TCDD bünyesindeki trenlerden engelli bireyler ücretsiz faydalanmaktadır.
- Şehirlerarası seyahatlerde, en az %40 engelli raporu olan bireylerden en fazla 2 kişiye %40, 2 kişiden fazlasına ise %30 oranında bilet indirimi uygulanır.
- Türk Hava Yolları ve AJet tarafından, engelli yolculara yurt içi uçuşlarda %20, Türkiye çıkışlı veya varışlı yurt dışı uçuşlarda ise %25 oranında indirim uygulanmaktadır.
- Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, engelliler, şehit yakınları ve gazilerin elektronik haberleşme hizmetlerinden %25 indirimle faydalanmasına karar vermiştir.
- Engelli bireyler; *milli parklar, devlet tiyatroları, ören yerleri ve müzelerden* ücretsiz olarak faydalanabilmektedir.

Sağlık, Bakım ve Koruyucu Hizmetler

Engelli bireylerin temel haklarının sağlık hizmetleri çerçevesinde korunması gereklidir. Türkiye’de engelli haklarının anayasal düzeyde yer almasına rağmen uygulamada çeşitli aksaklıklar yaşanabilir. Sağlığa erişim hakkı yalnızca fiziksel değil, eşitlik ilkesine dayalı olarak hukuki güvence altına alınmalıdır (Çınarlı & Kocakoç, 2015). Türkiye’de engelli bireylerin sağlık ve sosyal hizmetlerden yararlanabilmesi için *engel durumlarının sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi gerekmektedir*. Bu bağlamda, yetkili hastanelerden alınan ÇÖZGER -Engelli Sağlık Kurulu Raporu, engelli bireylerin yasal hak ve ayrıcalıklardan yararlanabilmesinin temel belgesidir. Rapor oranının %40 ve üzeri olması, birçok sosyal hak için gerekli koşuldur. Raporlar devlet hastanelerinde ücretsiz olarak düzenlenmektedir. Ayrıca, engellilere tanınan haklardan yararlanmak amacıyla Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından verilen *Engelli Kimlik Kartı*, bir başka önemli belgedir. Bu kimlik kartı, doğuştan ya da sonradan oluşan bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ya da sosyal yeti kaybı %40 ve üzerinde olan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına verilir. Ancak, kimlik kartı ÇÖZGER-Engelli Sağlık Kurulu Raporu’nun yerine geçmez. Kart sahibi bireyler, ücretsiz ulaşım, kültürel hizmetler gibi çok sayıda hakka erişebilirler. Kart alma isteği bireyin tercihine bağlıdır.

Sağlık ve bakım alanındaki başlıca haklar ise şu şekildedir:

- *Engelli Sağlık Kurulu Raporu’nda %40 ve üzeri oran belirtilmiş bireyler*, dış tedavisi dâhil olmak üzere tüm sağlık kurumlarına doğrudan başvurabilir. Bazı şehirlerde yalnızca engellilere hizmet sunan özel diş klinikleri mevcuttur.
- Sosyal güvencesi olan engelli bireylerin; muayene, tedavi, ilaç, tıbbi cihaz, ortez-protez gibi hizmetleri bağlı bulundukları sosyal güvenlik kurumlarınca karşılanmaktadır. Karşıla-

namayan hizmetler için Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları devreye girer. Sosyal güvencesi olmayan bireyler ise Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında değerlendirilir.

- Uzman hekim raporuyla belgelenmiş şekilde, mesane ya da rektum kontrolü olmayan ve alt bezi kullanması gereken bireylerin bu ihtiyaçları, reçete ve fatura karşılığında SGK tarafından aylık olarak karşılanır.
- Tekerlekli sandalye ihtiyacı, bireyin sosyal güvenlik durumuna bağlı olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirli oranlarda karşılanmaktadır.
- Engelli bireylere, ihtiyaç duymaları hâlinde *evde sağlık hizmetleri* sağlanır. Bu kapsamda muayene, tedavi, tıbbi bakım, rehabilitasyon ve psikososyal destek gibi hizmetler ev ortamında sunulabilir.

Sosyal Yardımlar, Vergi Avantajları ve Diğer Haklar

Türkiye’de engelli bireyler hem sosyal yardımlar hem de çeşitli vergi muafiyetleri kapsamında birçok avantajdan yararlanabilmektedir. Sunulan sosyal yardımlar arasında **evde bakım desteği, engelli aylığı** ve **muhtaçlık aylığı** öne çıkmaktadır.

- **Evde Bakım Desteği:** Kişi başına düşen aylık geliri net asgari ücretin 2/3’ünden az olan ve engelli sağlık kurulu raporunda (18 yaş üstü için) “tam bağımlı”, (18 yaş altı için) “çok ileri düzeyde özel gereksinimi vardır”, “belirgin özel gereksinimi vardır” veya “özel koşul gereksinimi var” ifadelerinden biri bulunan bireylerin, bakım hizmetleri değerlendirme heyetince bakıma muhtaç olduğu tespit edilmesi hâlinde evde bakım yardımı verilir.

Evde bakım yardımı, 2025 yılı itibarıyla net asgari ücretin yaklaşık yarısına yakın düzeyde olup, düşük gelirli aileler için bir destek sağlamaktadır.

- **Engelli Aylığı:** 2022 sayılı Kanun kapsamında engelli aylığı; herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı) tabi olmayan, muhtaçlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından tespit edilen 18 yaş üstü engelli bireylere veya 18 yaş altı engelli yakını olanlara ödenmektedir.

Bu destekten yararlanmak için gelir kriteri bulunmaktadır. Hanedeki toplam gelir, kişi başına düşecek şekilde hesaplandığında net asgari ücretin üçte birini aşmamalıdır.

18 yaş üzeri bireyler için en az %40 oranında engellilik şartı aranırken; 18 yaş altı bireylerde ise “hafif” (%40-49), “orta” (%50-59), “ileri” (%60-69), “çok ileri” (%70-79), “belirgin özel gereksinim vardır” (%80-89) veya “özel koşul gereksinimi vardır” (%90-99) ifadelerinden birinin sağlık kurulu raporunda yer alması gerekmektedir.

- **Muhtaç Aylığı:** Muhtaçlık aylığı Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından ödenmektedir. 18 yaşından büyük engellilerin %40 ve üzeri engel oranına sahip olmaları, 18 yaşın altındaki engelliler için Hafif Düzeyde ÖGV (40-49,) Orta Düzeyde ÖGV (50-59), İleri

Düzye ÖGV (60-69) Çok İleri Düzye ÖGV (70-79), Belirgin Özel Gereksinimi Vardır (80-89), Özel Koşul Gereksinimi Vardır (90-99) ifadelerinden birini almış olmaları, ailenin sosyal güvencesinin olmaması, ailenin herhangi bir gelir veya aylığı bulunmaması, kişinin mahkeme kararı veya kanunla bakım altına alınmamış olması, ailenin gelir getirici taşınır ve taşınmaz malı mevcut olmaması veya olup da bunlardan elde edeceği aylık ortalama gelirinin Muhtaçlık Yönetmeliği ile belirlenen muhtaç aylığı miktarını geçmemesi şartı ile bağlanabilmektedir.

- **Gelir Vergisi İndirimi:** Engelli bireyler, belirli koşullar altında gelir vergisinde indirim hakkına sahiptir.

- **Emlak Vergisi Muafiyeti:** Türkiye sınırları içerisinde brüt 200 m²'yi geçmeyen tek konuta sahip olan engelliler, Emlak Vergisi'nden tamamen muaf tutulabilir.

TOKİ, hazırladığı projeler kapsamında planlanan konut sayısının %5'i kadarını engelli vatandaşlarımıza ayırmaktadır.

- **Gümrük Vergisi İstisnası:** Engelli bireylerin yurt dışından getirdikleri özel donanımlı araçlar için belirli koşullarda gümrük vergisi muafiyeti uygulanmaktadır.

- **KDV Muafiyeti:** Katma Değer Vergisi Kanunu'na göre, engellilerin eğitim, günlük yaşam ve mesleki faaliyetlerinde kullanmak üzere özel olarak üretilmiş araç-gereç ve yazılımlar KDV'den muafır.

- **ÖTV Muafiyeti:** "B sınıfı" ehliyete sahip ve sağlık raporuyla özel donanımlı araç kullanabileceği belgelenmiş engelli bireylerin yurtiçinden alacakları araçlar Özel Tüketim Vergisi'nden (ÖTV) muafır. Ayrıca %90 ve üzeri engelli bireylerin araç kullanamayacak durumda olması hâlinde, onların yakınları veya bakıcıları adına alınacak araçlar için de bu muafiyet geçerlidir.

- **Motorlu Taşıtlar Vergisi (MTV) Muafiyeti:** Engelli birey adına kayıtlı bir araç MTV'den muafır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı *spor tesislerinde* ve çeşitli spor organizasyonlarında engelli bireylerden ücret alınmamakta ya da indirim uygulanmaktadır.

- **Noter işlemleri,** geçmişte işitme ve görme engelliler için iki tanık zorunluluğuyla gerçekleştirilirken, 5378 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile bu zorunluluk kaldırılmış, tanık bulundurma tercihe bırakılmıştır.

- **Seçimlerde,** oy kullanma sürecinde engelli bireylerin kolaylıkla, serbestçe ve gizlilik içinde oy kullanabilmesi yasal güvence altına alınmıştır. Engelli, hasta veya yaşlı bireyler, sıra beklemeksizin oy kullanabilir; yardımcı olan refakatçilerin de öncelikli oy kullanmaları sağlanır.

- **Seyyar Sandık Uygulaması:** Yatağa bağımlı seçmenler, sağlık raporu ve talep formu ile ilçe seçim kuruluna başvurarak seyyar sandık talep edebilir. Onaylanan seçmenlere seçim günü sandık görevlileri evlerine giderek oy kullanmalarını sağlar.
- **Belediyeler,** “engelli hizmet birimleri” vasıtasıyla sağlık, eğitim, spor ve kültür alanlarında hizmet sunmaktadır. Örneğin Ankara Büyükşehir Belediyesi, kayıtlı engelli bireylerin evlerinde sağlık kontrolleri yapmakta; temizlik, fatura ödeme gibi konularda da destek sağlamaktadır.

Görüldüğü üzere ülkemizde özellikle son yirmi yılda engeli vatandaşlara yönelik birçok hizmet, hak ve avantaj sunulmuştur.

1.3. ENGELLİLERLE İLGİLİ ÜLKEMİZDE YAPILAN MAKRO ARAŞTIRMALAR

Türkiye’de engelliler ilgili akademik çalışmalar yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlamıştır. Bu kapsamda Gazi Eğitim Enstitüsünde açılan özel eğitim şubesinin hoca ve öğrencilerinin önemli katkıları olduğu söylenebilir. Özel eğitim şubesi hocaları ülkemizdeki ilk deneysel psikoloji kliniği, test ve araştırma bürosu, rehberlik ve araştırma merkezi gibi alanın gelişimi için önemli uygulamalara öncülük etmişlerdir. Daha sonra bu şubeden mezun olan bazı özel eğitimciler alana katkı sağlayan araştırmacılar olmuşlardır. Türkiye’de engelli araştırmaları yirminci yüzyılın sonuna kadar daha çok özel eğitimci akademisyenlerin katkısıyla ilerlemiştir. Yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra ise farklı alanlarda araştırmacılar engelliler konusunda çalışmaları arttırmışlardır. Ancak ülke çapında engellilerin sayısı, durumu ve sorunlarını ele alan çalışmalar yirmi birinci yüzyıla kadar yapılmamıştır.

Türkiye’de engelli bireylerin durumu üzerine yapılan en kapsamlı ve ilk makro düzeydeki araştırma, 2002 yılında Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) ve Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA) tarafından gerçekleştirilmiştir (Demir ve Eliöz, 2016; Çakır, 2021). “Türkiye Özürlüler Araştırması” başlıklı bu çalışma, engelli bireylerin eğitim, istihdam ve sağlık hizmetlerine erişimleri ile sosyal yaşamdaki yerlerine dair kapsamlı veriler sunmuştur. Araştırma bulgularına göre: Engelli bireylerin yalnızca %21,71’i iş gücüne katılmaktadır. Kadın engellilerde bu oran %6,71’e kadar düşmektedir. Eğitim düzeyi özellikle zihinsel engelli bireyler arasında oldukça düşüktür. Eğitim yetersizliği istihdama katılımı doğrudan etkilemektedir (Kuzgun, 2008). 2002 verileri, Türkiye’de engelli bireylerin ciddi düzeyde sistem dışı kaldıklarını göstermektedir. Yukarıda da ele alındığı üzere bu araştırma ülkemizde engelli sayısını da oldukça abartılı sunmuştur. Sonuçları tartışılrsa da bu alanda yapılmış ilk ve kapsamlı çalışma olması bakımından değerlidir.

Türkiye’de engellilerle ilgili yine çok önemli ve ilk araştırmalardan biri 2010 yılında ise ÖZİDA ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından “Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması’dır. Araştırmada, Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından oluşturulan Ulusal

Özürlüler Veri Tabanı çerçeve olarak kullanılmıştır. Amaç: Bu araştırmanın temel amacı, kayıtlı bireylerin günlük yaşamda karşılaştıkları sorunları ve kamu kurumlarından beklentilerini tespit ederek, özel gereksinimli bireyler için daha etkin sosyal politika üretimini desteklemektir. Araştırma, 2010 yılı Haziran ayında Türkiye genelinde uygulanmıştır. Örneklem, en az %20 özür oranına sahip 20.017 bireyden oluşmuş, kent-kır ayrımı dikkate alınarak ve basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Pilot çalışmalar 26 ilde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 20.017 hane halkı bireyi katılmıştır. Bu kişiler görme, işitme, dil-konuşma, ortopedik, zihinsel, ruhsal-duygusal, süregen hastalık ve çoklu engel gruplarından oluşmuştur. Kurumsal alanlarda (huzurevi, yurt, hapisane vb.) yaşayan bireyler kapsam dışı bırakılmıştır. Araştırmanın bazı önemli bulguları şöyledir:

- Kayıtlı engellilerin %58,6'sı erkek, %41,4'ü kadındır. %62,4'ü kentte yaşamaktadır.
- Eğitim düzeyi düşüktür: Engellilerin %41,6'sı okur-yazar değildir; yalnızca %7,7'si lise ve üzeri eğitime sahiptir.
- Engellilerin yalnızca %4'ü mesleki eğitim almıştır.
- Çalışan engelli oranı %14,3'tür. En yüksek istihdam oranı görme engellilerde (%28,6), en düşük zihinsel engellilerde (%2,2)'dir.
- Engellilerin %36,5'i son işinden sağlık sorunları nedeniyle ayrılmıştır.
- %38,3'ü fiziksel çevre düzenlemelerinin engelli kullanımına uygun olmadığını belirtmiştir.
- En fazla talep edilen kamusal hizmet beklentileri arasında sağlık (%41,2), istihdam (%40,9) ve sosyal yardım (%37,1) alanları yer almaktadır.
- Rapor genel olarak kamu istihdamına değinse de, doğrudan "engelli memurlar" başlığı altında bir analiz bulunmamaktadır. Ancak kamu kurumlarında çalışmak isteyen engelliler açısından "ayrımcılık algısı", "yükselme imkânları" ve "işyerinde düzenleme talepleri" başlıkları incelenmiştir. Özellikle kadın engelliler arasında işyerinde ayrımcılık algısı daha yüksektir (%20,3). Engellilerin %40'a yakını kamu kurumlarından çalışma yaşamında daha fazla destek beklemektedir.

Engellilerle ilgili bir diğer önemli araştırma da yine 2010 yılında ÖZİDA tarafından yapılmıştır. *Toplum Özürlülüğü Nasıl Anılıyor?* isimli araştırma Türkiye'de yaşayan bireylerin engelliğe ilişkin bilgi düzeylerini, tutumlarını, önyargılarını ve sosyal kabul durumlarını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Temel hedef, elde edilen bulgularla farkındalık artırıcı sosyal politikaların geliştirilmesine katkı sağlamaktır. Araştırma, Türkiye genelini temsilen 79 ilde, 18 yaş üstü engelli olmayan 4144 bireyle yüz yüze yapılan anket ve tutum ölçeği uygulamalarıyla yürütülmüştür. Örneklem Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) iş birliğiyle belirlenmiş, 3485 hanede veri toplanmıştır. Anket Formu: 42 sorudan oluşmaktadır (demografik

ve engelliliğe ilişkin görüşler). Engellilere Yönelik Tutum Ölçeği (ÖYTÖ): 43 ifadeden oluşan, eğitim ortamı, kişilerarası ilişkiler, çalışma yaşamı, aile yaşamı, kişisel özellikler ve bağımsız yaşam boyutlarını içeren bir Likert tipi ölçektir. Ölçek yüksek puanlarda olumlu tutumu göstermektedir. Katılımcıların engelli denildiğinde en çok bedensel engellileri düşündüğü, dikkat eksikliği, aşırı hareketlilik gibi durumların engellilik olarak algılanmadığı saptanmıştır. Ruhsal sorunları olanlar ve zihinsel engelliler en az tercih edilen gruplardır (yakın arkadaş, iş arkadaşı, eş, komşu olarak). Katılımcıların çoğu engellilerin eğitim alması gerektiğine inansa da, ruhsal ve zihinsel engellilerin kaynaştırma ortamlarında bulunması gerektiğini düşünmemektedir. Toplumda engelliliğe dair olumlu tutumlar artmaktadır; ancak bazı gruplara yönelik gizli önyargılar ve ayrımcı yaklaşımlar sürmektedir. Eğitim, gelir ve sosyal güvence gibi değişkenler olumlu tutumu artırmaktadır. Engelli bireylerin toplumla bütünleşmesinin önündeki en büyük engel olarak “toplumun önyargıları” görülmektedir. Devlet hizmetleri yetersiz bulunmakta, fiziksel çevrenin (kaldırımlar, binalar, toplu taşıma) erişilebilirliği yeterli görülmemektedir. Katılımcıların çoğunluğu engellilerin çalışması gerektiğini ve başarılı olabileceklerini belirtmiştir.

Araştırmada doğrudan “engelli memurlar” ifadesi geçmese de çalışma yaşamına ilişkin önemli bulgular vardır. Katılımcıların çoğunluğu, işverenlerin engelli bireyleri istihdam etmesi gerektiğini düşünmektedir. Ancak bazı katılımcılar engelli bireylerin iş yerinde verimliliği düşüreceğini veya müşteri açısından olumsuz etki yaratacağını da belirtmiştir. Bu durum, iş yaşamında engellilere yönelik toplumsal önyargıların sürdüğünü göstermektedir.

Yine ÖZİDA tarafından 2010 yılında yapılan *Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması* Türkiye’de engelli bireylerin farklı yaşam alanlarında (eğitim, istihdam, sağlık, siyaset, adalet, toplumsal katılım vb.) karşılaştıkları ayrımcılık deneyimlerini, algılarını ve bu durumlarla nasıl baş ettiklerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışma ayrıca ayrımcılıkla mücadeleye yönelik yasal ve kurumsal mekanizmaların etkililiğini değerlendirmeyi ve yeni politika önerileri geliştirmeyi hedeflemiştir. Araştırma, 29 ilde engelli bireylerin üye olduğu derneklerde faaliyet gösteren toplam 1507 engelli birey ile yapılmış, nicel anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler, eğitim, çalışma hayatı, sağlık hizmetleri, siyasal katılım, adalete erişim, boş zaman faaliyetleri ve bilgiye erişim alanlarında deneyim ve algıları ölçmeye yönelik olarak yapılandırılmıştır. Katılımcılar farklı engel gruplarına (ortopedik, zihinsel, görme, işitme, süregen hastalık, çoklu engel vb.) mensup, 18 yaş üstü bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğu sivil toplum örgütlerine üyedir ve engellilik konusunda farkındalık sahibidir. Araştırmadan elde edilen bazı çarpıcı bulgular şöyledir:

- Katılımcıların büyük kısmı, özellikle istihdam ve eğitim alanlarında yüksek düzeyde ayrımcılıkla karşılaştıklarını belirtmiştir.
- İşe alım süreci, işyerinde uygun düzenlemelerin olmaması, yükselme fırsatlarına erişememe gibi nedenlerle istihdamda ayrımcılık yaygındır.

- Eğitimde, öğretmen ve yöneticilerin olumsuz tutumları, fiziksel erişim sorunları ve destek hizmetlerin eksikliği ayrımcılık nedenleri olarak öne çıkmaktadır.
- Sağlık alanında personel kaynaklı ayrımcılık (%33) ve fiziksel düzenleme yetersizliği en sık karşılaşılan sorunlardır.
- Siyasal katılım, özellikle zihinsel engelliler için neredeyse yok düzeyindedir.
- Mevzuat bilgisi düşüktür: Katılımcıların %65'ten fazlası ayrımcılık karşıtı yasalardan habersizdir.
- Ayrımcılığa uğrayanların büyük çoğunluğu hak arama yollarını kullanmamakta, neden olarak da sistemin karmaşıklığını, bilgisizlik ve umutsuzluğu göstermektedir.
- İstihdam alanında yer alan bulgular doğrudan kamu çalışanlarını kapsayacak şekilde olmasa da, kamu sektöründe çalışan engellilerin de iş yerinde fiziksel düzenlemelere erişememe, yöneticilerin olumsuz tutumu ve kariyer ilerleme fırsatlarının sınırlılığı gibi sorunları yaşadığı belirtilmiştir. Araştırma, bu sorunların hem kamu hem özel sektörde ortak olduğunu göstermektedir.

Görüldüğü üzere ülkemizde engellilerle ilgili makro düzeyde çok az çalışma yapılmıştır. Engelli memurların çalışma hayatı ile ilgili ise makro düzeyde yalnızca bir araştırma yapıldığı görülmektedir. *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi* isimli bu araştırma o zamanki adıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yapılmıştır.

Bu araştırma, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/A maddesi kapsamında kamuda memur olarak istihdam edilen engelli bireylerin çalışma ortamlarına ilişkin yaşadıkları deneyimleri, karşılaştıkları sorunları ve verimliliklerini etkileyen faktörleri derinlemesine analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel hedefi; engelli kamu personelinin insan onuruna yakışır, eşit ve erişilebilir koşullarda çalışmasını desteklemek için hem mevzuatın işleyişine dair sorunları ortaya koymak hem de yapısal ve yönetsel iyileştirme önerileri sunmaktır. Bu bağlamda çalışma, yalnızca sayısal artışı değil, nitelikli ve kapsayıcı bir kamu istihdamı modelini desteklemeyi amaçlamaktadır.

Araştırma, betimleyici alan taraması yöntemiyle yürütülmüştür. Nicel veri temelli bu araştırma, engelli kamu personelinin yanı sıra onların amirleri ve çalışma arkadaşlarını da kapsayan üçlü bir yapı ile gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede; 22 ilde saha uygulaması yapılmış, 2.908 engelli kamu personeli, 2.244 çalışma arkadaşı, 1.412 birim amiri, ve 326 üst yönetici olmak üzere toplam 6.974 birey ile yüz yüze görüşülmüştür: Araştırma kapsamında geliştirilen anket formları, engellilik alanında çalışan uzmanlar ve sivil toplum örgütleri ile iş birliği içinde hazırlanmış, ardından pilot uygulama ile test edilmiştir. Üç hedef grubun yanıtları hem kendi içinde hem de birbirleriyle karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen çarpıcı bulgular şöyledir:

Demografik ve Sosyal Profil

- Engelli kamu personelinin büyük çoğunluğu orta yaş grubundadır ve %70'e yakını evlidir.
- Kadın engelli memurların oranı daha düşüktür.
- %52'si Genel İdare Hizmetleri sınıfında yer almakta, geri kalan kısmı teknik hizmetler, yardımcı hizmetler ve eğitim hizmetleri sınıflarındadır.
- Evli bireylerde aile desteği belirgin bir avantaj oluşturmakla birlikte, özellikle kadın engelli memurlar hem cinsiyet hem de engellilik kaynaklı ikili bir dezavantaj yaşamaktadır.

İşe Alım ve Memnuniyet

- Katılımcıların büyük bölümü merkezi sınav (EKPSS) ile kamuya yerleşmiştir. Ancak bu süreçte bireysel yetkinlikler ve mesleki yeterliliklerin yeterince dikkate alınmadığı ifade edilmiştir.
- Engelli personelin yaklaşık %81'i mevcut pozisyonundan memnun olduğunu belirtmekle birlikte, %37'si görev tanımının kendisine açıkça bildirilmediğini ifade etmiştir.
- İş tatmini ile bireyin yaptığı işin niteliği ve eğitim düzeyi arasındaki uyumsuzluk ilişkisi belirgindir.

Görevde Yükselme ve Kariyer İmkânları

- Engelli kamu personelinin yalnızca %14'ü görevde yükselme eğitimlerine katılabilmektedir. Bu da onların kariyer planlaması yapmalarını ve idari pozisyonlara ulaşmalarını büyük ölçüde sınırlandırmaktadır.
- Katılımcıların %60'tan fazlası görevde yükselme sınavlarında çeşitli yapısal ve psikolojik engellerle karşılaştıklarını bildirmiştir.
- Kadın engelli personel bu noktada daha yüksek ayrımcılık hissi yaşamaktadır. Bu durum, engellilerin kamuda "statüsel bir tıkanma" yaşadığını göstermektedir.

Fiziksel ve Dijital Erişilebilirlik

- Araştırma, kamu kurumlarının büyük kısmında erişilebilirlik bakımından ciddi eksiklikler olduğunu ortaya koymaktadır.
- Engelli personelin yaklaşık %40'ı, çalıştıkları binada fiziksel erişimi engelleyen durumların bulunduğunu belirtmiştir.
- Özellikle rampa, asansör, yönlendirme levhası, tuvaletler gibi yapısal düzenlemelerde sorunlar yaşanmaktadır. Aynı şekilde destekleyici dijital teknolojilere erişim yalnızca 27% düzeyindedir.

İletişim, Eğitim ve Farkındalık

- Hem amirlerin hem de çalışma arkadaşlarının engelli personel ile etkili ve sağlıklı bir iletişim kurmalarını sağlayacak eğitim ve farkındalık programlarından yoksun oldukları görülmektedir.
- Amirlerin yalnızca %8'i, çalışma arkadaşlarının ise %6'sı engellilik farkındalığına ilişkin eğitim almıştır. Bu eksiklik, engelli memurların iş ortamında yeterince anlaşılmamasına, önyargıların sürmesine ve sosyal izolasyona neden olmaktadır.

Mobbing ve Ayrımcılık

- Araştırmada en dikkat çekici bulgulardan biri, kamu kurumlarında mobbing ve ayrımcılığın hala yaygın şekilde hissedildiğidir.
- Engelli personelin yaklaşık %16'sı iş yerinde mobbing yaşadığını, %29'u ise engelliliğine bağlı ayrımcılığa uğradığını belirtmiştir.
- Bu oranlar kadınlar ve zihinsel/psikososyal engelli bireylerde daha da yüksektir.
- Kurum kültürünün yetersizliği ve yasal süreçlerin bilinmemesi, hak arama davranışını da sınırlandırmaktadır.

Mevzuat Bilgisi ve Hak Kullanımı

- Katılımcıların önemli bir kısmı engellilere tanınan haklardan habersizdir.
- Yalnızca %35'i tüm haklarını bildiğini ifade etmiştir. Bu durum, idari izinler, esnek çalışma saatleri ve erken emeklilik gibi özel hakların kullanımını sınırlamaktadır.
- Çalışma arkadaşları ve yöneticilerin mevzuat bilgisi daha da düşüktür.
- Engelli personelin %65'i haklarına tam olarak erişememektedir.

Engelli Memurlara İlişkin Öne Çıkan Diğer Bulgular

- Eğitim ve görev uyumsuzluğu: %40'ı eğitimine uygun olmayan pozisyonlarda çalışmaktadır.
- Görevde yükselme engeli: %60'ı sınav ve eğitim sürecinde yapısal ya da algısal engeller yaşamaktadır.
- Fiziksel erişim sorunu: Kurumların %40'ında bina içi erişim (rampa, asansör vb.) yetersizdir.
- Dijital erişim eksikliği: %73'ü destekleyici dijital araçlara ulaşamamaktadır.
- Mobbing: Her 6 kişiden 1'i sistematik baskı ve dışlamaya maruz kalmaktadır.

- Ayrımcılık algısı: Katılımcıların %29'u engelliliği nedeniyle ayrımcılığa uğradığını belirtmiştir.
- Kadın engelli memurlar iki kat dezavantajlıdır: Hem cinsiyet temelli hem de engel temelli eşitsizlik yaşamaktadır.
- Mevzuat farkındalığı düşük: Engelli personelin yarısı haklarını yeterince bilmemektedir.
- Esnek mesai hakkı kullanılmıyor: Talepte bulunanların yalnızca %32'sine olumlu dönüş yapılmıştır.
- Destekleyici teknolojiler sınırlı: İş yerlerinde gerekli ekipman çoğu zaman sağlanmamaktadır.
- Yetersiz farkındalık eğitimi: Amir ve çalışma arkadaşlarının büyük kısmı hiçbir eğitim almamıştır.
- Aday memurlukta zorluk: Özellikle fiziksel erişim ve sınavda düzenleme eksikliği öne çıkmaktadır.
- Sosyal izolasyon: Eğitimli bireyler dahi iş ortamında dışlandıklarını belirtmiştir.

Kamuda Engelli İstihdamının Analizi araştırması MEMUR-SEN ENGELLİ ÇALIŞMA HAYATI araştırmamız için güçlü dayanaklar oluşturmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular ilgili araştırmaların sonuçlarıyla araştırmamızın sonuç kısmında tartışılmıştır.

1.4. ENGELLİLER VE ÇALIŞMA HAYATI

Engelli bireyler işe alım öncesi ve çalışma hayatına başladıkları tüm süreçlerde diğer bireylere nazaran farklı durum ve sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu kapsamda engellilere yönelik olumsuz toplumsal bakış açısı, eğitim hayatlarında bir işe yönelik yeterli düzeyde mesleki eğitim imkanlarından yararlanamamaları, işe alım sürecinde farklı kriterlerin işlenmesi, farklı engel türleri arasında işe alım sürecinde eşitsizlik, iş yerinde kendilerine uygun iş ve görevlerin verilmemesi, cam tavan etkisi, iş yerinde mobbing ve ayrımcılık, genel erişilebilirlik, iş yerinde makul düzenlemelerin yapılmaması, cinsiyet temelli eşitsizlikler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli önlemlerin alınmaması gibi birçok sorun engellilerin çalışma hayatında karşımıza çıkabilmektedir.

Engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları en yaygın sorunların başında düşük eğitim düzeyi, işveren önyargıları, destekleyici politikaların eksikliği, fiziksel engeller, düşük ücretli ve statüsüz işler gelmektedir (Çakmak & Çiftçi, 2010). Bazı yetersizlik türleri de diğerlerine göre daha dezavantajlı olabilmektedir. Engelliler, işe alım süreçlerinde "engel türü" üzerinden değerlendirilmekte, yetenek ve yeterlilikleri göz ardı edilmektedir (Hasircioğlu, 2006;

Altunok-Habalı, 2019). İşverenlerin büyük çoğunluğu engelli bireyleri yalnızca yasal zorunluluk nedeniyle istihdam etmektedir. Bu bağlamda alanyazındaki araştırmalara dayanarak ilgili başlıklarda ülkemizdeki durum aşağıda açıklanmıştır.

1.4.1. Mesleki Eğitimde ve İşte Fırsat Eşitliği

Engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımındaki en büyük engellerden biri, mesleki eğitim imkânlarına sınırlı erişimdir. TÜİK verilerine göre, engellilerin büyük çoğunluğu lise altı eğitime sahiptir. Özellikle zihinsel ve ruhsal engelli bireyler için mesleki eğitim programlarının yetersizliği dikkat çekmektedir (Arıkan & Ayyıldız, 2018). Demir ve Elöz'ün (2016) araştırmasına göre, engelli bireylerin büyük bölümü uzaktan eğitim sistemlerine yönlendirilmekte ve yüz yüze eğitimden dışlanmaktadır. Bu durum, bireyin sosyal beceriler kazanmasını, iş ortamlarına uyum sağlamasını ve nitelikli istihdama katılmasını zorlaştırmaktadır. Eğitimin kalitesi ve niteliği düşük; çoğu engelli birey uzaktan öğretim programlarına sıkışmış durumdadır. Yüz yüze eğitimlerde ciddi mimari ve ulaşım engelleri mevcuttur. Üniversiteye erişim konusunda da engeller sürmektedir. Engelli bireylerin 91%'i açık öğretim sistemine kayıtlı olup, örgün yükseköğretim kurumlarında eğitim görenlerin oranı oldukça düşüktür (Demir & Elöz, 2016). Bu durum hem eğitimin niteliğini hem de mezuniyet sonrası iş bulma şansını olumsuz etkilemektedir.

Kadın engelliler, hem eğitim hem de istihdam alanında daha derin bir dezavantaj yaşamaktadır. Çılgin (2023), engelli kadınların çoğunun eğitimini yarıda bırakmak zorunda kaldığını ve sosyal yardım sistemine bağımlı hale geldiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca kadın engellilerin cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle meslek edinme süreçlerinden daha erken dışlanmaktadır (Çakır, 2021; Arslan & Altıntaş, 2015).

Mevcut mesleki eğitim programlarının çoğu, piyasa ihtiyaçlarına uygun değildir. Özellikle destekli istihdam modeli gibi birey odaklı sistemlerin eksikliği, engellilerin potansiyellerini gerçekleştirmelerini engellemektedir (Arıkan & Ayyıldız, 2018). Engellilerin mesleki eğitimi ile ilgili önemli eksikliklerden biri de engellilere yönelik meslek belirleme, rehberlik, uygun eğitim ve teşvik sistemlerinin istenen düzeyde oluşturulamamasıdır. Engellilere yönelik özel eğitim ve mesleki beceri geliştirme programları yetersizdir. Bu nedenle nitelikli işgücü oluşturulamamakta ve fırsat eşitsizliği artmaktadır (Altunok Habalı, 2019).

İŞKUR'un aktif istihdam programları, genelde dezavantajlı gruplara yönelik tasarlanmıştır; engelli bireylerin bu programlara erişimi sınırlıdır. Özellikle engelli kadınlar açısından bu programlardan faydalanma oranı oldukça düşüktür (Çakır, 2021). İŞKUR'un mesleki eğitime yönelik çalışmaları arasında kurslar, danışmanlık hizmetleri, iş kulüpleri ve aktif iş gücü programları yer almaktadır. Ancak bu hizmetlerin erişilebilirliği ve sürdürülebilirliği konusunda sorunlar yaşanmaktadır. Politika geliştirme süreçlerinde, engel türü ve bireysel yeteneklere göre özelleştirilmiş eğitim yaklaşımlarının benimsenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Demir, 2016).

1.4.2. Engellilerin İstihdamı ve İşe Alım Sürecinde Yaşanan Güçlükler

Alanyazına göre engellilerin istihdamında yaşanan birçok güçlük bulunmaktadır. Bunların başında ise engelli bireylerin *iş gücüne katılım oranının* henüz istenen seviyede olmamasıdır. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin (2006) kabulü ile birlikte, engelli bireylerin iş gücü piyasasına tam, eşit ve etkin katılımı temel bir hak olarak tanımlanmıştır. Bu perspektif, yalnızca yasa metinleriyle değil, somut politikalarla desteklenmelidir (Aver, 2019). Ülkemizde yapılan araştırmalar ve resmi istatistikler dikkate alındığında engelli bireylerin iş gücü piyasasına katılımı çok sayıda zorluk içermektedir.

2010 yılı verilerine göre engellilerin sadece %14,3'ü çalışmaktadır; %86'sı işsizdir. "Çalışmama" (%51,4) ve "iş verilmeyeceği" düşüncesi (%16,6) iş aramamanın temel nedenleridir (Arıkan & Ayyıldız, 2018). Demir ve Elöz'ün (2016) yaptığı bir araştırmaya göre engelli bireylerin Türkiye'deki işgücüne katılım oranı %22,1'dir. Bu oran, genel nüfusta %47,5'tir. Kadın engellilerde işgücüne katılım %12,5'e kadar düşmektedir. Kamuda çalışan engellilerin %82'si, daha düşük sorumluluk gerektiren pozisyonlarda istihdam edilmektedir. Bu, toplum ortalamasına göre 9 kat daha fazladır (Demir & Elöz, 2016, s. 84-85). 2023 yılı Ekim itibarıyla kamuda 1.361, özel sektörde ise 20.535 işyeri engelli personel çalıştırmakla yükümlüdür. Oysa 2023 yılı Ekim sonu itibarıyla kota açığı kamuda 3.526, özel sektörde ise 21.315'tir (ASHB, 2023). İstatistikler bu sonuçları verse de yüzbinlerce engelli çalışma hayatında yer almakta ve türlü sorunlar yaşamaktadır.

Engellilerin iş gücüne katılımını etkileyen nedenlerin başında *işveren tutumları* gelmektedir. Engellilere yönelik fırsat eşitliği ilkesi, sadece işe alım aşamasında değil, aynı zamanda iş yerinde kalıcılık, terfi ve gelişim açısından da geçerli olmalıdır. Ancak Türkiye'de işverenlerin çoğu engelli bireyleri yalnızca **yasal zorunluluk** kapsamında işe almakta; aktif gelişim ve kariyer politikaları çoğunlukla yoktur (Aver, 2019). 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre kamu kurumlarında engelli çalıştırma zorunluluğu %4 özel sektörde bu oran %3'tür. Kota sistemine uymayanlara para cezası uygulanmakta ve bu cezalar Engelli İstihdamı Teşvik Fonuna aktarılmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018). Kanun'un 30. maddesi uyarınca: Kota kapsamında çalışan engellilerin sigorta priminin işveren hissesi tamamen, Kota dışında çalıştırılanların ise %50'si Hazine tarafından karşılanmaktadır (Koç & Şahin, 2020, s. 1305). Teşvikler 01.07.2008'den beri sürekli uygulanmakta olup sosyal dışlanmayı azaltmayı amaçlamaktadır. Ancak kota sisteminin denetimi zayıf, işlevi tartışmalıdır (Kağnıcıoğlu vd., 2021).

Tüm bu düzenlemelere rağmen işverenler tarafından sistematik, eşitlikçi ve liyakate dayalı işe alım süreçleri beklenen şekilde yürütülmemektedir. Nitelikten ziyade engel durumu dikkate alınmakta; bu da verimlilik algısını olumsuz etkilemektedir (Babacan & Taslak, 2017; Hasırcıoğlu, 2006; Orhan, 2015). Trabzon'da yapılan araştırmada işverenlerin tutumlarının genel olarak orta düzeyde olumlu olduğu, ancak engelli istihdamının "ek maliyet" olarak algılandığı tespit edilmiştir. Bu da yük temelli bir bakış açısına işaret etmektedir (Gönülaçan,

2016). Kamu alımlarında ise son yıllarda önemli bir artış yaşansa da bazı araştırmalara göre bazı engelliler yazılı sınavları kazansa da mülakattan elendiklerini belirtmektedir. Yıldız ve Kaplan (2023) katılımcıların %38,5'i yazılı sınavı kazanmasına rağmen mülakatlarda elendiğini belirtmiştir (s. 933).

Engelli istihdamı ile ilgili en büyük sorunlardan biri de *iş pozisyonları* ile ilgilidir. Engelliler sıklıkla niteliklerinin altında, düşük statülü ya da vasıfsız işlerde vasıfsız işlerde istihdam edilmekte; görev tanımları net olmayan pozisyonlara yönlendirilmektedir (Arıkan & Ayyıldız, 2018; Çetinkaya & Karataş, 2021; Ören, 2019). Engelli bireyler çoğunlukla niteliklerinin altında, istihdam edilmektedir.

Engelli istihdamı ile ilgili bir diğer sorun da engel tür ve derecelerine göre *alternatif çalışma ortamlarının* azlığıdır. Engellilerin çalışması için farklı alternatifler arasında korumalı işyerleri, destekli istihdam ve esnek çalışma modelleri yer almaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına göre *“Korumalı işyerleri, işgücü piyasasında çalışma imkânı kısıtlı olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam ortamları oluşturulması amacıyla teknik ve mali yönden desteklenen işyerleridir.”* Destekli istihdam, bireyin işe yerleştirilmesini ve sürdürülebilirliğini sağlayan bir modeldir. İş koçu desteğiyle yapılan bu model: Mesleki beceri analizi, bireysel gelişim programları, yardımcı teknolojiler, işe yerleştirme ve oryantasyon gibi araçlarla yürütülür. Bu yöntem ABD ve AB ülkelerinde yaygın olup, Türkiye’de sınırlı pilot uygulamalarla başlamıştır (Gündoğdu, 2010; Genç & Çat, 2013). Esnek çalışma ise engelli bireyler için hem işverene hem çalışana avantaj sağlamaktadır. Bu modeller: Kısmi süreli çalışma, Evden çalışma, Kooperatif modelleri, Kendi işini kurma gibi kişisel yöntemleri kapsamaktadır. ILO’nun 175 sayılı Sözleşmesi kapsamında bu modeller teşvik edilmektedir. Türkiye’nin Ulusal İstihdam Stratejisi içerisinde engellilere yönelik esnek çalışma önerisi yer almaktadır. Özellikle kadın engelliler için esnek çalışma, ev içi sorumluluklarla iş yaşamını dengeleme imkânı sunmaktadır. Kadınlar, özellikle esnek çalışma modellerine daha pozitif yaklaşmaktadır: evden çalışma, kısmi süreli çalışma, tele-çalışma tercih edilmektedir (Önaçan Uzun, 2020).

Türkiye’de bu modeller geliştirilmeye çalışılmaktadır. 2019 itibarıyla yalnızca 9 korumalı işyeri ve 79 çalışan bulunmaktadır. Bunların çoğu erkek bireylerdir (s. 21–22). Destekli İstihdam: İş koçluğu temellidir. “İşe Katıl Hayata Atıl” ve “Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum” projeleri bu modelin örneklerindendir (s. 25–28). Korumalı işyerlerinin sürekli izole yapılar olmaktan çıkarılması ve bireyin gelişimine katkı sağlaması gerekmektedir (Korkmaz, 2024: 132–134). Bu kapsamda 2008 yılında 5763 sayılı Kanun ile genç ve kadın işçilere prim desteği getirilmiştir. 2014’ten itibaren “Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Kendi İşini Kurma Desteği” İŞKUR tarafından yürütülmektedir. “İşe İlk Adım Projesi”, işbaşı eğitim sonrası istihdamı desteklemektedir (Koç & Şahin, 2020). Ancak korumalı işyerleri zihinsel engelliler için yeterli kapsayıcılığa ulaşamamıştır (Çavuş & Tekin, 2015). Destekli istihdam modellerinin uygulanmaması, çalışanların kuruma uyum sağlamasını zorlaştırmaktadır (Arıkan & Ayyıldız, 2018).

Engel türü ve derecesi, bireylerin iş yerindeki görev ve pozisyonlarıyla çoğu zaman uyumlu değildir. Kamuda ve özel sektörde işin niteliği ile bireyin engel durumu çoğu zaman uyumsuzdur. Uygun olmayan iş dağılımları, bireyin potansiyelini kullanmasını engellemekte ve iş verimliliğini düşürmektedir (Çetinkaya & Karataş, 2021). İş tanımları dışında çalıştırılmak, terfi imkanlarının olmaması yaygındır. Kamu çalışanları çoğunlukla “yardımcı hizmetler sınıfı”ndadır (Ören, 2019).

İşverenlerin büyük çoğunluğu zihinsel veya ağır fiziksel engelli bireyleri işe almaktan kaçınmaktadır. Bu durum, engel temelli ayrımcılığı doğurmakta ve bireysel yeteneklerin göz ardı edilmesine neden olmaktadır (Hasırcioğlu, 2006). Zihinsel engellilerin sigorta, ulaşım ve hukuki temsil gibi meselelerde sistem dışında bırakılması, iş gücüne katılımda ciddi bir engel teşkil etmektedir (Çavuş & Tekin, 2015). Engelli bireyler kimi zaman fiziksel uygunlukları dikkate alınmadan işlere yerleştirilmekte, kimi zaman da niteliklerine rağmen iş dışında tutulmaktadır. Bu hem ayrımcılığın hem de kurumsal verimsizliğin göstergesidir (Meşhur, 2006).

Engellilerin eğitim düzeylerine göre de işe alım ve işyerindeki görevleri uyuşmayabilmektedir. Bir araştırmaya göre katılımcıların büyük bölümü, aldıkları eğitimle yaptıkları işlerin örtüşmediğini belirtmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan bireyler genellikle potansiyellerinin altında görevlerde istihdam edilmekte, bu durum iş doymu ve motivasyonu olumsuz etkilemektedir (Çetinkaya & Karataş, 2021; Yılmaz, 2020). Her ne kadar günümüzde bu durum olumlu yönde gelişse de 2002 yılındaki Türkiye Özürlüler Araştırması'na göre engelli vatandaşlarımızda okuryazarlık oranı genel nüfusun üçte biri düzeyindeydi. Bu durum engellilerin işe yönelik eğitimini de olumsuz etkilemiştir.

Engellilerin istihdamında bir diğer sorun da *cinsiyet temelli eşitsizliklerdir*. Engelli bireyler, toplumsal yaşamın birçok alanında dezavantajlı konumda yer almakta, özellikle eğitim ve istihdam alanlarında ciddi engellerle karşılaşmaktadır. Özellikle kadın engellilerde işgücüne katılım oldukça düşüktür. Bu durum toplumsal dışlanmayı da artırmaktadır (Kuzgun, 2008; Uzunoglu, 2019). Araştırmalar, engelli kadınların istihdama katılımında bireysel ve toplumsal engellerin daha belirgin olduğunu; erkeklerde ise örgütsel faktörlerin daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Engelliğin yanı sıra cinsiyet farklılıkları da çalışma hayatını etkilemektedir. Engelli erkeklerin iş gücüne katılım oranı %21,4, kadınlarda bu oran yalnızca %4,6'dır (Çılgin, 2023). Engelli kadınlar hem kadın hem de engelli olmaları nedeniyle iki katmanlı dezavantaj yaşamaktadırlar (Korkmaz, 2023). Bu farklılıklar, istihdam politikalarının farklılıkları perspektifiyle yeniden yapılandırılması gerektiğini göstermektedir (Göçmen & Hüseyinli, 2017).

Genel olarak değerlendirilecek olursa Türkiye'de engelli istihdam oranı OECD ortalamasının altındadır. Kota sistemi yetersiz kalmış, yeterlilikler ölçülmemiştir. Zihinsel engelliler işgücüne en az katılan gruplardır. İşveren tutumları, denetim eksikliği, uygulama farkındalığı yetersizdir (Çavuş & Tekin, 2015; Korkmaz, 2023). Güncel ulusal araştırma eksikliği vardır

(Çakır, 2021). Cesim ve arkadaşlarının (2018) yaptığı bir araştırmada da engelli çalışanlar kapasitelerinin üzerinde iş yükü, engeline uygun olmayan görevler, ergonomik olmayan koşullarda çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

1.4.3. Erişilebilirlik

Erişilebilirlik, engelli bireylerin fiziksel ve sanal çevreye, kaynaklara, hizmetlere ve iletişim imkânlarına ulaşma ve bunlardan eşit şekilde faydalanma hakkıdır (Erten & Aktel, 2020). Bu hak, bireyin diğer tüm temel hak ve özgürlüklerini kullanabilmesinin ön koşuludur (Çağlar, 2012, s. 542). Sosyal model yaklaşımına göre, engellilik bireyin eksikliğinden değil, çevresel ve toplumsal engellerden kaynaklanmaktadır (s. 900–901). Bu bağlamda erişilebilirlik, yalnızca bir araç değil, bağımsız bir hak olarak tanımlanır (s. 543).

Erişilebilirlik, engelli bireylerin toplumsal yaşamda bağımsız ve eşit vatandaşlar olarak yer alabilmesi için temel bir önkoşuldur. Bu kavram yalnızca fiziksel çevreye değil, bilgiye, iletişime, eğitime ve dijital ortamlara erişimi de kapsamaktadır. Erten ve Aktel (2020), erişilebilirliğin engellilik alanındaki en büyük eşitsizlik göstergelerinden biri olduğunu vurgulamaktadır. Türkiye’de erişilebilirliğe dair yasal düzenlemeler bulunmasına rağmen, bu düzenlemelerin uygulama düzeyinde yeterince etkili olamadığı, denetim eksiklikleri ve cezai yaptırımların caydırıcı olmaması nedeniyle birçok kamu ve özel yapı hâlâ erişilebilir değildir. Ayrıca dijitalleşen kamu hizmetlerinde görme ve işitme engelli bireylerin erişim taleplerine uygun tasarım ilkeleri çoğu zaman göz ardı edilmektedir (Meşe, 2023, s. 31–35).

Erişilebilirlik hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yasal güvenceye alınmıştır. **BM Engelli Hakları Sözleşmesi (BM EHS)** Madde 9’da erişilebilirlik, “*bağımsız yaşamının ve toplumsal katılımın*” koşulu olarak tanımlanır. **BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi** erişilebilirliği fiziksel, ekonomik ve bilgiye erişim olmak üzere 3 temel unsurda ele alır. Komite, erişilebilirliği evrensel tasarım ve makul uyarılma kavramlarıyla birlikte değerlendirmiştir. **Avrupa Konseyi** Engelliler Eylem Planı (2006–2015) ve AİHM kararlarında, erişilebilirlik ayrımcılık yasağı ve eşit erişim ilkeleriyle ilişkilendirilmiştir (s. 549–553). Türkiye’de 5378 sayılı Kanun, BM EHS ve TSE standartları gibi yasal altyapılar bulunsun da uygulamada ciddi eksiklikler mevcuttur. Yerel yönetimler erişilebilirliği yalnızca fiziksel engelliliğe indirgemekte, izleme ve değerlendirme sistemlerini yeterince kuramamaktadır (s. 908–909).

Erişilebilirliğin bazı temel bileşenleri bulunmaktadır. Buna göre fiziksel, dijital, bilişimsel, sosyal ve hizmet erişimi gibi alanlarda erişilebilirliğin düzenlenmesi gerekmektedir. Rampa, asansör, sesli ışık, kaldırımlar, sarı çizgiler fiziksel erişim için gereklidir. Dijital çağda internet, dijital televizyon gibi platformlar sosyal dışlanmayı azaltıcı bir rol oynamaktadır. Eğitime, istihdama, kültürel yaşama, bilgiye ve iletişime erişim de sosyal erişimin kapsamı dâhilindedir (Aköğretmen & Orhan, 2020).

Erişilebilirlik konusunda bazı temel kavramlar da önemlidir. Bu doğrultuda *Evrensel Tasarım*: herkesin eşit kullanabileceği ürün, hizmet ve çevrelerin planlanması iken *Makul Uyumlaştırma*: Engellilerin eşit haklardan yararlanabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasıdır (Çetinkaya & Karataş, 2021).

İşyeri erişimi, ulaşım ve çevresel engeller erişilebilirlik sorunlarının başında gelmektedir. Katılımcılar, mimari düzenlemelerdeki eksiklikleri «bakar körlük» olarak nitelendirmiştir (Çetinkaya & Karataş, 2021). Engelli bireylerin kent yaşamında erişilebilirliği için engelsiz kent anlayışının yerleşmesi gerekmektedir. Buna göre Kentte yaşayan herkesin bağımsız, güvenli ve konforlu bir biçimde yaşamasını hedeflenmelidir (Meşhur, 2006). Engelli bireylerin sıklıkla karşılaştığı fiziksel erişim sorunları: rampaların eksikliği, rampaların eksikliği, sesli yönlendirme sistemlerinin olmaması, yönlendirme levhalarının yetersizliği, ulaşım araçlarının uyumsuzluğu, düzensiz kaldırımlar, hissedilebilir yürüme yüzeyi işaretlerinin işlevsizliği, yardımcı teknolojilerin eksikliği, ergonomik olmayan donanım ve mekânsal düzenlemelerin yetersizliği vb. olarak özetlenebilir. Bu engeller engelli bireylerin iş tatminini de olumsuz yönde etkilemektedir (Arıkan & Ayyıldız, 2018; Ören, 2019). Bu durum sadece erişimle sınırlı kalmayıp, görev tanımlarının belirsizliği, destek eksikliği ve uygun olmayan iş ortamlarıyla birleşerek iş verimliliğini ve sürekliliğini düşürmektedir (Babacan & Taslak, 2017; Demir & Eliöz, 2016; Çavuş & Tekin, 2015).

Erişilebilirliğin Bir Boyutu Olarak Bağımsız Yaşam ve Bağımsız Hareket

Sosyal model temelinde engelli bireylerin toplumsal yaşamda karşılaştıkları güçlükler toplumun eksikliği olarak görülse de engelli bireylerin de toplumsal yaşamda bazı becerileri sergilemeleri gerekir. Tabii ki bu da yine toplumun bir sorumluluğudur. Bunun için de engelli bireyleri küçük yaşlardan itibaren bağımsız yaşam becerileriyle donatmak gerekir. Engellilere yönelik bağımsız yaşam becerilerinin kazandırılması, özel eğitimin temel amaçlarından biridir. Bu eğitim, kişisel uyum, topluma katılım, günlük yaşam ve mesleki becerilerle desteklenmektedir.

Engelliler için bağımsız yaşam becerileri arasında bağımsız hareket önemli bir yer tutar. Ancak bağımsız hareket engel türleri arasında görme engellilik ile özdeşleşmiştir. Görme engelli bireyler için özel olarak planlanan “*Bağımsız Hareket Eğitimi*”, bireyin beyaz bastonla yönünü tayin etmesini, zihinsel harita geliştirmesini ve trafikte ya da evde bağımsız hareket edebilmesini hedefler. Bu eğitimlerle bireyin hem kendi yaşamında hem de toplumsal alanda daha bağımsız olabilmesi amaçlanır. Ayrıca kişisel bakım ve ev içi işler gibi günlük yaşam aktivitelerine dair beceri kazandırma programlarıyla bireyin yardıma duyduğu bağımlılık azaltılır. Eğitimde ayrıca ebeveynlere yönelik rehberlik çalışmaları da yer alarak ailenin sürece aktif katılımı desteklenir.

Görme engelli bireylerin bağımsız olarak yaşamlarını sürdürebilmeleri, yönelim ve bağımsız hareket becerilerini kazanmalarıyla mümkündür. Bu bağlamda TÜBİTAK destekli YÖBDA projesi, Türkiye’de bu becerilerin ölçülebileceği standart bir değerlendirme aracı geliştirmiş-

tir. Çalışmada, görme engelli öğrencilerin farklı çevrelerde (okul, ulaşım, trafik vb.) bağımsız hareket edebilme düzeyleri değerlendirilmiş ve bu konuda özel bir müfredata duyulan ihtiyaç vurgulanmıştır. Proje sonucunda bu tür eğitimlerin hem bireysel bağımsızlık hem de toplumsal katılım açısından yaşamsal olduğu ortaya konmuştur.

Her ne kadar bu konuda önemli gelişmeler olsa da bazı çalışmalarda engelli bireylerin özellikle fiziksel erişim engelleri nedeniyle dışa bağımlı kaldığı, bu durumun bağımsız hareketi sınırladığı ve dolaylı olarak sosyal izolasyonu artırdığına değinilmiştir (Meşhur, 2006).

1.4.4. Engellilerle Yönelik Toplumsal Bakış Açısı ve Farkındalık

Yukarıda tarihsel süreç içerisinde de ele alındığı üzere tarih boyunca engellilik, birçok kültürde “Tanrı’nın cezası”, “şeytan” ya da “doğaüstü varlık” gibi farklı anlamlarla ele alınmış; bu da sosyal dışlanma, izolasyon ve istismara zemin hazırlamıştır (Bulut, 2021). Engelli bireylerin toplumsal hayata katılımı ve belli haklara ulaşması ancak yirminci yüzyıldaki gelişmelerle mümkün olmuştur. Özellikle yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren başta Birleşmiş Milletler olmak üzere uluslararası düzeyde engelli haklarını düzenleyen önemli belgeler yayınlanmış ve dünya çapında toplumsal farkındalık çalışmaları hız kazanmıştır. 1980’li yıllardan itibaren 3 Aralık günü Dünya Engelliler Günü olarak anılmaya başlamış, Mayıs ayının ikinci haftası da engelliler haftası olarak önemli etkinliklere zemin oluşturmıştır. Tüm bu olumlu gelişmelere rağmen yirmi birinci yüzyılda istenen seviyeye ulaşamamıştır. Bu nedenle de günümüzde de uluslararası düzeyde en kapsamlı düzenleme olan BM Engelli Hakları Sözleşmesi 2006 yılında yürürlüğe gitmiştir.

Özellikle gelişmiş toplumlarda engellilere yönelik bakış açısında olumlu gelişmeler olsa da halen engelliler konusunda yeterli farkındalığa ulaşamadığı söylenebilir. Bazı araştırmacılara göre toplum, engellileri çoğunlukla “yardıma muhtaç”, “verimsiz”, “zavallı”, “yetersiz” bireyler olarak algılamakta ve bu algılar iş yerindeki davranışlara da yansımaktadır (Ören, 2019). Engelliliğe yönelik toplumsal tutumlar bireylerin değil, toplumun sorunudur (Meşe, 2023). Maalesef toplumun bir kesimi kötü muameleye devam etmektedir. Örneğin Meşe’nin (2023) araştırmasında zihinsel engelli çocukların anneleri, “deli” gibi ifadelerle hem çocuğun hem de kendilerinin damgalandığını; okulları bir kaçış ve varoluş alanı olarak kullandıklarını belirtmiştir.

Engelli bireyler hakkındaki yetersiz farkındalık ya da olumsuz bakış açısı kendini çalışma hayatında da göstermektedir. Bazı araştırmalara göre engelli bireyler iş arkadaşları ve amirleri tarafından sosyal ortamlardan dışlanmakta, görüşleri yok sayılmakta, esprilere ya da küçümseyici sözlerle maruz kalmaktadır (Cesim vd., 2018; Çakır, 2021; Orhan, 2015).

Maalesef toplumun bir kesimi, engelli bireylerle doğrudan iletişim kurmaktan çekinmekte, onları “acıacak” bireyler olarak görmektedir. Toplumda engelli bireylerin “acıacak” ya da

“yardıma muhtaç” bireyler olarak algılanmasının önüne geçmek için: eğitimciler ve kamu görevlileri bilinçlendirilmelidir (Çakmak & Çiftçi, 2010). Medyada olumlu temsiller artırılmalıdır. İşverenlere yönelik seminerler yaygınlaştırılmalıdır (Hasırcioğlu, 2006; Uzunoglu, 2019).

1.4.5. Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Mobbing- Yıldırma

Ayrımcılık, bir bireyin ya da grubun; cinsiyet, engellilik, yaş, etnik köken, din, dil, sosyal statü ya da benzeri bir özelliğinden dolayı haklara, hizmetlere ya da fırsatlara eşit şekilde erişimini engelleyen, dışlayıcı veya farklılaştırıcı tutum, davranış ya da uygulamalardır (Yılmaz, 2020). Engelli bireyler, iş ortamında sıklıkla **psikolojik dışlanma, performansın düşük değerlendirilmesi, mesleki yeterliliğin sorgulanması** gibi ayrımcılıklara maruz kalmaktadır (Cesim vd., 2018). Yapılan bir çalışmada kamu ve özel sektörde çalışan 184 engelli katılımcı: anlamsız işlere yönlendirildiklerini, potansiyellerinin altında değerlendirildiklerini, psikolojik baskıya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Çetinkaya & Karataş, 2021).

Türkiye’de mevzuat engellilere yönelik her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu kapsamda 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanunda, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık açık bir biçimde tanımlanmış ve yasaklanmıştır. Bunun yanı sıra “Makul uyumlaştırma yapılmaması da ayrımcılık” olarak kabul edilmiştir. Ayrımcılık ile ilgili araştırma sonuçlarına bakıldığında engelli bireyler, işe alım sürecinde ayrımcılığa uğramakta; çoğu zaman “zorunluluktan alınmış” gibi değerlendirilmekte, işten ayrılan bireyler “kendi isteğiyle ayrıldı” şeklinde kayda geçirilmektedir. İş ortamı düzenlemeleri yetersiz; işverenler ön yargılı ve isteksizdir (Durmaz, 2017; Çavuş & Tekin, 2015). Nitel çalışmalarda ise, gizli ayrımcılık örnekleri öne çıkmaktadır: iş görüşmesinde dışlanma, okulda kabullenmeme, ailede damgalanma gibi ayrımcılığın temelinde “iş yapamaz” algısı bulunmaktadır (Polat, 2020).

Engelli bireyler, iş yaşamında yalnızca fiziksel değil; psikolojik şiddet, dışlanma ve sistematik mobbing gibi tutumsal engellerle de karşı karşıyadır (Cesim, Şanlı & Akel, 2018). Mobbing; işyerinde sistematik biçimde, kasıtlı ve sürekli olarak uygulanan, hedef kişinin psikolojik bütünlüğünü bozan davranışlar bütünüdür (Gürhan, 2015, s. 1). Bu davranışların bireysel sonuçları arasında uyku bozuklukları, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu yer alırken; kurumsal düzeyde verimlilik düşüşü, devamsızlık ve kültürel çöküş gözlemlenmektedir (Matthiesen, 2004; s. 3).

Engelli bireyler iş yerlerinde küçük olaylarla başlayan gerilimler yaşama, yalnızlaştırma ve küçümseme, yönetimin mağdura karşı tavır alması, psikolojik baskının yoğunlaşması, işten ayrılma gibi Leymann’ın (1996) beş aşamalı mobbing sürecine maruz kalmaktadırlar (Ören, 2019, s.49–66; Özkan Tilki, Güney & Metin Camgöz, 2021, s. 200–205). Engelli bireyler, özellikle zihinsel ve görme engelli kadınlar, işyeri dahil olmak üzere çok sayıda ortamda cinsel, fiziksel ve duygusal istismara uğrama riski altındadır (Bulut & Karaman, 2018, s.

283–289). Bunların yanı sıra sözlerinin kesilmesi, küçük düşürülme, yapılan işin değersizleştirilmesi, anlamsız görevlerle meşgul edilme, görev tanımı dışında ağır işlerde çalıştırılma, gece vardiyası dayatmaları bulunmaktadır.

1.4.6. Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler

Yukarıda da değinildiği üzere engelli kadınların işe alım ve istihdam süreçlerinde olduğu gibi çalışma hayatına başladıklarında da cinsiyet temelli eşitsizliklerle karşılaştığı görülmektedir. Hatta çalışma ortamı uyumsuzluğu kadın engelliler için daha da çarpıcıdır. Kadın engelliler işyerlerinde daha fazla baskı ve dışlanmaya maruz kalmaktadır. (Çakır, 2021). Örneğin 2018’de İŞKUR aracılığıyla yerleştirilen 14.930 engelliden yalnızca 2.738’i kadındır (s. 17). Kamudaki kadın engelli oranı %25’tir. 2008’de kadın/erkek oranı 1/4,45 iken, 2018’de 1/3,08 olmuştur (s. 18, 34–35).

Kadınlar, ev içi sorumluluklar nedeniyle istihdamda düşük ücretli, düşük pozisyonlu işlerde çalışmaktadır. Kadınlar iş yaşamında genellikle “yardımcı”, “duygusal” rollerle sınırlanmakta; liderlik nitelikleri sorgulanmaktadır. Bu durum, engelli kadınlar için iki kat ayrımcılık oluşturmaktadır (Çakır, 2021; Çiçek & Öncel, 2018; Korkmaz, 2023).

1.4.7. Engellilerin Kariyer Gelişiminde Yaşadıkları Güçlükler: Cam Tavan Etkisi

Engelli bireyler hizmet öncesi süreçte en iyi koşullarda yetişse de, işe alım sürecinde uygun koşullar sağlansa da iş ortamında makul düzenlemeler yapılırsa da hizmet içi süreçte farklı problemler yaşayabilmektedirler. Bunların başında ise kariyer gelişimi gelmektedir. Engellilerin iş sürecinde kariyer yükselmesinin engellenmesi “cam tavan” olarak kavramsallaştırılabilir. Cam tavan; engelli bireylerin, özellikle de kadınların, kariyer basamaklarında yükselmesini engelleyen görünmez ama güçlü engeller bütünüdür. Bu engeller bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden kaynaklanmaktadır (Karaca, 2007). Karaca (2007), cam tavan engellerini üç başlıkta sınıflandırır:

- *Bireysel Engeller*: Kadınların çoklu rol üstlenmesi (annelik, ev işleri), tereddüt ve özgüven sorunları,
- *Örgütsel Engeller*: Mentor eksikliği, informal ağlara erişim sınırlılığı, erkek egemen kurum kültürü,
- *Toplumsal Engeller*: Cinsiyet temelli meslek ayrımı, kalıplaşmış roller ve önyargılar (s. 53–65).

Engelli bireylerin terfi, sorumluluk alma, karar mekanizmalarına katılım gibi fırsatlardan yoksun bırakılması cam tavan etkisinin açık bir göstergesidir (Aslan & Karaalp Orhan, 2021, s.

26; Ören, 2019, s. 48, 55). Çılgın (2023), engelli kadınların yalnızca engellilik nedeniyle değil, cinsiyet temelli ayrımcılığa da uğradığını vurgulamaktadır. Bu kadınlar sıklıkla: düşük nitelikli, terfi imkânı olmayan, geçici işlerde istihdam edilmektedir (Çılgın, 2023). Çakır (2021) da, kadın engellilerin kariyer planlamasına dâhil edilmediğini ve yönetici pozisyonlarına ulaşmadığını belirtmektedir. Özellikle özel sektörde engellilere duyulan “verimsizlik” algısı, karar verici pozisyonlara getirilmemelerine neden olmaktadır. Bu bireyler genellikle sabit ve düşük statülü işlerde tutulmakta, yükselme imkânı tanınmamaktadır (Altunok Habalı, 2019).

Engelli bireyler çoğu zaman yalnızca kota doldurmak için işe alınmakta; liyakate dayalı değerlendirme yapılmamaktadır. Akademik personel arasında olumlu tutumlar bulunsa da, idari personel düzeyinde farkındalık daha düşüktür (Şahin & Cengiz, 2017). Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin dahi memuriyet derecesi ve kariyer yollarında engellemelemlerle karşılaştığı belirtilmektedir. Bu durum özellikle kamuda bile sistemik eşitsizliklerin sürdüğünü ortaya koymaktadır (Çakır, 2021). Kamuda “operasyon destek” gibi pozisyonlarla sınırlanmak, görevde yükselme sınavı yapılmasına rağmen atamanın gerçekleşmemesi bu durumu pekiştirmektedir. Görme engelli bireyler arasında yapılan bir çalışmada, terfi sınavı yapılmasına rağmen görev değişikliğinin gerçekleşmediği, bunun da sistemik bir cam tavan örneği olduğu belirtilmiştir. Bu ifadeler, engelli bireylerin kurumsal aidiyetini ve iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Örgütsel sinizmin yüksek olduğu kurumlarda işten ayrılma eğilimi artmaktadır.

1.4.8. Engellilerde İş Sağlığı ve Güvenliği

Engelli bireylerin çalışma hayatında baş etmeleri gereken birçok sorun arasında iş sağlığı ve güvenliği de yer almaktadır. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği konusundaki birçok düzenleme engellilerden çok olağan gelişime sahip bireylere göre düzenlenmiştir. Örneğin risk değerlendirmeleri engellilere özgü yapılmamaktadır. İşverenler, engellilere özel düzenlemeleri maliyet kalemi olarak görmekte ve uygulamaktan kaçınmaktadır (Ertürkmen, 2023). Risk analizlerinin yapılmaması, bu bireyleri iş kazalarına ve meslek hastalıklarına açık hale getirmektedir.

Fiziksel engelli bireylerin çalıştıkları ortamlar güvenli bina düzenlemeleri, kaçış yolları ve ergonomik ihtiyaçlar bakımından eksiklikler taşımaktadır. Bu durum stres, kazaya açık olma ve iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Yıldırım, 2020: 64–75). Engelli bireyler bazı sektörlerde, özellikle inşaat gibi tehlikeli işlerde, korumasız koşullarda çalışmakta; örneğin sigortasız çalışan bireyler iş kazası sonrası destek alamamaktadır. İşverenlerin engellileri “yüksek kaza riski taşıyan çalışanlar” olarak görmesi, istihdama yönelik olumsuz tutumlara da neden olmaktadır (Hasırcıoğlu, 2006). Fiziksel engelli bireylerde iş doyumunu düşüklüğü, dışlanma ve yıldırma davranışları, hem sağlık hem de verimlilik açısından ciddi tehdit oluşturmaktadır (Cesim vd., 2018; Hansen et al., 2006).

Engelli çalışanlara sunulan İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) eğitimleri genel personele odaklıdır ve bireysel ihtiyaçlara göre farklılaştırılmamıştır. Bu durum risk farkındalığını düşürmekte, verimliliği azaltmaktadır. Alanyazına göre İSG eğitimlerinin kapsamı genişletilmeli, eğitici personel özel donanımlı hale getirilmeli, eğitim yöntemleri özelleştirilmeli, denetim mekanizmaları engelli perspektifiyle yapılandırılmalı, iş kazalarını önleyici farkındalık çalışmaları tüm personele yönelik olmalıdır (Erten & Ataş, 2021).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın temel amacı, engelli bireylerin kamu sektöründeki istihdam durumlarını, çalışma ve erişilebilirlik koşullarını ve bu bağlamda karşılaştıkları zorlukları hem nicel hem de nitel veri kaynaklarına dayalı olarak ortaya koymaktır. Çalışma, engelli bireylerin istihdam sürecindeki deneyimlerini çok yönlü bir biçimde analiz ederek, mevcut kamu politikalarının etkinliğini değerlendirmeyi ve politika geliştirmeye yönelik öneriler sunmayı hedeflemektedir.

Araştırmada, eşzamanlı karma desen kullanılmıştır. Bu desen, nicel ve nitel verilerin eş zamanlı veya benzer zaman dilimlerinde toplandığı, ayrı ayrı analiz edildiği, ancak sonuçların birlikte yorumlandığı bir yaklaşımdır (Creswell & Plano Clark, 2015). Bu sayede, hem geniş katımlı verilerle genel eğilimler betimlenmiş, hem de katılımcıların bireysel deneyimleri ve anlam dünyaları derinlemesine incelenmiştir.

Araştırmanın nicel bileşeni, betimsel tarama modelleri çerçevesinde yapılandırılmıştır. Betimsel tarama modeli, araştırma konusuna ilişkin mevcut durumu olduğu gibi tanımlamak ve bireylerin tutum, görüş ve özelliklerini nicel olarak ortaya koymak amacıyla kullanılır (Karasar, 2012). Bu kapsamda, kamu kurumlarında çalışan engelli bireylerin istihdam yapıları, erişim sorunları ve karşılaştıkları kurumsal koşullar geniş bir örneklem üzerinden analiz edilmiştir.

Veriler, yapılandırılmış anket formu aracılığıyla toplanmış ve SPSS 25.0 programında analiz edilmiştir. Elde edilen veriler frekans, yüzde ve çapraz tablolar yoluyla betimlenmiş; bazı bulgular değişkenler arası farklılıklar dikkate alınarak yorumlanmıştır. Betimsel istatistiklerin kullanımı, büyük örneklemelerde genelleştirici çıkarımlar yapma imkânı sunmuştur (Creswell, 2014).

Araştırmanın nitel boyutunda ise, kamu kurumlarında çalışan farklı engel türlerine sahip bireylerle yapılan odak grup görüşmeleri yer almaktadır. Katılımcılar, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle seçilmiş olup, farklı hizmet sınıfları ve coğrafi bölgeleri temsil etmektedir. Görüşmeler ses kaydı alınarak gerçekleştirilmiş ve ardından deşifre edilmiştir. Verilerin analizi sürecinde betimsel analiz ve içerik analizi birlikte kullanılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2021). Nitel veriler, nicel bulguların gerekçelerini anlamlandırmada ve politika önerilerinin yapılandırılmasında destekleyici bir işlev görmüştür.

Bu yönüyle araştırma, yalnızca istihdam sayılarına ve yüzdeliklere odaklanmamış, aynı zamanda engelli bireylerin yaşamış deneyimleri üzerinden sistematik bir durum değerlendirmesi yaparak bütüncül bir bakış açısı geliştirmeyi amaçlamıştır.

2.1.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın nicel çalışma grubunu, Türkiye genelinde çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmakta olan engelli bireyler oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında toplam 2056 katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcılar farklı coğrafi bölgelerde, illerde ve kamu hizmet birimlerinde istihdam edilmekte olup, araştırmada TÜİK 12 Düzey 1 bölge sınıflaması temel alınarak bölgesel dağılım dikkate alınmıştır.

Çalışma grubunun belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme, araştırmacının erişebildiği ve ulaşımı pratik olan bireylerden veri toplamasına imkân sağlayan, olasılıksız örnekleme türlerinden biridir (Büyüköztürk vd., 2016; Creswell, 2014). Bu yöntemin tercih edilmesinde, kamu kurumlarında çalışan engelli bireylere erişimin sınırlı olması ve veri toplama sürecinin büyük ölçüde gönüllülük esasına dayanması etkili olmuştur. Katılımcılara yapılandırılmış anket formu elektronik ortamda ulaştırılmış ve veriler çevrim içi olarak toplanmıştır.

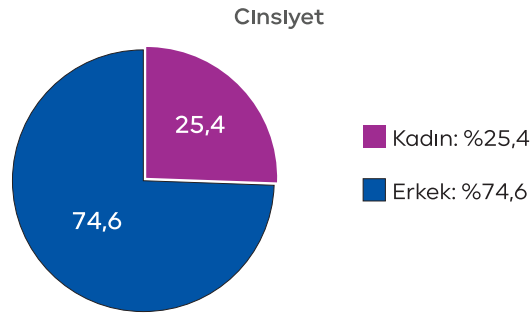
Bu doğrultuda, araştırmanın çalışma grubunu belirli bir evrenin temsilcisi olarak değil, ulaşılabilen bireylerden oluşan bir örneklem olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu durum, elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlamakta olup, sonuçların yalnızca örneklemini temsil ettiği göz önünde bulundurulmalıdır (Karasar, 2012).

2.1.1. Cinsiyet Dağılımı

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımına İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kadın	523	25,4
Erkek	1533	74,6
Toplam	2056	100

Araştırmaya katılan toplam bireylerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde, erkek katılımcıların %74,6, kadın katılımcıların ise %25,4 oranında olduğu görülmektedir. Grafik 1’de ilgili durum görülmektedir.



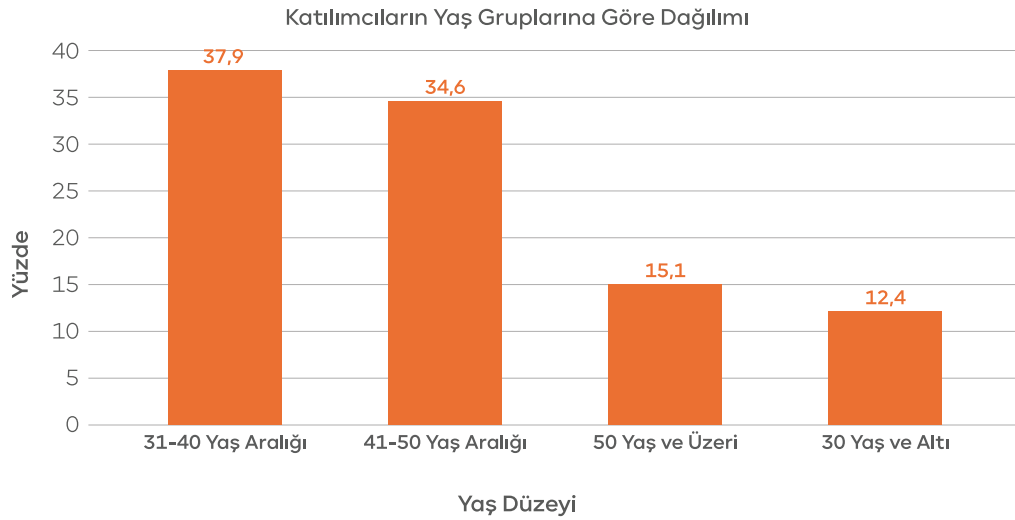
Grafik 1: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı Pasta Grafiği

2.1.1.2. Yaş Dağılımı

Tablo 2: Katılımcıların Yaş Düzeyi Dağılımına İlişkin Bulgular

Yaş	Sayı (n)	Yüzde (%)
31-40 Yaş Aralığı	779	37,9
41-50 Yaş Aralığı	712	34,6
50 Yaş ve Üzeri	310	15,1
30 Yaş ve Altı	255	12,4
Toplam	2056	100

Tablo 2’de sunulan verilere göre, araştırmaya katılan bireylerin yaş dağılımında en büyük grubu %37,9 oranı ile 31-40 yaş aralığındaki bireyler oluşturmaktadır. Bunu %34,6 ile 41-50 yaş grubundaki katılımcılar takip etmektedir. 50 yaş ve üzerindeki bireylerin oranı %15,1, 30 yaş ve altındaki katılımcıların oranı ise %12,4 olarak belirlenmiştir. Grafik 2’de ilgili durum görülmektedir.



Grafik 2: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı Çubuk Grafiği

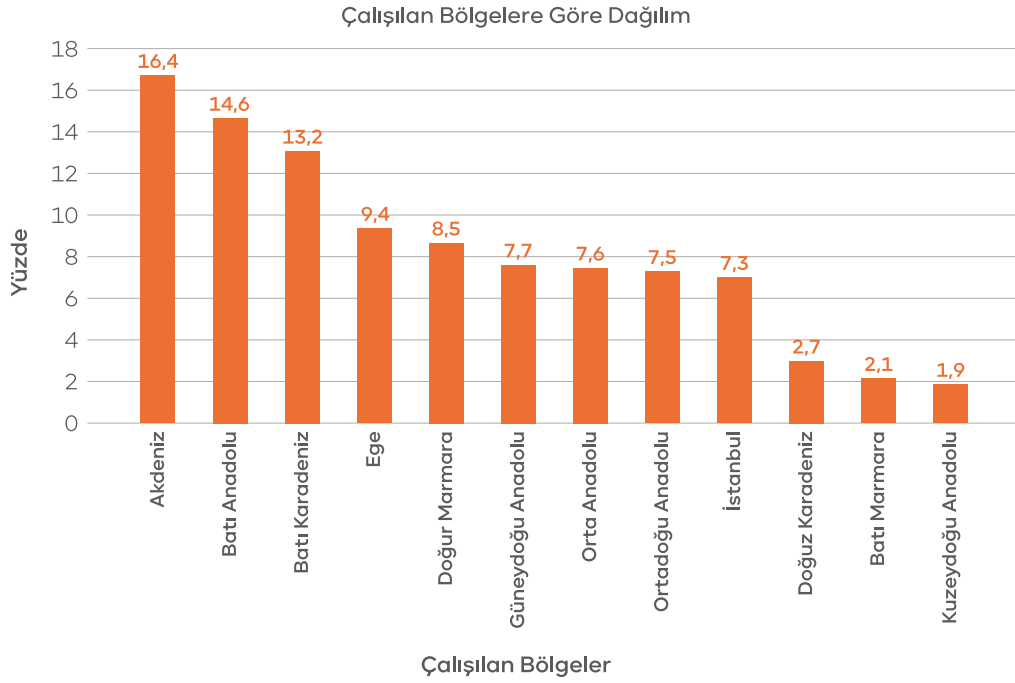
2.1.1.3. Çalışılan İl Dağılımı

Tablo 3: TÜİK Düzey 1 Dikkate Alınarak Çalışılan Bölgelere Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Düzey 1	Düzey 1 Bölge Adı	Sayı (n)	Yüzde (%)	Bölgeyi Oluşturan İller
TR1	İstanbul	151	7,3	İstanbul
TR2	Batı Marmara	48	2,1	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli, Balıkesir, Çanakkale
TR3	Ege	191	9,4	İzmir, Aydın, Denizli, Muğla, Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak
TR4	Doğu Marmara	174	8,5	Bursa, Eskişehir, Bilecik, Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova
TR5	Batı Anadolu	300	14,6	Ankara, Konya, Karaman
TR6	Akdeniz	338	16,4	Antalya, Isparta, Burdur, Adana, Mersin, Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye
TR7	Orta Anadolu	159	7,6	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir, Kayseri, Sivas, Yozgat
TR8	Batı Karadeniz	273	13,2	Zonguldak, Karabük, Bartın, Kastamonu, Çankırı, Sinop, Samsun, Tokat, Çorum, Amasya
TR9	Doğu Karadeniz	59	2,7	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane
TRA	Kuzeydoğu Anadolu	43	1,9	Erzurum, Erzincan, Bayburt, Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan
TRB	Ortadoğu Anadolu	158	7,5	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli, Van, Muş, Bitlis, Hakkari
TRC	Güneydoğu Anadolu	162	7,7	Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin, Batman, Şırnak, Siirt

TÜİK Düzey 1 bölgelerine göre çalışılan illerin sayısal dağılımı incelendiğinde, en fazla çalışma TR6 (Akdeniz) bölgesinde yapılmış olup bu bölgeden toplam 338 çalışma (%16,4) gerçekleştirilmiştir. İkinci sırada 300 çalışma (%14,6) ile TR5 (Batı Anadolu) bölgesi yer almaktadır. Üçüncü sırada ise TR8 (Batı Karadeniz) bölgesi bulunmakta ve bu bölgeden 273 çalışma (%13,2) yapılmıştır. TR3 (Ege) bölgesi 191 çalışma (%9,4), TR4 (Doğu Marmara) bölgesi 174 çalışma (%8,5), TRC (Güneydoğu Anadolu) bölgesi 162 çalışma (%7,7), TR7 (Orta Anadolu) bölgesi 159 çalışma (%7,6), TRB (Ortadoğu Anadolu) bölgesi 158 çalışma (%7,5) ve TR1 (İstanbul) bölgesi 151 çalışma (%7,3) ile orta düzeyde temsiliyete sahiptir. Daha az çalışmanın yapıldığı

bölgeler ise TR2 (Batı Marmara) 48 çalışma (%2,1), TR9 (Doğu Karadeniz) 59 çalışma (%2,7) ve TRA (Kuzeydoğu Anadolu) 43 çalışma (%1,9) şeklindedir. Bu veriler, çalışılan bölgelerin sayısal dağılımını göstermektedir. Grafik 3'te ilgili durum görülmektedir.



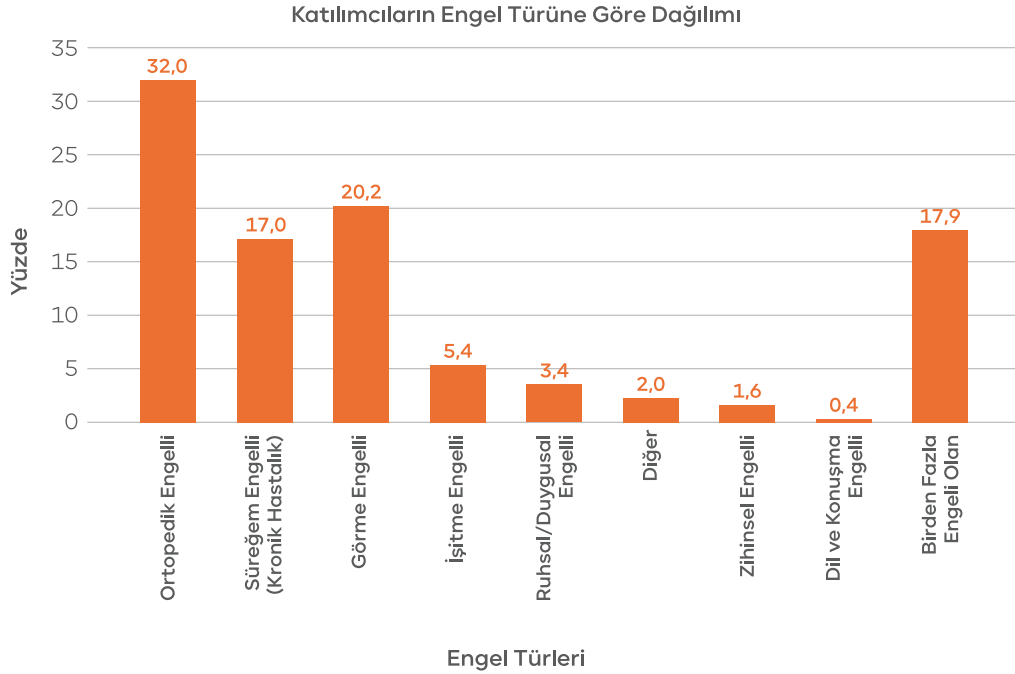
Grafik 3: Katılımcıların Çalışılan Bölgelere Göre Dağılımı Çubuk Grafiği

2.1.1.4. Engel Türleri

Tablo 4: Katılımcıların Engel Türü Dağılımına İlişkin Bulgular

Engel Türü	Sayı (n)	Yüzde (%)
Ortopedik Engelli	659	32,0
Süreğen Engelli (Kronik Hastalık)	349	17,0
Görme Engelli	415	20,2
İşitme Engelli	112	5,4
Ruhsal/Duygusal Engelli	69	3,4
Diğer	42	2,0
Zihinsel Engelli	33	1,6
Dil ve Konuşma Engelli	8	0,4
Birden Fazla Engeli Olan	369	17,9
Toplam	2056	100,0

Tablo 4’de yer alan veriler, ankete katılan engelli bireylerin engel türlerine göre dağılımını ortaya koymaktadır. Buna göre, en yüksek oranda temsil edilen grup %32,0 ile ortopedik engeli bulunan bireylerdir. Bu grubu sırasıyla %20,2 ile görme engelli bireyler ve %17,0 ile süreğen engeli (kronik hastalığı) olan bireyler takip etmektedir. İşitme engelli bireyler toplamın %5,4’ünü, ruhsal veya duygusal engeli olan bireyler %3,4’ünü, “diğer” engel türüne sahip bireyler ise %2,0’sini oluşturmaktadır. Zihinsel engeli bulunan bireylerin oranı %1,6, dil ve konuşma engeli bulunan bireylerin oranı ise sadece %0,4 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, bireylerin önemli bir kısmı yani %17,9’u birden fazla engel türüne sahiptir. Bu durum, bazı bireylerin birden fazla alanda kısıtlılık yaşadığını ve destek ihtiyaçlarının daha karmaşık olabileceğini göstermektedir. İlgili dağılım, Grafik 4’te görsel olarak sunulmuştur.



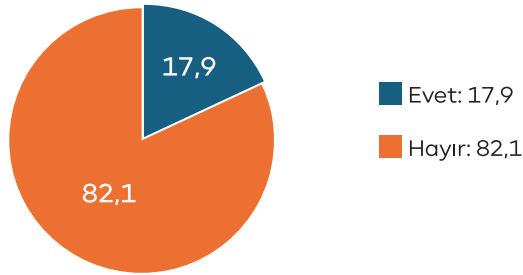
Grafik 4: Katılımcıların Engel Türlerine Göre Dağılımı Grafiği

Tablo 5: Katılımcıların Birden Fazla Engellilik Durumunun Bulunmasına İlişkin Bulgular

Birden Fazla Engelin Bulunma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evet	369	17,9
Hayır	1687	82,1
Toplam	2056	100

Tablo 5'te katılımcıların birden fazla engele sahip olma durumlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Buna göre, çalışmaya katılan toplam 2056 kişiden 369'u (%17,9) birden fazla engele sahip olduğunu belirtmiştir. Buna karşılık, 1687 katılımcı (%82,1) ise birden fazla engele sahip olmadığını ifade etmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğunun yalnızca tek bir engel türüne sahip olduğunu ifade etmiştir. Grafik 5'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Katılımcıların Birden Fazla Engellilik Durumunun Bulunmasına İlişkin Dağılım



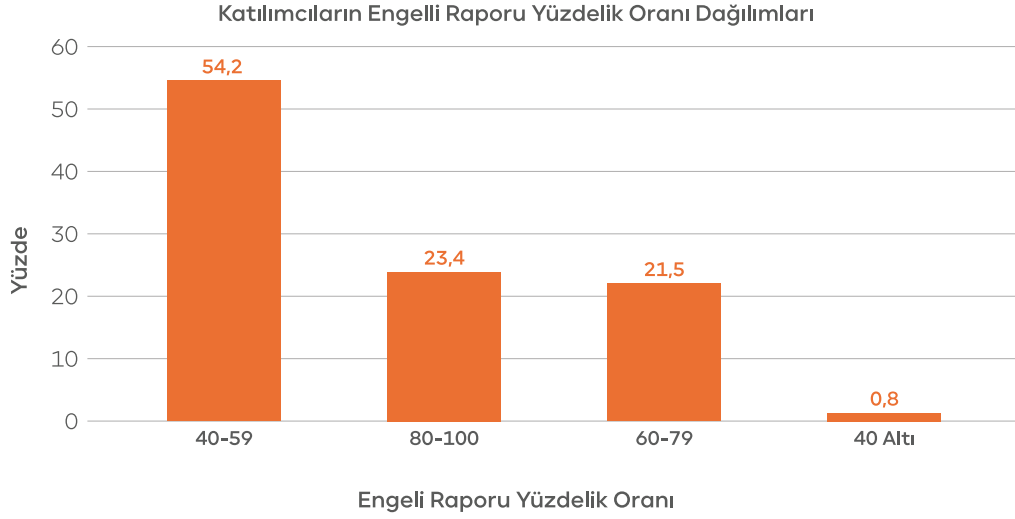
Grafik 5: Katılımcıların Birden Fazla Engellilik Durumunun Bulunma Dağılımı Grafiği

2.1.1.5. Engellilik Yüzdesi

Tablo 6: Katılımcıların Engelli Raporu Yüzdesi Dağılımına İlişkin Bulgular

Engelli Raporu Yüzdesi	Sayı (n)	Yüzde (%)
40-59	1115	54,2
80-100	482	23,4
60-79	442	21,5
40 altı	17	0,8
Toplam	2056	100

Tablo 6'ya göre, çalışmaya katılan bireylerin engelli raporu yüzdesine ilişkin dağılımları şu şekildedir: Katılımcıların çoğunluğu %40-59 aralığında engelli raporuna sahiptir (%54,2). Bunu sırasıyla %80-100 aralığında raporu olan katılımcılar (%23,4) ve %60-79 aralığında raporu olan katılımcılar (%21,5) izlemektedir. %40 altı engelli raporuna sahip olan katılımcıların oranı ise oldukça düşüktür (%0,8). Grafik 6'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



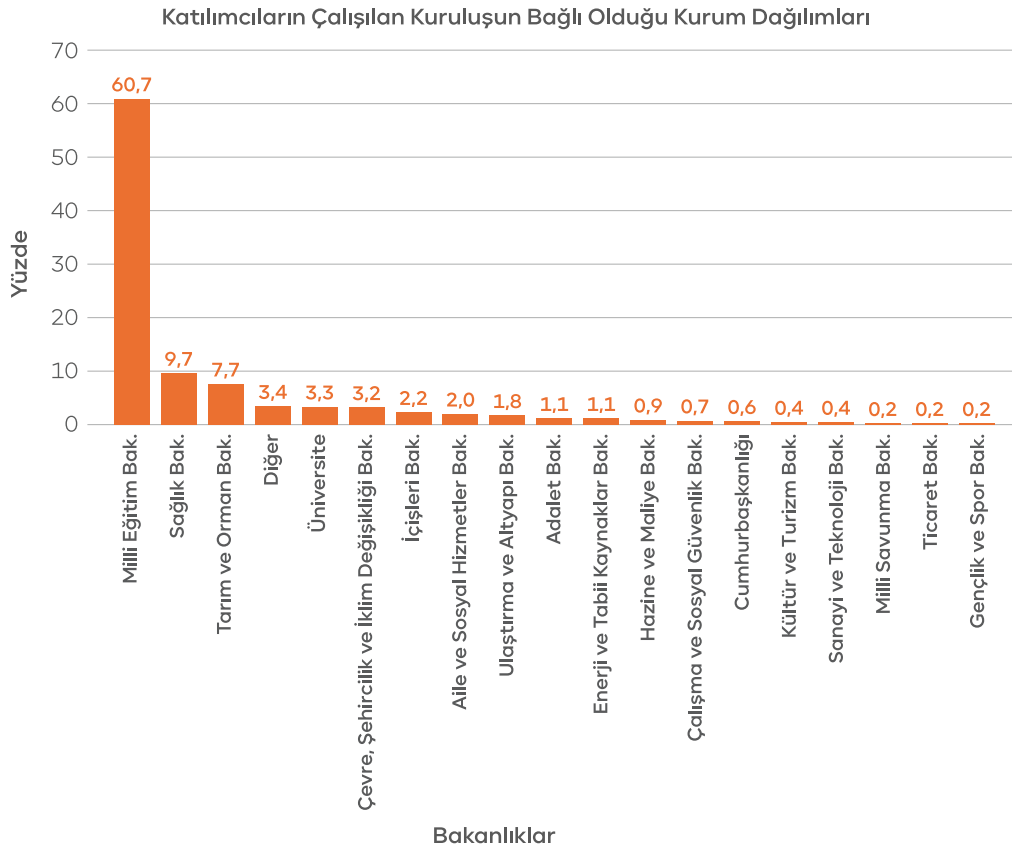
Grafik 6: Katılımcıların Engelli Raporu Yüzdelik Oranı Dağılımı Grafiği

2.1.1.6. Çalışılan Kuruluşun Bağlı Olduğu Kurum

Tablo 7: Katılımcıların Çalışılan Kuruluşun Bağlı Olduğu Kurum Dağılımına İlişkin Bulgular

Kurum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Millî Eğitim Bakanlığı	1249	60,7
Sağlık Bakanlığı	199	9,7
Tarım ve Orman Bakanlığı	159	7,7
Diğer	70	3,4
Üniversite	68	3,3
Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	66	3,2
İçişleri Bakanlığı	45	2,2
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	42	2,0
Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	38	1,8
Adalet Bakanlığı	23	1,1
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	23	1,1
Hazine ve Maliye Bakanlığı	19	0,9
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	14	0,7
Cumhurbaşkanlığı	13	0,6
Kültür ve Turizm Bakanlığı	8	0,4
Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	8	0,4
Millî Savunma Bakanlığı	4	0,2
Ticaret Bakanlığı	4	0,2
Gençlik ve Spor Bakanlığı	4	0,2
Toplam	2056	100

Tablo 7'ye göre katılımcıların çalıştıkları kurumlara göre dağılımları şu şekildedir: Katılımcıların %60,7'si Milli Eğitim Bakanlığı'nda, %9,7'si Sağlık Bakanlığı'nda, %7,7'si Tarım ve Orman Bakanlığı'nda, %3,4'ü diğer kurumlarda, %3,3'ü üniversitelerde, %3,2'si Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nda, %2,2'si İçişleri Bakanlığı'nda, %2'si Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda, %1,8'i Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'nda, %1,1'i Adalet Bakanlığı'nda, %1,1'i Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nda, %0,9'u Hazine ve Maliye Bakanlığı'nda, %0,7'si Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda, %0,6'sı Cumhurbaşkanlığı'nda, %0,6'sı Kültür ve Turizm Bakanlığı'nda, %0,4'ü Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nda, %0,2'si Milli Savunma Bakanlığı'nda, %0,2'si Ticaret Bakanlığı'nda ve %0,2'si Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda görev yapmaktadır. Grafik 7'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



Grafik 7: Katılımcıların Çalışılan Kuruluşun Bağlı Olduğu Kurum Dağılımı Grafiği

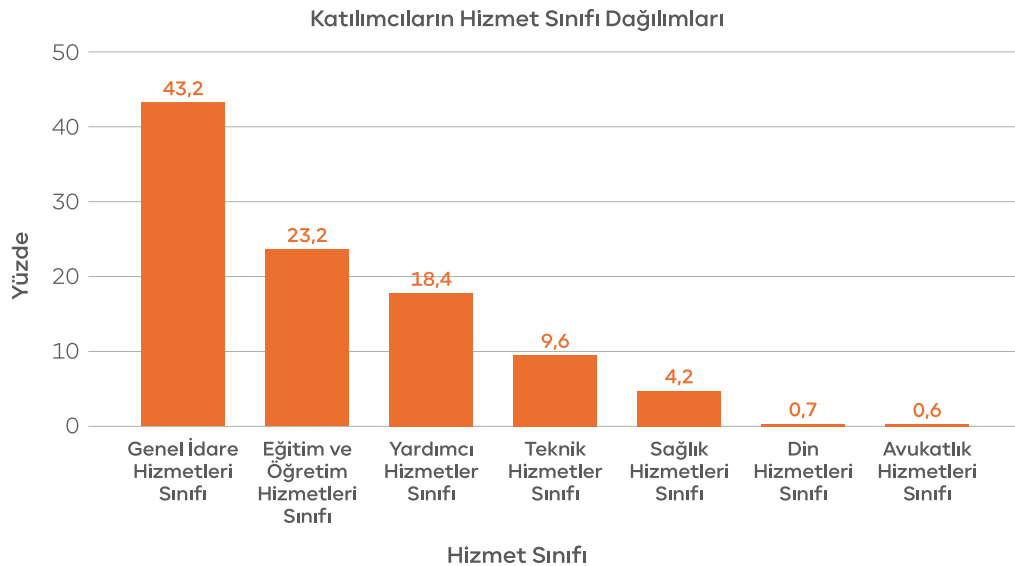
2.1.1.7. Hizmet Sınıfı

Tablo 8: Katılımcıların Hizmet Sınıfı Dağılımına İlişkin Bulgular

Hizmet Sınıfı	Sayı (n)	Yüzde (%)
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	889	43,2
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı	478	23,2
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	378	18,4
Teknik Hizmetler Sınıfı	197	9,6
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	86	4,2
Din Hizmetleri Sınıfı	15	0,7
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	13	0,6
Toplam	2056	100

Tablo 8 Engelli bireylerin kamu sektöründeki hizmet sınıflarına göre dağılımını ortaya koymaktadır. Veriler, engelli istihdamının belirli hizmet sınıflarında yoğunlaştığını, bazı alanlarda ise oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Katılımcıların 43,2'si Genel İdare Hizmetleri Sınıfı'nda çalışmakta olup, bu durum bu sınıfın engelli bireyler için en yaygın istihdam alanı olduğunu açıkça yansıtmaktadır. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı (23,2) ve Yardımcı Hizmetler Sınıfı (18,4) sırasıyla ikinci ve üçüncü sırada yer alarak, engelli bireylerin bu alanlarda da önemli bir oranda istihdam edildiğini göstermektedir.

Ancak, Teknik Hizmetler Sınıfı (9,6) ve Sağlık Hizmetleri Sınıfı (4,2) gibi daha uzmanlık gerektiren alanlarda engelli istihdam oranlarının nispeten düşük olduğu görülmektedir. Özellikle Din Hizmetleri Sınıfı (0,7) ve Avukatlık Hizmetleri Sınıfının (0,6) çok düşük oranlarda temsil edildiği tespit edilmiştir. Grafik 8'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



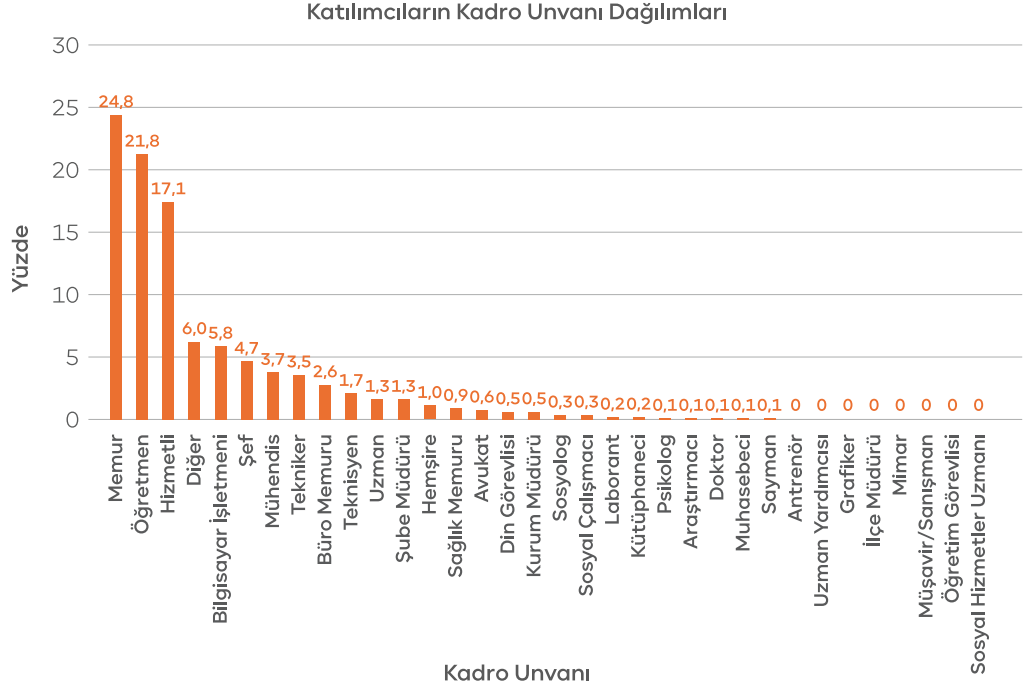
Grafik 8: Katılımcıların Hizmet Sınıfı Dağılımı Grafiği

2.1.1.8. Kadro Unvanı

Tablo 9: Katılımcıların Kadro Unvanı Dağılımına İlişkin Bulgular

Kadro Unvanı	Sayı (n)	Yüzde (%)
Memur	510	24,8
Öğretmen	449	21,8
Hizmetli	351	17,1
Diğer	123	6,0
Bilgisayar İşletmeni	120	5,8
Şef	96	4,7
Mühendis	76	3,7
Tekniker	71	3,5
Büro Memuru	54	2,6
Teknisyen	34	1,7
Uzman	27	1,3
Şube Müdürü	27	1,3
Hemşire	20	1,0
Sağlık Memuru	19	0,9
Avukat	12	0,6
Din Görevlisi	11	0,5
Kurum Müdürü	10	0,5
Sosyolog	7	0,3
Sosyal Çalışmacı	7	0,3
Laborant	5	0,2
Kütüphaneci	4	0,2
Psikolog	3	0,1
Araştırmacı/Araştırma Görevlisi	3	0,1
Doktor	3	0,1
Muhasebeci	3	0,1
Sayman	2	0,1
Antrenör	2	0,1
Uzman Yardımcısı	1	0,0
Grafiker	1	0,0
İlçe Müdürü	1	0,0
Mimar	1	0,0
Müşavir/Danışman	1	0,0

Öğretim Görevlisi	1	0,0
Sosyal Hizmet Uzmanı	1	0,0
Toplam	2056	100



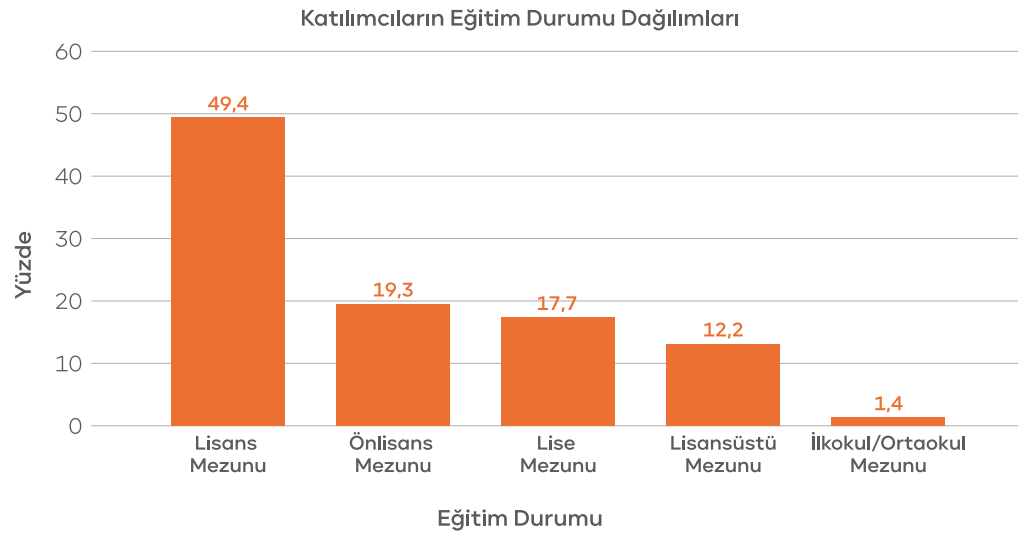
Grafik 9: Katılımcıların Kadro Unvanı Dağılımı Grafiği

2.1.1.9. Eğitim Durumu

Tablo 10: Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımına İlişkin Bulgular

Eğitim Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Lisans Mezunu	1016	49,4
Önlisans Mezunu	396	19,3
Lise Mezunu	364	17,7
Lisansüstü Mezunu	251	12,2
İlkokul / Ortaokul Mezunu	29	1,4
Toplam	2056	100

Tablo 10, engelli bireylerin eğitim düzeylerine ilişkin önemli veriler sunmaktadır. Katılımcıların yaklaşık yarısı (%49,4) lisans mezunu olup, bu durum eğitim düzeyi yüksek katılımcıların ankete daha fazla katılım sağladığını göstermektedir. Önlisans mezunları (%19,3) ve lise mezunları (%17,7) sırasıyla ikinci ve üçüncü sırada yer alarak, katılımcıların büyük çoğunluğunun orta ve yükseköğrenim düzeyinde eğitim aldığını ortaya koymaktadır. Lisansüstü mezunlarının oranı (%12,2) ise engelli bireylerin akademik kariyerlerini ilerletme konusunda belirli bir potansiyele sahip olduğunu, ancak bu oranın lisans mezunlarına kıyasla daha düşük kaldığını göstermektedir. İlkokul/ortaokul mezunlarının oranının oldukça düşük (%1,4) olması, çalışmaya katılan engelli bireylerin büyük ölçüde eğitilmiş bir profil sergilediğine işaret etmektedir. Grafik 10'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



Grafik 10: Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı Grafiği

2.1.1.10. Mezun Olunan Fakülte

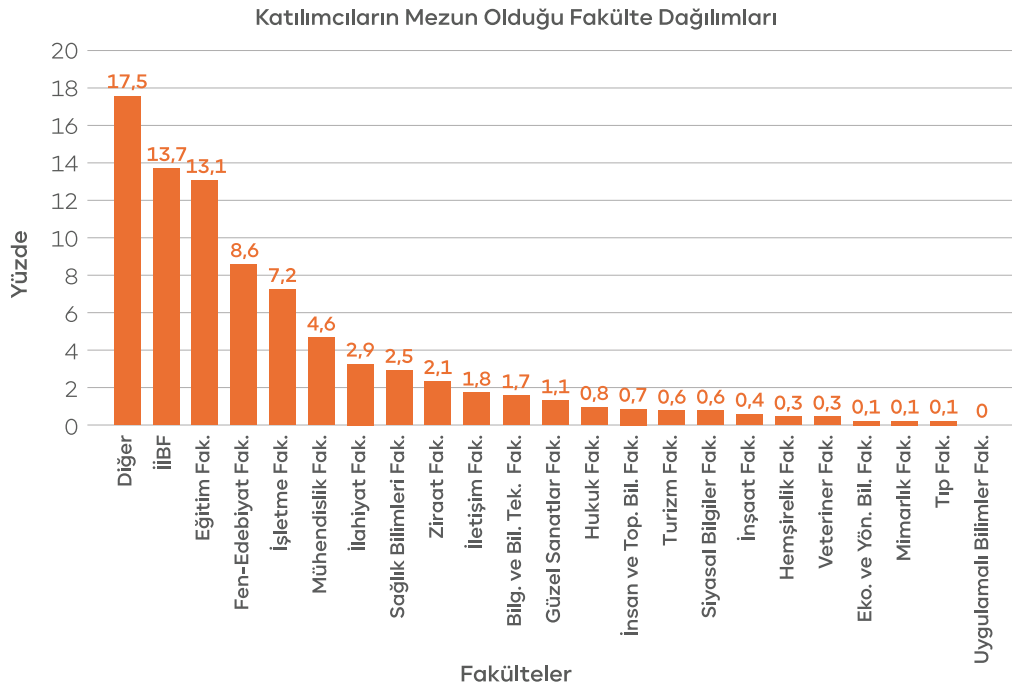
Tablo 11: Katılımcıların Mezun Oldukları Fakülte Dağılımına İlişkin Bulgular

Mezun Olunan Fakülte	Sayı (n)	Yüzde (%)
Diğer	359	17,5
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	281	13,7
Eğitim Fakültesi	270	13,1
Fen-Edebiyat Fakültesi	176	8,6
İşletme Fakültesi	148	7,2
Mühendislik Fakültesi	94	4,6
İlahiyat Fakültesi	59	2,9
Sağlık Bilimleri Fakültesi	52	2,5
Ziraat Fakültesi	44	2,1
İletişim Fakültesi	36	1,8
Bilgisayar ve Bilişim Teknolojileri Fakültesi	35	1,7
Güzel Sanatlar Fakültesi	22	1,1
Hukuk Fakültesi	16	0,8
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi	15	0,7
Turizm Fakültesi	13	0,6
Siyasal Bilgiler Fakültesi	12	0,6
İnşaat Fakültesi	9	0,4
Hemşirelik Fakültesi	6	0,3
Veteriner Fakültesi	6	0,3
Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	3	0,1
Mimarlık Fakültesi	3	0,1
Tıp Fakültesi	3	0,1
Uygulamalı Bilimler Fakültesi	1	0,0
Toplam	1663	80,9

Katılımcıların %17,5'i "Diğer" kategorisinde yer alırken, en yüksek mezuniyet oranları sırasıyla İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (%13,7), Eğitim Fakültesi (%13,1) ve Fen-Edebiyat Fakültesi (%8,6) şeklindedir. İşletme Fakültesi %7,2, Mühendislik Fakültesi %4,6 ve İlahiyat Fakültesi %2,9 oranlarına sahiptir. Sağlık Bilimleri Fakültesi (%2,5), Ziraat Fakültesi (%2,1) ve İletişim Fakültesi (%1,8) daha düşük oranlarda temsil edilmektedir. Bilgisayar ve Bilişim Teknolojileri Fakültesi (%1,7), Güzel Sanatlar Fakültesi (%1,1) ve Hukuk Fakültesi (%0,8) gibi fakültelerin katılımcı sayıları daha azdır. İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi (%0,7), Turizm Fakültesi (%0,6), Siyasal Bilgiler Fakültesi (%0,6), İnşaat Fakültesi (%0,4), Hemşirelik

Fakültesi (%0,3), Veteriner Fakültesi (%0,3), Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Fakültesi (%0,1), Mimarlık Fakültesi (%0,1), Tıp Fakültesi (%0,1) ve Uygulamalı Bilimler Fakültesi (%0,0) en düşük oranlara sahiptir. Toplamda, katılımcıların %80,9'u bu fakültelerden mezun olmuştur. Grafik 11'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Buna ek olarak katılımcıların "Diğer" kategorisinde belirttikleri eğitim bilgileri incelendiğinde, engelli bireylerin büyük ölçüde açık öğretim sistemleri (özellikle Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi) ve meslek yüksekokullarından mezun oldukları görülmektedir. Bu durum, engelli bireylerin yükseköğrenime erişiminde geleneksel örgün eğitimden ziyade esnek ve erişilebilir eğitim modellerini tercih ettiğini göstermektedir. Özellikle sosyal hizmetler, büro yönetimi, işletme ve kamu yönetimi gibi alanların sıklıkla tekrar etmesi, engelli bireylerin bu programlara yönelik eğilimlerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, teknik ve mühendislik alanlarındaki (mekatronik, harita teknikerliği, elektrik gibi) mezuniyetlerin oldukça düşük oranlarda kalması, engellilerin STEM (bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) alanlarındaki temsiline sınırlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, tıp, mimarlık ve hukuk gibi yüksek uzmanlık gerektiren fakültelerin neredeyse hiç görülmemesi, bu alanlardaki erişilebilirlik sorunlarını ve sosyal önyargıları düşündürmektedir.



Grafik 11: Katılımcıların Mezun Olduğu Fakülte Dağılımı Grafiği

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, kamu kurumlarında görev yapan engelli bireylerin istihdam süreçlerine, çalışma koşullarına ve kurumsal erişilebilirlik düzeylerine ilişkin görüşlerini ölçmeye yönelik yapılandırılmış bir anket formu kullanılmıştır. Anket formu, literatürde yer alan benzer ölçek ve araştırmalar incelenerek, uzman görüşleri doğrultusunda geliştirilmiştir. Geliştirme sürecinde, engelli bireylerin kamu sektöründeki deneyimlerini çok boyutlu olarak değerlendirmek amacıyla nicel ölçme araçlarının açık uçlu ve kapalı uçlu soru türleriyle zenginleştirilmesine özen gösterilmiştir (DeVellis, 2017).

Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine (cinsiyet, yaş, il, engel türü, eğitim durumu vb.) ilişkin sorulara yer verilmiştir. Devamında, istihdam biçimi, hizmet sınıfı, görev unvanı ve mezuniyet alanı gibi işe ve eğitime ilişkin değişkenler sorgulanmıştır. Anketin ana bölümleri ise, katılımcıların memuriyet süreci, fiziksel erişim imkânları, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri, kariyer gelişimi, teknolojik destekler ve mevzuat uygulamalarına dair değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Bu bölümlerde yer alan ifadeler, 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirme ölçeği kullanılarak puanlanmıştır. Ayrıca bazı bölümlerde evet-hayır soruları ve açık uçlu yanıt alanları da yer almıştır.

Veri toplama aracının kapsam geçerliliği, ilgili alanda çalışan akademisyenler, kamu çalışanları ve engelli bireylerden alınan uzman görüşleriyle değerlendirilmiştir. Bu kapsamda formun dil ve ifade açısından anlaşılabilirliği, içerik yeterliliği ve uygulama kolaylığı test edilmiştir (Büyüköztürk, 2016). Anket, ön uygulama süreci sonrasında gerekli düzeltmeler yapılarak son haline getirilmiş ve çevrim içi ortamda uygulanmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen nicel veriler, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Öncelikle veri setinde yer alan eksik veriler kontrol edilerek gerekli veri temizliği işlemleri gerçekleştirilmiş, ardından analiz sürecine geçilmiştir. Veri girişinde olası aykırı değerler incelenmiş ve veri bütünlüğü sağlanmıştır (Tabachnick & Fidell, 2013).

Nicel analiz sürecinde, hem betimsel istatistikler hem de anlamlı farklılıkları test etmeye yönelik istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Betimsel istatistikler kapsamında, değişkenlere ilişkin frekans (n), yüzde (%), aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SD) değerleri hesaplanmıştır. Bu analizlerle katılımcıların demografik profili, eğitim düzeyleri, engel türleri, çalıştıkları kurum türleri ve hizmet sınıfları gibi değişkenlere ilişkin genel dağılımlar belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2016).

Gruplar arası anlamlı farklılıkların belirlenmesine yönelik olarak çapraz tablolar oluşturulmuş ve bu tablolarda Ki-kare (χ^2) bağımsızlık testi uygulanmıştır. Ki-kare testi, iki kategorik değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik kullanılan bir tekniktir (Field, 2018). Örneğin, engel türü ile hizmet sınıfı, eğitim düzeyi ile görev unvanı gibi değişkenler arasındaki dağılımların anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı bu yöntemle test edilmiştir.

Araştırmada kullanılan 5'li Likert tipi ölçeklerden elde edilen veriler için ortalama puanlar hesaplanarak katılımcı eğilimleri yorumlanmıştır. Ortalama puanların değerlendirilmesinde ölçekteki aralıklar dikkate alınmış ve bu puanlar belirli düzeylere göre sınıflandırılarak (1.00–1.79: Çok düşük, 1.80–2.59: Düşük, 2.60–3.39: Orta, 3.40–4.19: Yüksek, 4.20–5.00: Çok yüksek) analiz edilmiştir (Tavşancıl, 2002; Tezbaşaran, 1997).

Veri analiz süreci, yalnızca betimleyici değil, aynı zamanda açıklayıcı bir yaklaşımla yürütülmüş; anlamlı farkların ortaya çıktığı durumlar tablolar ve grafiklerle desteklenerek detaylı biçimde raporlanmıştır.

Araştırmanın nitel verileri, farklı engel türlerine sahip kamu çalışanları ile gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri yoluyla elde edilmiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler ses kaydına alınmış, ardından kelimesi kelimesine deşifre edilmiştir. Analiz sürecinde önce betimsel analiz tekniği kullanılmış, bu kapsamda veriler önceden belirlenen temalara göre organize edilmiş ve doğrudan alıntılarla desteklenmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Betimsel analizi takiben uygulanan içerik analizi tekniğiyle ise katılımcı ifadeleri sınıflandırılmış, kodlanmış ve tekrarlayan temalar ortaya çıkarılmıştır (Krippendorff, 2013).

Nitel analiz, nicel bulguların yorumlanmasını desteklemiş ve kamu çalışanlarının deneyimlerine dayalı olarak duruma ilişkin derinlemesine kavrayış sunmuştur. Bu bütünleşik analiz yaklaşımı, araştırmanın bulgularını hem genellenebilirlik hem de bağlamsal derinlik açısından zenginleştirmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

NİCEL BULGULAR

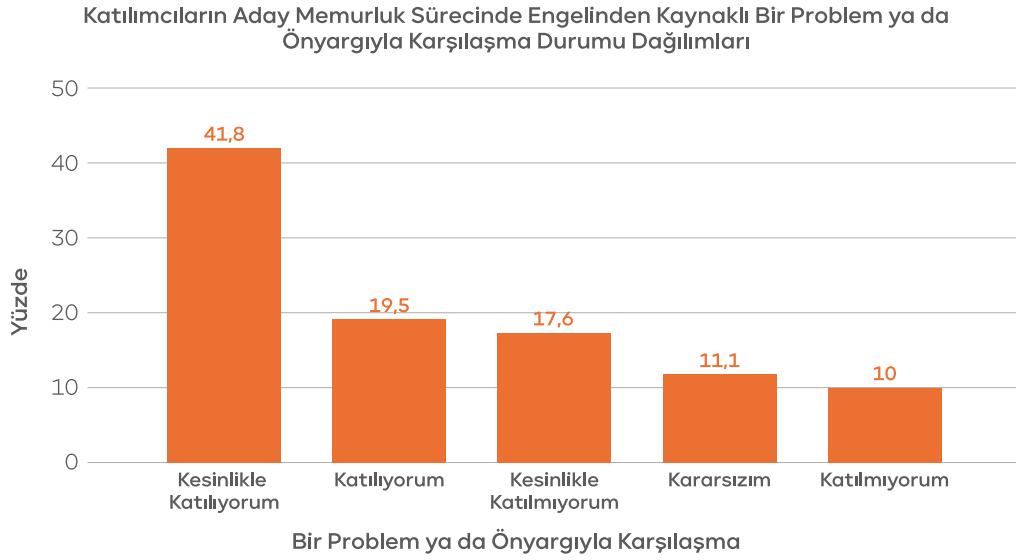
3. NİCEL BULGULAR

3.1. Çalışma Hayatında Engelliliğin Etkileri

Tablo 12: Katılımcıların Aday Memurluk Sürecinde Engelinden Kaynaklı Bir Problem ya da Önyargıyla Karşılaşma Durumuna İlişkin Bulgular

Bir Problem ya da Önyargıyla Karşılaşma	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Kesinlikle Katılıyorum	859	41,8	3.58	Yüksek (Katılıyorum)
Katılıyorum	401	19,5		
Kesinlikle Katılmıyorum	362	17,6		
Kararsızım	229	11,1		
Katılmıyorum	205	10		
Toplam	2056	100		

Tablo 12, engelli bireylerin kamu sektöründe aday memurluk sürecinde engelleri veya önyargılarla karşılaşma durumlarını ölçmek amacıyla “Aday memurluk sürecimde engelimden kaynaklı bir problem ya da önyargıyla karşılaşmadım” ifadesine verilen yanıtları sunmaktadır. Verilere göre katılımcıların %41,8’i “Kesinlikle Katılıyorum”, %19,5’i “Katılıyorum” seçeneğini işaretleyerek olumsuz bir deneyim yaşamadıklarını belirtirken, toplamda %61,3 gibi önemli bir çoğunluk sürecin sorunsuz işlediğini ifade etmiştir. Ancak “Kesinlikle Katılmıyorum” (%17,6) ve “Katılmıyorum” (%10) seçeneklerini işaretleyen toplam %27,6’lık bir kesim engelinden dolayı problem veya önyargıyla karşılaştığını vurgulamıştır. %11,1’lik bir kısım ise kararsız olduğunu belirterek deneyimlerin kurumlara veya kişisel koşullara göre değişkenlik gösterdiğine işaret etmiştir. Grafik 12’de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. Katılımcıların ilgili maddeye ilişkin aritmetik ortalama puanı =3.58 (Yüksek) olup, bu da ilgili durumu destekler niteliktedir.

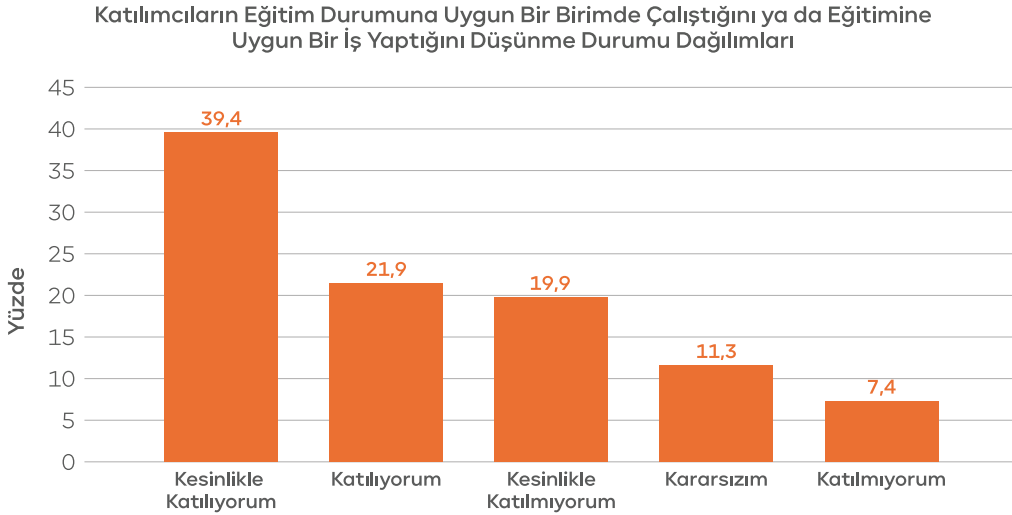


Grafik 12: Katılımcıların Aday Memurluk Sürecinde Engelinden Kaynaklı Bir Problem ya da Önyargıyla Karşılaşma Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 13: Katılımcıların Eğitim Durumuna Uygun Bir Birimde Çalıştığını ya da Eğitimine Uygun Bir İş Yaptığını Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular

Eğitim Durumuna Uygun Bir Birimde Çalıştığını ya da Eğitimine Uygun Bir İş Yaptığını Düşünme	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzye
Kesinlikle Katılıyorum	810	39,4	3.47	Yüksek (Katılıyorum)
(Katılıyorum)	401	19,5		
Kesinlikle Katılmıyorum	362	17,6		
Kararsızım	229	11,1		
Katılmıyorum	205	10		
Toplam	2056	100		

Tablo 13, engelli bireylerin eğitim durumlarıyla mevcut işlerinin uyumuna ilişkin algılarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların %39,4'ü "Kesinlikle Katılıyorum", %19,9'u "Katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %59,3'lük bir kesimin eğitimiyle uyumlu bir birimde çalıştığını düşündüğünü göstermektedir. Bu olumlu algı, ortalama puanın =3.47 "Yüksek (Katılıyorum)" düzeyinde sınıflandırılmasını desteklemektedir. Ancak, "Kesinlikle Katılmıyorum" (%21,9) ve "Katılmıyorum" (%7,4) diyen toplam %29,3'lük bir grubun eğitim-iş uyumsuzluğu yaşadığı görülmektedir. %11,3'lük kararsız kesim ise bu konuda net bir fikir belirtmemiştir. Grafik 13'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



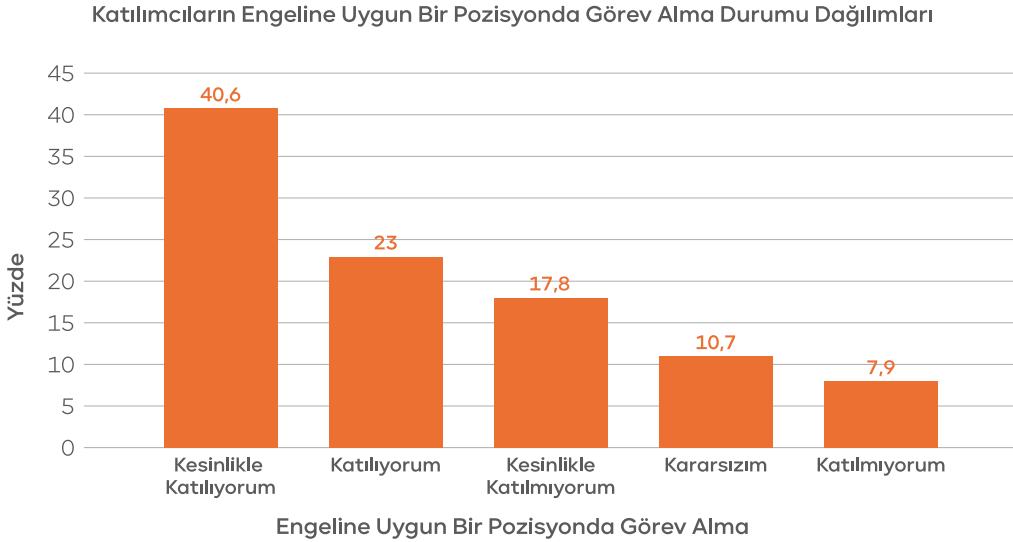
Eğitim Durumuna Uygun Bir Birimde Çalıştığını ya da Eğitimine Uygun Bir İş Yaptığını Düşünme

Grafik 13: Katılımcıların Eğitim Durumuna Uygun Bir Birimde Çalıştığını ya da Eğitimine Uygun Bir İş Yaptığını Düşünme Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 14: Katılımcıların Engeline Uygun Bir Pozisyonda Görev Alma Durumuna İlişkin Bulgular

Engeline Uygun Bir Pozisyonda Görev Alma	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzyey
Kesinlikle Katılıyorum	835	40,6	3.61	Yüksek (Katılıyorum)
(Katılıyorum)	401	19,5		
Kesinlikle Katılmıyorum	362	17,6		
Kararsızım	229	11,1		
Katılmıyorum	205	10		
Toplam	2056	100		

Tablo 14, engelli bireylerin mevcut çalışma pozisyonlarının engel durumlarına uygunluğuna ilişkin algılarını ortaya koymaktadır. Verilere göre katılımcıların %40,6'sı "Kesinlikle Katılıyorum", %23'ü "Katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %63,6'lık önemli bir çoğunluk engeline uygun pozisyonlarda görev aldığını düşünmektedir. Bu olumlu algı, =3.61'lik aritmetik ortalama puanın "Yüksek (Katılıyorum)" düzeyinde sınıflandırılmasını desteklemektedir. Ancak "Kesinlikle Katılmıyorum" (%17,8) ve "Katılmıyorum" (%7,9) diyen toplam %25,7'lik bir grup ise engeline uygun olmayan pozisyonlarda çalıştığını ifade etmektedir. %10,7'lik kararsız kesim ise bu konuda net bir tutum belirtmemiştir. Grafik 14'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

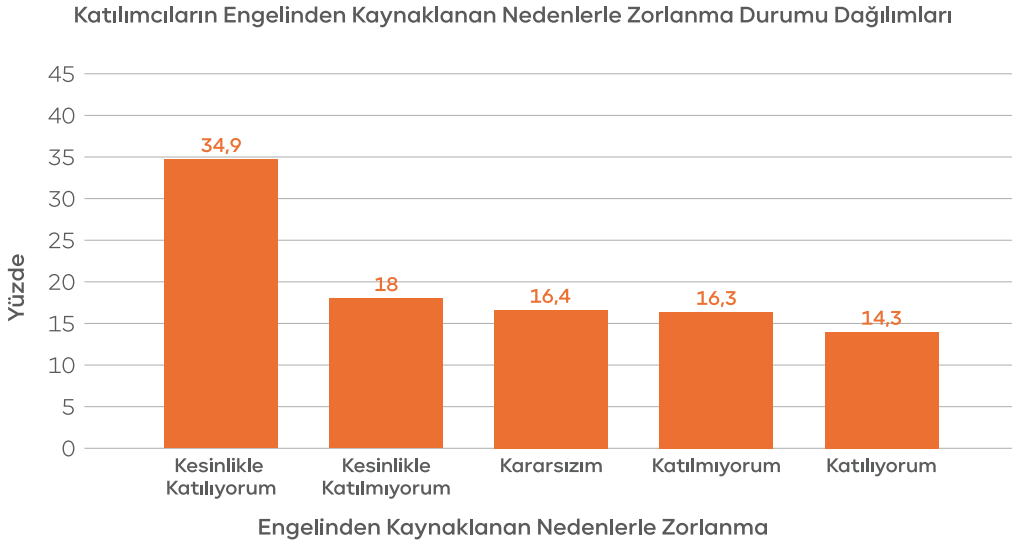


Grafik 14: Katılımcıların Engeline Uygun Bir Pozisyonda Görev Alma Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 15: Katılımcıların Çalıştığı Birimde/İşte, Engelinden Kaynaklanan Nedenlerle Zorlanma Durumuna İlişkin Bulgular

Engelinden Kaynaklanan Nedenlerle Zorlanma	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Kesinlikle Katılmıyorum	717	34,9	2.64	Orta (Kararsızım)
(Katılıyorum)	401	19,5		
Kesinlikle Katılmıyorum	362	17,6		
Kararsızım	229	11,1		
Katılmıyorum	205	10		
Toplam	2056	100		

Tablo 15'te engelli bireylerin iş yerinde engel durumlarından kaynaklanan zorlanma deneyimleri incelendiğinde, =2.64 ortalama puanın "Orta (Kararsızım)" düzeyinde çıkması dikkat çekicidir. Bu sonuç, katılımcıların bu konuda net bir fikir birliğine varamadığını göstermektedir. Verilere göre, katılımcıların %34,9'u "Kesinlikle Katılmıyorum" ve %16,3'ü "Katılmıyorum" seçeneği ile toplamda %51,2'lik bir kesim engel kaynaklı zorlanma yaşamadığını belirtirken, "Kesinlikle Katılıyorum" (%18) ve "Katılıyorum" (%14,3) diyenlerin oluşturduğu %32,3'lük grup ise zorlandığını ifade etmiştir. %16,4'lük kararsız oranı da bu konudaki belirsizliği desteklemektedir. Grafik 15'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

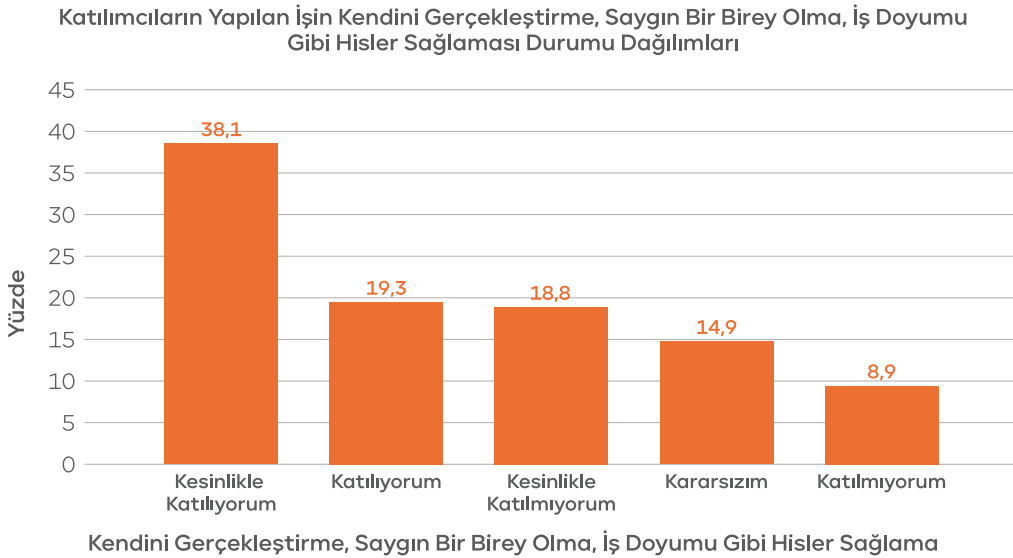


Grafik 15: Katılımcıların Engelinden Kaynaklanan Nedenlerle Zorlanma Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 16: Katılımcıların Yapılan İşin Kendini Gerçekleştirme, Saygın Bir Birey Olma, İş Doyumu Gibi Hisler Sağlaması Durumuna İlişkin Bulgular

Kendini Gerçekleştirme, Saygın Bir Birey Olma, İş Doyumu Gibi Hisler Sağlama	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzey
Kesinlikle Katılıyorum	783	38,1	3.49	Yüksek (Katılıyorum)
Katılıyorum	397	19,3		
Kesinlikle Katılmıyorum	386	18,8		
Kararsızım	306	14,9		
Katılmıyorum	184	8,9		
Toplam	2056	100		

Tablo 16, engelli bireylerin işlerinin kendini gerçekleştirme, saygınlık ve iş doyumu gibi psikososyal ihtiyaçlarını karşılama düzeyine ilişkin önemli bulgular sunmaktadır. Katılımcıların %38,1'i "Kesinlikle Katılıyorum" ve %19,3'ü "Katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %57,4'lük bir çoğunluk, mevcut işlerinin bu temel ihtiyaçlarını karşıladığını düşünmektedir. Bu olumlu algı, aritmetik ortalama puanın =3.49 "Yüksek (Katılıyorum)" düzeyinde sınıflandırılmasını desteklemektedir. Ancak "Kesinlikle Katılmıyorum" (%18,8) ve "Katılmıyorum" (%8,9) diyen toplam %27,7'lik bir grup ise işlerinin bu hisleri sağlamadığını ifade etmektedir. %14,9'luk kararsız kesim ise bu konuda net bir tutum belirtmemiştir. Grafik 16'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



Grafik 16: Katılımcıların Yapılan İşin Kendini Gerçekleştirme, Saygın Bir Birey Olma, İş Doyumu Gibi Hisler Sağlaması Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 17: Katılımcıların Çalışma Hayatında Engelliliğin Etkilerine İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları

Maddeler	Sayı	$\bar{x}$	Düzyey
M1. Aday memurluk sürecimde engelimden kaynaklı bir problem ya da önyargıyla karşılaşmadım	2056	3.58	Yüksek (Katılıyorum)
M2. Eğitim durumuma uygun bir birimde çalıştığımı ya da eğitime uygun bir iş yaptığımı düşünüyorum.	2056	3.47	Yüksek (Katılıyorum)
M3. Engeline uygun bir pozisyonda görev alıyorum.	2056	3.61	Yüksek (Katılıyorum)
M4. Çalıştığım birimde / işte, engelimden kaynaklanan nedenlerle zorlanıyorum.	2056	2.64	Orta (Kararsızım)
M5. Yaptığım iş bana, kendimi gerçekleştirme, saygın bir birey olma, iş doyumunu gibi hisleri sağlıyor.	2056	3.49	Yüksek (Katılıyorum)

Tablo 17’de sunulan bulgular, engelli bireylerin çalışma hayatına ilişkin deneyimlerini ortaya koymaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (=3.58) aday memurluk sürecinde engelliliklerinden kaynaklanan bir önyargı veya problemle karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum, kamu kurumlarında engelli bireylere yönelik ayrımcılık karşıtı politikaların etkin şekilde uygulandığı şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde, katılımcılar eğitim durumlarına uygun birimlerde çalıştıklarını (=3.47) ve engellerine uygun pozisyonlarda görev aldıklarını (=3.61) ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar, kamu sektöründe engelli istihdamının bireylerin nitelikleri ve engel durumları dikkate alınarak gerçekleştirildiğine işaret etmektedir. Ancak, katılımcıların engelliliklerinden kaynaklanan nedenlerle işlerinde zorlandıklarını belirten ifadeye verdikleri ortalama puanın (=2.64) nispeten düşük olması, bazı alanlarda fiziksel veya psikososyal uyum sorunlarının devam ettiğini göstermektedir. Öte yandan, işlerinin kendilerini gerçekleştirme, saygınlık ve iş doyumunu sağlama konusundaki olumlu algı (=3.49), engelli bireylerin çalışma hayatında anlamlı bir varoluş deneyimlediklerini ortaya koymaktadır. Grafik 17’de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Aritmetik ortalama puanlarının hesaplanmasında formülü temel alınmıştır. Aritmetik ortalama puanlarına ait aralıklar 0.80 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan puanlamalara ilişkin aralıklar şu şekildedir:

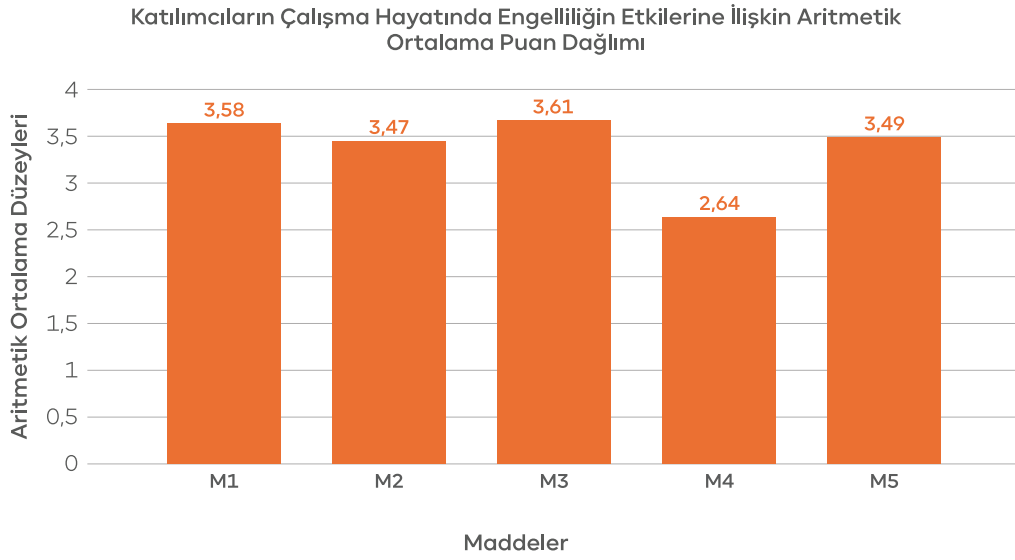
1.00 x 1.80: Kesinlikle Katılmıyorum (Çok Düşük)

1.81 x 2.59: Katılmıyorum (Düşük)

2.60 x 3.39: Kararsızım (Orta)

3.40 x 4.19: Katlıyorum (Yüksek)

4.20 x 5.00: Kesinlikle Katlıyorum (Çok Yüksek)



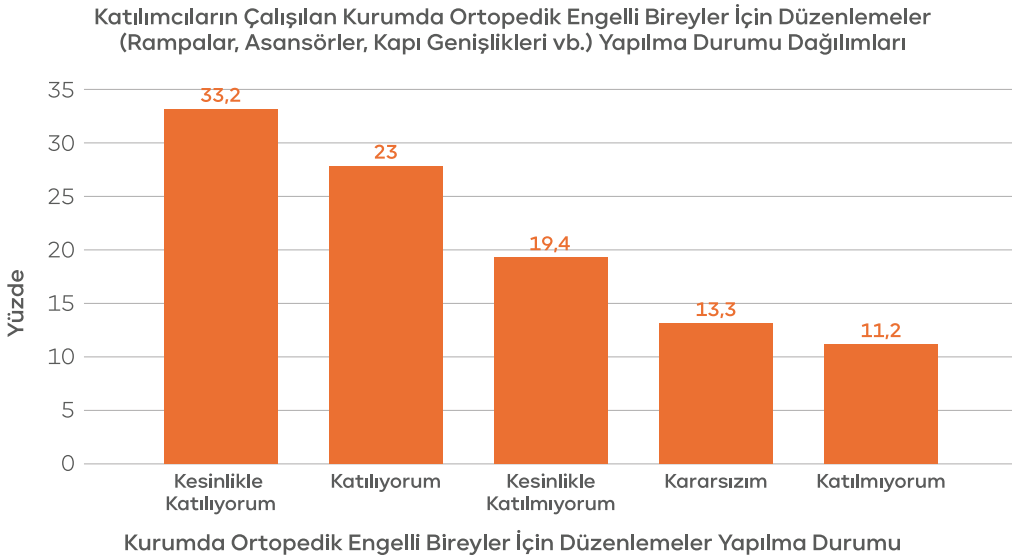
Grafik 17: Katılımcıların Çalışma Hayatında Engelliliğin Etkilerine İlişkin Aritmetik Ortalama Puan Dağılımı Grafiği

3.2. Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşulları

Tablo 18: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumuna İlişkin Bulgular

Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler Yapılma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzye
Kesinlikle Katılıyorum	682	33,2	3.40	Yüksek (Katılıyorum)
Katılıyorum	472	23		
Kesinlikle Katılmıyorum	398	19,4		
Kararsızım	273	13,3		
Katılmıyorum	231	11,2		
Toplam	2056	100		

Tablo 18, kamu kurumlarındaki ortopedik engelli çalışanlar için yapılan fiziksel düzenlemelerin (rampa, asansör, kapı genişliği vb.) durumunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların %33,2'si "Kesinlikle Katılıyorum", %23'ü "Katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %56,2'lik bir çoğunluk kurumlarında bu düzenlemelerin yapıldığını onaylamaktadır. Bu olumlu görüş, =3.40 "Yüksek (Katılıyorum)" düzeyinde değerlendirilmesini desteklemektedir. Ancak "Kesinlikle Katılmıyorum" (%19,4) ve "Katılmıyorum" (%11,2) diyen toplam %30,6'lık bir kesim, kurumlarında bu tür düzenlemelerin bulunmadığını veya yetersiz olduğunu belirtmektedir. %13,3'lük kararsız grubun varlığı ise bazı kurumlarda bu konuda belirsizlikler olduğunu göstermektedir. Grafik 18'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

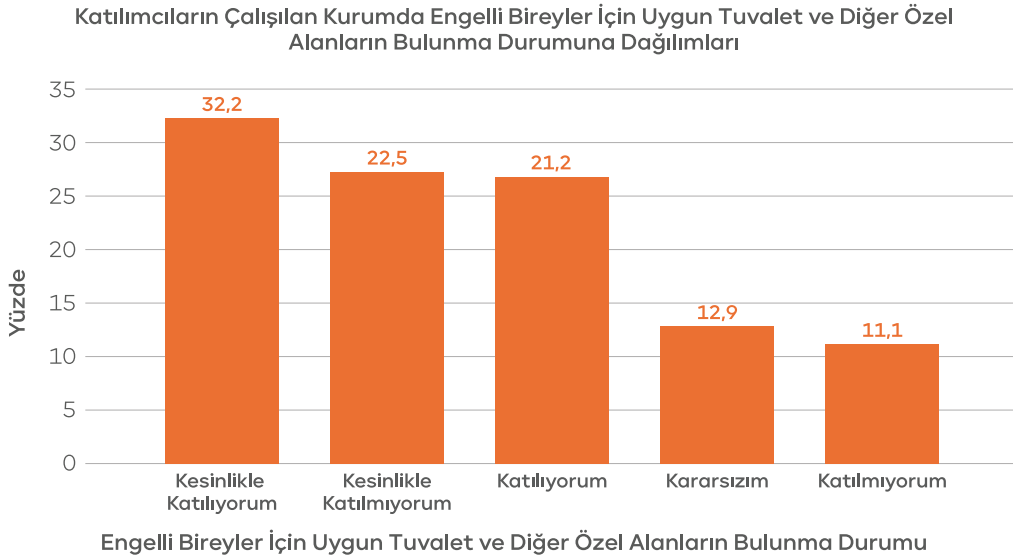


Grafik 18: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 19: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzey
Kesinlikle Katılıyorum	662	32,2	3.29	Orta (Kararsızım)
Kesinlikle Katılmıyorum	463	22,5		
Katılıyorum	436	21,2		
Kararsızım	266	12,9		
Katılmıyorum	229	11,1		
Toplam	2056	100		

Tablo 19, engelli bireylerin çalıştıkları kurumlardaki tuvalet ve özel alanların erişilebilirlik durumuna ilişkin çarpıcı veriler sunmaktadır. Katılımcıların %32,2'si "Kesinlikle Katılıyorum" ve %21,2'si "Katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %53,4'lük bir kesim kurumlarında engellilere uygun tuvalet ve özel alanlar bulunduğunu belirtirken, "Kesinlikle Katılmıyorum" (%22,5) ve "Katılmıyorum" (%11,1) diyen toplam %33,6'lık bir grup bu tür düzenlemelerin eksik olduğunu ifade etmektedir. %12,9'luk kararsız kesim ise bu konuda net bir fikir belirtmemiştir. =2.64'lük ortalama puanın "Orta (Kararsızım)" düzeyinde çıkması, kamu kurumlarının bu alandaki uygulamalarında belirgin bir tutarsızlık olduğunu göstermektedir. Grafik 19'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

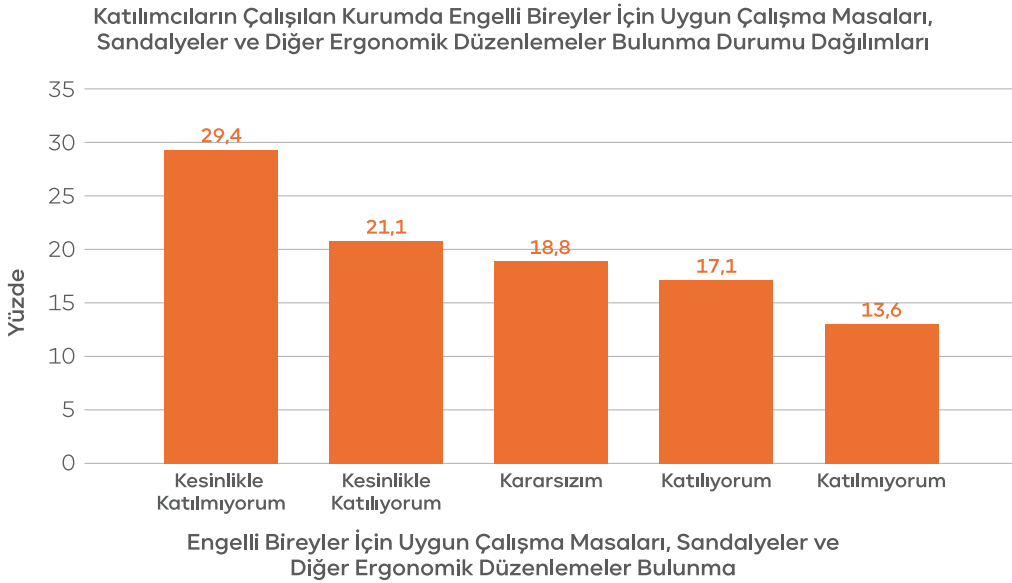


Grafik 19: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 20: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemeler Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemeler Bulunma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzye
Kesinlikle Katılmıyorum	605	29,4	2.87	Orta (Kararsızım)
Kesinlikle Katılıyorum	434	21,1		
Kararsızım	386	18,8		
Katılıyorum	351	17,1		
Katılmıyorum	280	13,6		
Toplam	2056	100		

Tablo 20, engelli bireylerin çalışma ortamlarındaki ergonomik düzenlemelerin yeterliliğine ilişkin önemli bulgular sunmaktadır. Verilere göre katılımcıların %29,4'ü "Kesinlikle Katılmıyorum" ve %13,6'sı "Katılmıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %43'lük bir kesim kurumlarında ergonomik düzenlemelerin bulunmadığını belirtirken, "Kesinlikle Katılıyorum" (%21,1) ve "Katılıyorum" (%17,1) diyen toplam %38,2'lik bir grup bu tür düzenlemelerin mevcut olduğunu ifade etmiştir. %18,8'lik önemli bir kararsız grubun varlığı ise bu konudaki belirsizliği ortaya koymaktadır. =2.87'lik ortalama puanın "Orta (Kararsızım)" düzeyinde çıkması, kamu kurumlarının engelli çalışanlar için ergonomik çalışma ortamları sağlama konusunda tutarlı bir performans sergileyemediğini göstermektedir. Grafik 20'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

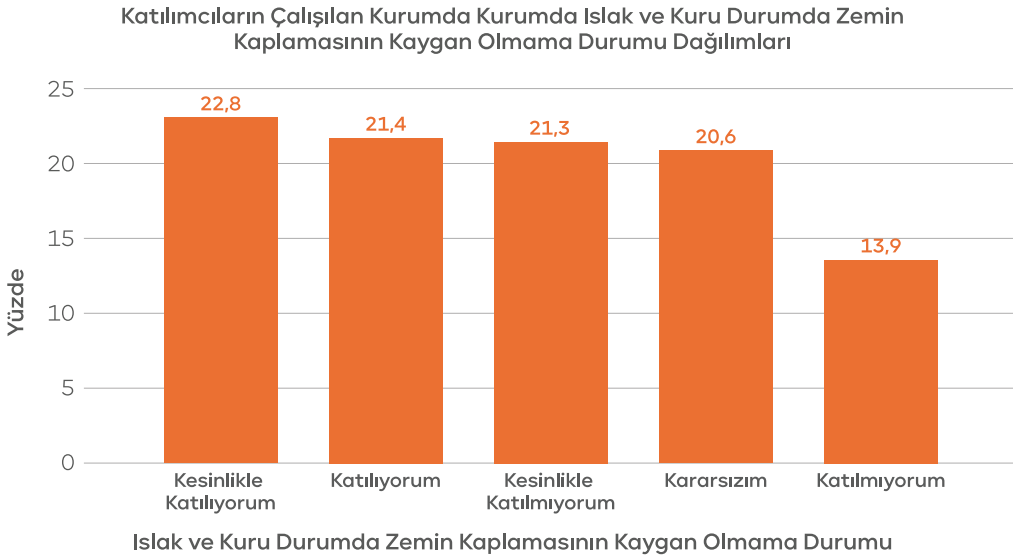


Grafik 20: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemeler Bulunma Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 21: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplamasının Kaygan Olmama Durumuna İlişkin Bulgular

Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplamasının Kaygan Olmama Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzyey
Kesinlikle Katılıyorum	469	22,8	3.10	Orta (Kararsızım)
Katılıyorum	439	21,4		
Kesinlikle Katılmıyorum	438	21,3		
Kararsızım	424	20,6		
Katılmıyorum	286	13,9		
Toplam	2056	100		

Tablo 21, kamu kurumlarındaki zemin güvenliğine ilişkin engelli çalışanların algılarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların %22,8'i "Kesinlikle Katılıyorum", %21,4'ü "Katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %44,2'lik bir kesim çalıştıkları kurumda zemin kaplamasının ıslak ve kuru durumda kaygan olmadığını düşünmektedir. Buna karşılık %21,3 "Kesinlikle Katılmıyorum" ve %13,9 "Katılmıyorum" diyen toplam 35,2'lik bir grup ise zeminlerin kaygan olduğunu belirtmektedir. %20,6'lık kararsız kesim ise bu konuda net bir fikir beyan edememiştir. Ortalama puanın =3.10 "Orta (Kararsızım)" düzeyinde çıkması, kamu kurumlarının zemin güvenliği konusunda genel bir ortak düşüncenin oluşmadığını göstermektedir. Grafik 21'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



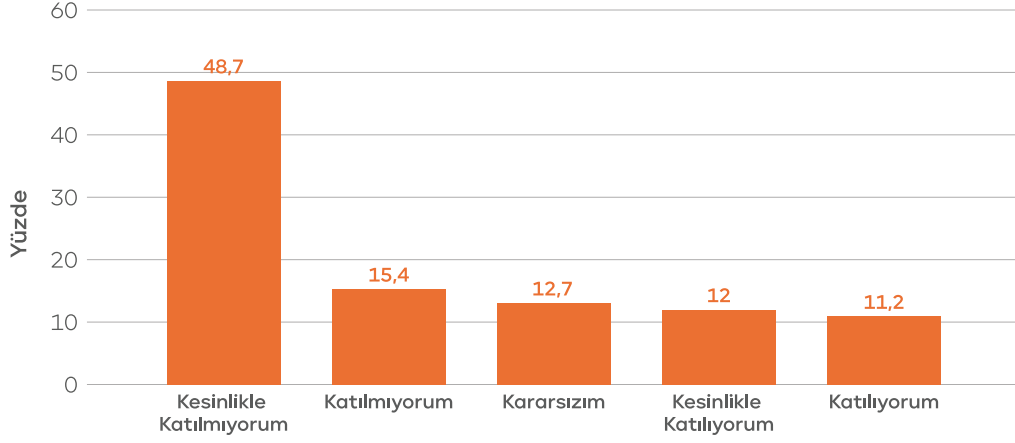
Grafik 21: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplamasının Kaygan Olmama Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 22: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Kesinlikle Katılmıyorum	1002	48,7	2.22	Düşük (Katılmıyorum)
Katılmıyorum	317	15,4		
Kararsızım	261	12,7		
Kesinlikle Katılıyorum	246	12		
Katılıyorum	230	11,2		
Toplam	2056	100		

Tablo 22, kamu kurumlarında görme engelli bireyler için tasarlanmış erişilebilirlik düzenlemelerinin durumunu ortaya koyan çarpıcı veriler sunmaktadır. Katılımcıların %48,7'si "Kesinlikle Katılmıyorum" ve %15,4'ü "Katılmıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %64,1'lik büyük bir çoğunluk, çalıştıkları kurumlarda hissedilebilir yüzey işaretleri, kabartma yazı ve sesli uyarı sistemleri gibi düzenlemelerin bulunmadığını belirtmektedir. Buna karşılık sadece %12'si "Kesinlikle Katılıyorum" ve %11,2'si "Katılıyorum" diyerek bu tür düzenlemelerin varlığını onaylamaktadır. 12,7'lik kararsız grubun varlığı ise bu konuda belirsizlikler olduğunu göstermektedir. Grafik 22'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =2.22'lik düşük ortalama puan (Düşük-Katılmıyorum) düzeyi, kamu kurumlarının görme engelliler için gerekli erişilebilirlik standartlarının sağlanması noktasında yetersiz olduğu yönünde katılımcıların düşünceye sahip olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların Çalışılan Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu Dağılımları



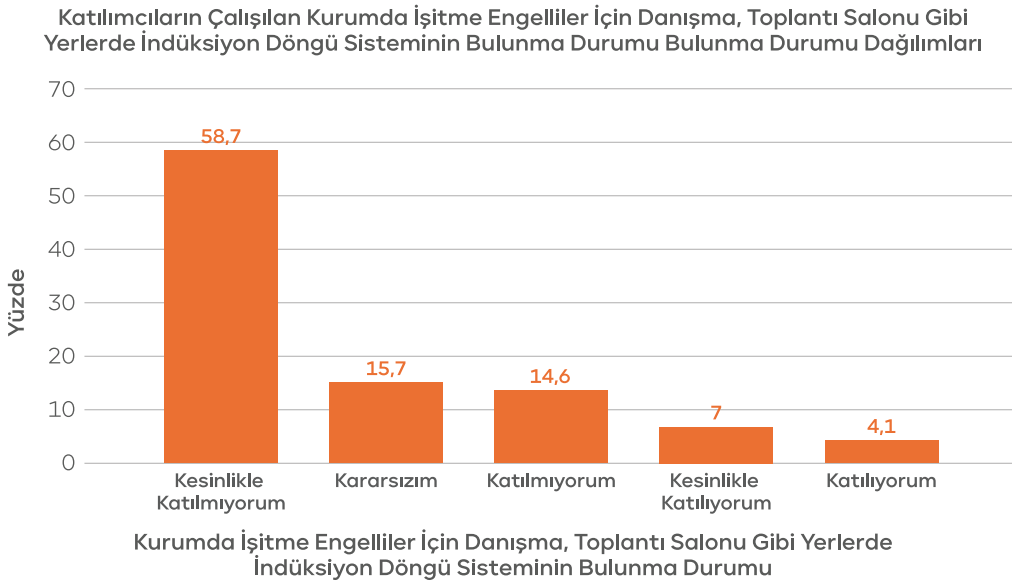
Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu

Grafik 22: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 23: Katılımcıların Çalışılan Kurumda İşitme Engelliler İçin Danışma, Toplantı Salonu Gibi Yerlerde İndüksiyon Döngü Sisteminin Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Kurumda İşitme Engelliler İçin Danışma, Toplantı Salonu Gibi Yerlerde İndüksiyon Döngü Sisteminin Bulunma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Kesinlikle Katılmıyorum	1206	58,7	1.86	Düşük (Katılmıyorum)
Kararsızım	322	15,7		
Katılmıyorum	301	14,6		
Kesinlikle Katılıyorum	143	7		
Katılıyorum	84	4,1		
Toplam	2056	100		

Tablo 23, kamu kurumlarındaki işitme engelli çalışanlar için iletişim erişilebilirliğinin durumunu ortaya koyan çarpıcı veriler sunmaktadır. Katılımcıların %58,7'si "Kesinlikle Katılmıyorum" ve %14,6'sı "Katılmıyorum" seçeneğiyle toplamda %73,3'lük ezici bir çoğunluk, kurumlarında indüksiyon döngü sisteminin bulunmadığını belirtmektedir. Buna karşılık sadece %7'si "Kesinlikle Katılıyorum" ve %4,1'i "Katılıyorum" diyerek bu sistemin varlığını onaylamaktadır. %15,7'lik kararsız grubun varlığı ise bazı çalışanların bu sistemin ne olduğunu bilmediğini veya kurumlarındaki durumdan haberdar olmadığını düşündürmektedir. Grafik 23'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. Katılımcıların =1.86'lık düşük ortalama puan (Düşük-Katılmıyorum) düzeyi sahip olmaları, kamu kurumlarının işitme engelliler için temel iletişim erişilebilirliğinin sağlamadığı yönünde bir görüşe sahip olduklarını düşündürmektedir.

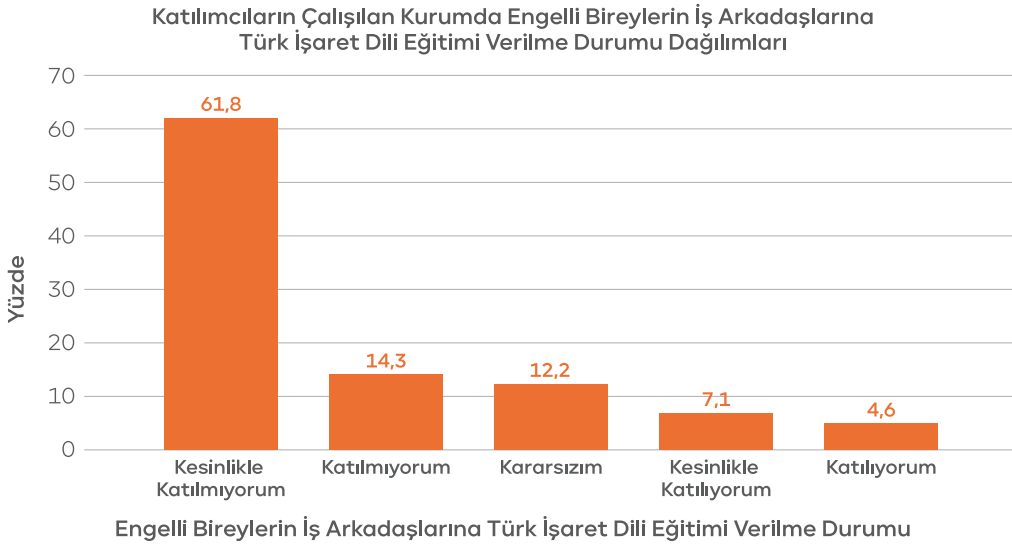


Grafik 23: Katılımcıların Çalışılan Kurumda İşitme Engelliler İçin Danışma, Toplantı Salonu Gibi Yerlerde İndüksiyon Döngü Sisteminin Bulunma Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 24: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarına Türk İşaret Dili Eğitimi Verilme Durumuna İlişkin Bulgular

Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarına Türk İşaret Dili Eğitimi Verilme Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzey
Kesinlikle Katılmıyorum	1271	61,8	1.81	Düşük (Katılmıyorum)
Katılmıyorum	295	14,3		
Kararsızım	250	12,2		
Kesinlikle Katılıyorum	145	7,1		
Katılıyorum	95	4,6		
Toplam	2056	100		

Tablo 24, kamu kurumlarında işitme engelli çalışanlarla iletişimi kolaylaştırmak amacıyla iş arkadaşlarına Türk İşaret Dili eğitimi verilme durumunu ortaya koymaktadır. Veriler oldukça çarpıcı bir tablo sunmaktadır: Katılımcıların %61,8'i "Kesinlikle Katılmıyorum" ve %14,3'ü "Katılmıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %76,1'lik büyük bir çoğunluk, kurumlarında böyle bir eğitim programının bulunmadığını belirtmektedir. Buna karşılık sadece %7,1'i "Kesinlikle Katılıyorum" ve %4,6'sı "Katılıyorum" diyerek bu eğitimlerin verildiğini onaylamaktadır. %12,2'lik kararsız grubun varlığı ise bazı çalışanların bu konuda yeterli bilgiye sahip olmadığını düşündürmektedir. Grafik 24'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. Katılımcıların =1.81'lik düşük ortalama puan (Düşük-Katılmıyorum) düzeyi, kamu kurumlarının işitme engelli çalışanlarla iletişimi destekleyecek temel eğitim programlarını sağlama noktasında eksikliklerin bulunduğu yönünde bir görüşe sahip olduklarını düşündürmektedir.

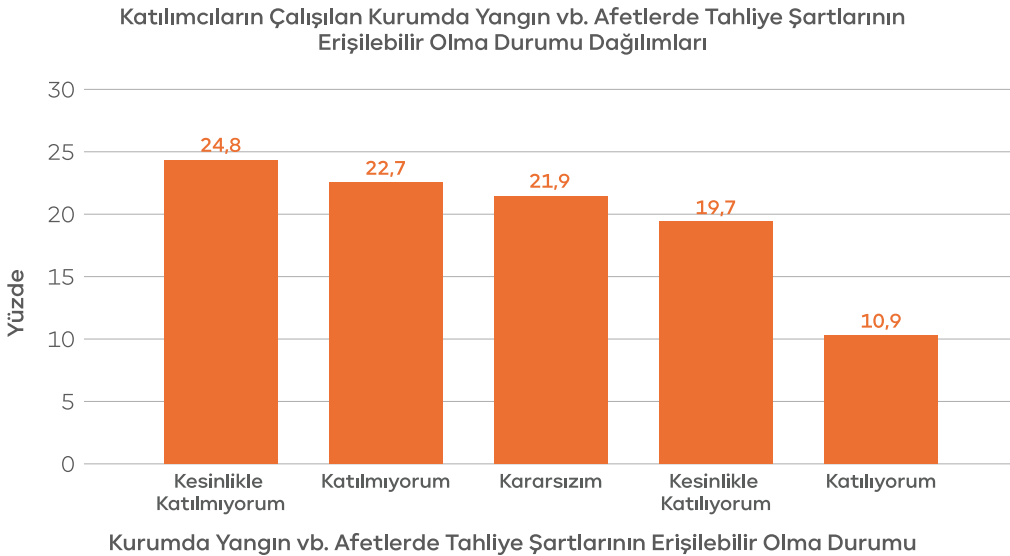


Grafik 24: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarına Türk İşaret Dili Eğitimi Verilme Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 25: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartlarının Erişilebilir Olma Durumuna İlişkin Bulgular

Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartlarının Erişilebilir Olma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzyey
Kesinlikle Katılıyorum	509	24,8	3.22	Orta (Kararsızım)
Katılıyorum	466	22,7		
Kararsızım	450	21,9		
Kesinlikle Katılmıyorum	406	19,7		
Katılmıyorum	225	10,9		
Toplam	2056	100		

Tablo 25, kamu kurumlarında engelli çalışanlar için afet durumlarında erişilebilir tahliye koşullarının sağlanma düzeyini ortaya koymaktadır. Katılımcıların %24,8'i "Kesinlikle Katılıyorum" ve %22,7'si "Katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %47,5'lik bir kesim, kurumlarında erişilebilir tahliye şartlarının bulunduğunu düşünürken, "Kesinlikle Katılmıyorum" (%19,7) ve "Katılmıyorum" (%10,9) diyen toplam %30,6'lık bir grup bu konuda eksiklikler olduğunu belirtmektedir. %21,9'luk önemli bir kararsız kesim ise bu konuda net bir fikir beyan edememiştir. Grafik 25'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. Orta düzeydeki =3.22'lik ortalama puan ("Kararsızım"), kamu kurumlarının afet tahliye planlarında engelli erişilebilirliği konusunda yeterli imkanların oluşturulmadığı yönünde katılımcı görüşlerinin olduğu şeklinde yorumlanabilir.



Grafik 25: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartlarının Erişilebilir Olma Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 26: Katılımcıların Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşullarına İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları

Maddeler	Sayı	$\bar{x}$	Düzy
M1. Çalıştığım kurumda ortopedik engelli bireylerin düzenlemeler (rampalar, asansörler, kapı genişlikleri vb.) yapılmıştır.	2056	3.40	Yüksek (Katılıyorum)
M2. Çalıştığım kurumda engelli bireylerin uygun tuvalet ve diğer özel alanlar mevcuttur.	2056	3.29	Orta (Kararsızım)
M3. Çalıştığım kurumda engelli bireyler için uygun çalışma masaları, sandalyeler ve diğer ergonomik düzenlemeler bulunmaktadır.	2056	2.87	Orta (Kararsızım)
M4. Çalıştığım kurumda ıslak ve kuru durumda zemin kaplaması kaygan değildir.	2056	3.10	Orta (Kararsızım)
M5. Çalıştığım kurumda görme engelliler için hissedilebilir yürüme yüzeyi işaretleri, gerekli yerlerde kabartma yazı ve sesli uyarı sistemleri vardır.	2056	2.22	Düşük (Katılmıyorum)
M6. Çalıştığım kurumda işitme engelliler için danışma, toplantı salonu gibi yerlerde indüksiyon döngü sistemi vardır.	2056	1.86	Düşük (Katılmıyorum)
M7. Çalıştığım kurumda iş arkadaşlarıma Türk İşaret Dili eğitimi verilmektedir.	2056	1.81	Düşük (Katılmıyorum)
M8. Çalıştığım kurumda yangın vb. afetlerde tahliye şartları erişilebilirdir.	2056	3.22	Orta (Kararsızım)

Tablo 26, engelli bireylerin çalıştıkları kurumlardaki fiziksel erişilebilirlik ve işyeri koşullarına ilişkin algılarını ortaya koymaktadır. Katılımcılardan elde edilen veriler, kamu kurumlarındaki erişilebilirlik düzenlemelerine yönelik farklılaşan memnuniyet düzeylerini yansıtmaktadır.

Ortopedik engellilere yönelik düzenlemeler (rampalar, asansörler vb.) konusunda nispeten olumlu bir tablo çizilmekte olup, bu maddeye verilen =3.40 puan “Katılıyorum” düzeyindedir. Ancak engelli tuvaletleri ve özel alanlar (=3.29) ile ergonomik çalışma düzenlemeleri (=2.87) konusundaki orta düzeydeki memnuniyet, bu alanlarda iyileştirme ihtiyacına işaret etmektedir.

Özellikle görme ve işitme engellilere yönelik düzenlemelerde ciddi eksiklikler dikkat çekmektedir. Görme engelliler için hissedilebilir yüzeyler ve sesli uyarı sistemlerine ilişkin ortalama puanın =2.22 (“Katılmıyorum” düzeyinde) olması, bu alandaki yetersizlikleri açıkça ortaya koymaktadır. İşitme engelliler için gerekli olan indüksiyon döngü sistemlerinin (=1.86) ve Türk İşaret Dili eğitimlerinin (=1.81) yaygın olmadığı anlaşılmaktadır.

Afet durumlarında tahliye koşullarının erişilebilirliğine ilişkin orta düzeydeki memnuniyet (=3.22 puan), bu konuda bazı kurumlarda önlemler alındığını, ancak uygulamanın yaygın ve yeterli olmadığını göstermektedir. Grafik 26'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Aritmetik ortalama puanlarının hesaplanmasında formülü temel alınmıştır. Aritmetik ortalama puanlarına ait aralıklar 0.80 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan puanlamalara ilişkin aralıklar şu şekildedir:

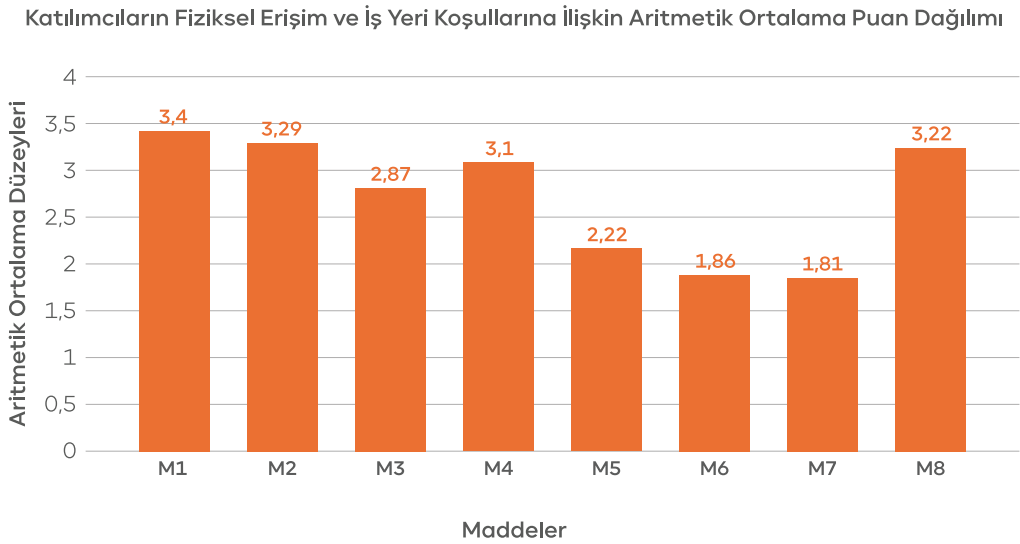
1.00 $\bar{x}$ 1.80: Kesinlikle Katılmıyorum (Çok Düşük)

1.81 $\bar{x}$ 2.59: Katılmıyorum (Düşük)

2.60 $\bar{x}$ 3.39: Kararsızım (Orta)

3.40 $\bar{x}$ 4.19: Katılıyorum (Yüksek)

4.20 $\bar{x}$ 5.00: Kesinlikle Katılıyorum (Çok Yüksek)



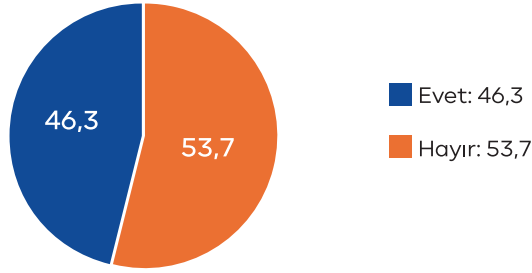
Grafik 26: Katılımcıların Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşullarına İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları Dağılımı Grafiği

Tablo 27: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Kurumda Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı Bulunma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hayır	1104	53,7
Evet	952	46,3
Toplam	2056	100

Tablo 27, kamu kurumlarındaki engelli tuvaletlerinin cinsiyet ayrımı durumuna ilişkin çarpıcı bir veri sunmaktadır. Katılımcıların %53,7'si “Hayır” yanıtı vererek kurumlarındaki engelli tuvaletlerinde cinsiyet ayrımı bulunmadığını belirtirken, %46,3'ü “Evet” diyerek cinsiyet ayrımı olduğunu ifade etmiştir. Grafik 27’de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı Bulunma Durumu



Grafik 27: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı Bulunma Durumu Dağılımı Grafiği

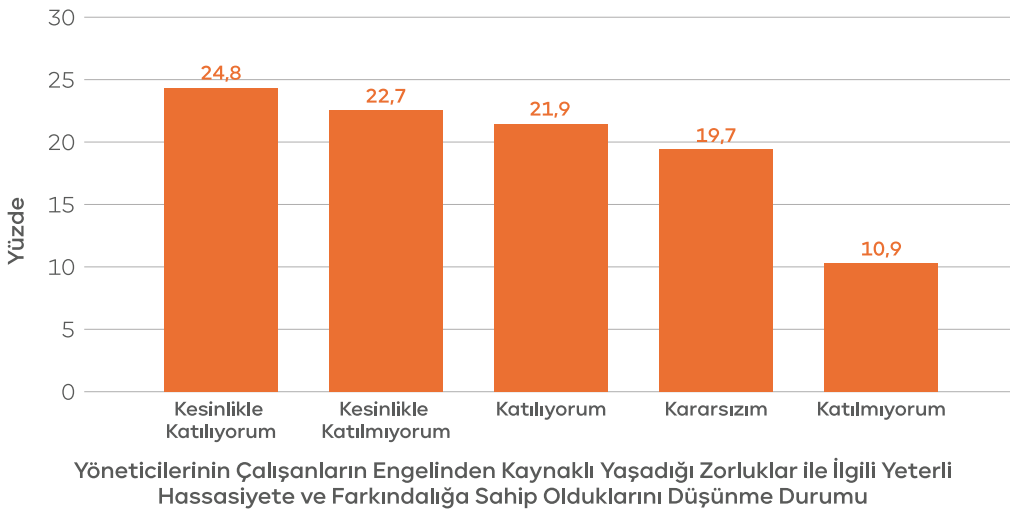
3.3. Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İletişim

Tablo 28: Katılımcıların Yöneticilerinin Çalışanların Engelinden Kaynaklı Yaşadığı Zorluklar ile İlgili Yeterli Hassasiyete ve Farkındalığa Sahip Olduklarını Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular

Yöneticilerinin Çalışanların Engelinden Kaynaklı Yaşadığı Zorluklar ile İlgili Yeterli Hassasiyete ve Farkındalığa Sahip Olduklarını Düşünme Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Kesinlikle Katılıyorum	509	24,8	3.15	Orta (Kararsızım)
Katılıyorum	466	22,7		
Kararsızım	450	21,9		
Kesinlikle Katılmıyorum	406	19,7		
Katılmıyorum	225	10,9		
Toplam	2056	100		

Tablo 28, engelli çalışanların yöneticilerinin engel kaynaklı zorluklara gösterdiği hassasiyet ve farkındalık düzeyine ilişkin önemli bulgular sunmaktadır. Katılımcıların %24,8'i "Kesinlikle Katılıyorum" ve %22,7'si "Katılıyorum" seçeneğiyle toplamda %47,5'lik bir kesim yöneticilerinin yeterli duyarlılığa sahip olduğunu düşünürken, "Kesinlikle Katılmıyorum" (%19,7) ve "Katılmıyorum" (%10,9) diyen toplam %30,6'lık bir grup yöneticilerin bu konuda yetersiz kaldığını belirtmektedir. %21,9'luk kararsız kesim ise bu konuda net bir tutum belirtmemiştir. Grafik 28'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =3.15'lik ortalama puanın "Orta (Kararsızım)" düzeyinde çıkması, yöneticilerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarında farklılıkların olduğu yönünde bir inanın katılımcılarda var olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Katılımcıların Yöneticilerinin Çalışanların Engelinden Kaynaklı Yaşadığı Zorluklar ile İlgili Yeterli Hassasiyete ve Farkındalığa Sahip Olduklarını Düşünme Durumu Dağılımları



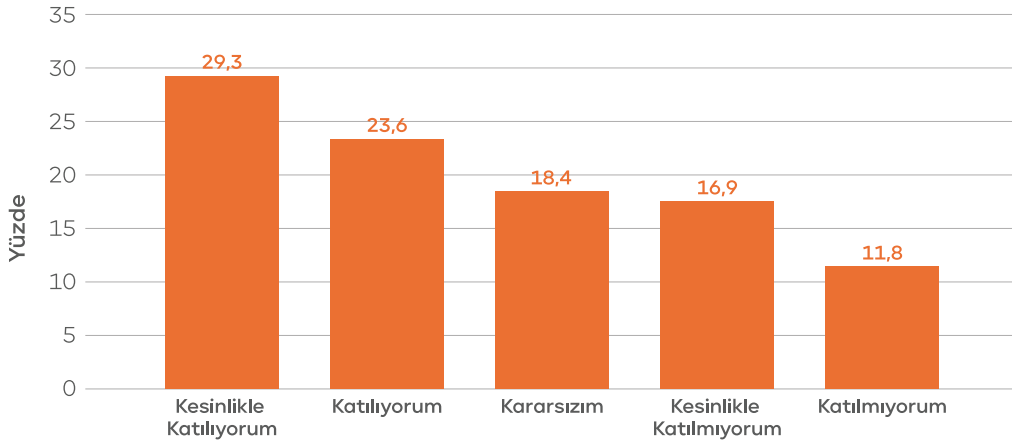
Grafik 28: Katılımcıların Yöneticilerinin Çalışanların Engelinden Kaynaklı Yaşadığı Zorluklar ile İlgili Yeterli Hassasiyete ve Farkındalığa Sahip Olduklarını Düşünme Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 29: Katılımcıların Çalışma Arkadaşlarının Çalışanların Engelinden Kaynaklı Yaşadığı Zorluklar ile İlgili Yeterli Hassasiyete ve Farkındalığa Sahip Olduklarını Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular

Çalışma Arkadaşlarının Çalışanların Engelinden Kaynaklı Yaşadığı Zorluklar ile İlgili Yeterli Hassasiyete ve Farkındalığa Sahip Olduklarını Düşünme Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzey
Kesinlikle Katılıyorum	603	29,3	3.37	Orta (Kararsızım)
Katılıyorum	485	23,6		
Kararsızım	379	18,4		
Kesinlikle Katılmıyorum	347	16,9		
Katılmıyorum	242	11,8		
Toplam	2056	100		

Tablo 29, engelli çalışanların meslektaşlarının engel kaynaklı zorluklara gösterdiği hassasiyet ve farkındalık düzeyini ortaya koymaktadır. Katılımcıların %29,3'ü "Kesinlikle Katılıyorum" ve %23,6'sı "Katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek toplamda %52,9'luk bir çoğunluk, çalışma arkadaşlarının yeterli duyarlılığa sahip olduğunu düşünmektedir. Buna karşılık "Kesinlikle Katılmıyorum" (%16,9) ve "Katılmıyorum" (%11,8) diyen toplam %28,7'lik bir grup meslektaşlarının bu konuda yetersiz kaldığını belirtmektedir. %18,4'lük kararsız kesim ise net bir tutum belirtememiştir. Grafik 29'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =3.37'lik ortalama puanın "Orta (Kararsızım)" düzeyinde çıkması, çalışma arkadaşlarının engelli hassasiyetinde önemli bir çeşitlilik olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların Çalışma Arkadaşlarının Çalışanların Engelinden Kaynaklı Yaşadığı Zorluklar ile İlgili Yeterli Hassasiyete ve Farkındalığa Sahip Olduklarını Düşünme Durumu Dağılımları

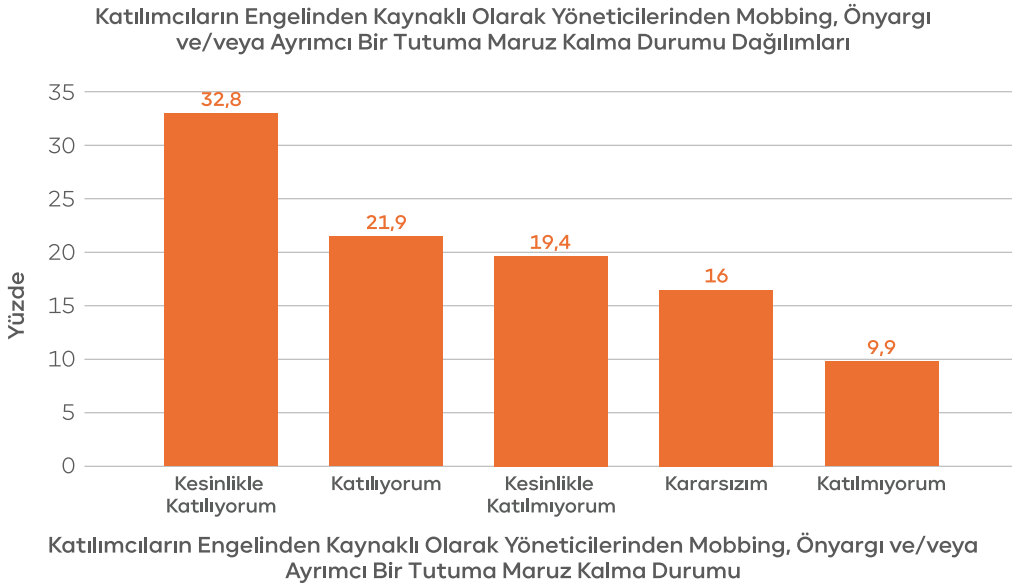


Çalışma Arkadaşlarının Çalışanların Engelinden Kaynaklı Yaşadığı Zorluklar ile İlgili Yeterli Hassasiyete ve Farkındalığa Sahip Olduklarını Düşünme Durumu

Tablo 30: Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticilerinden Mobbing, Önyargı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticilerinden Mobbing, Önyargı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Kesinlikle Katılıyorum	675	32,8	3.39	Orta (Kararsızım)
Katılıyorum	451	21,9		
Kesinlikle Katılmıyorum	399	19,4		
Kararsızım	328	16		
Katılmıyorum	203	9,9		
Toplam	2056	100		

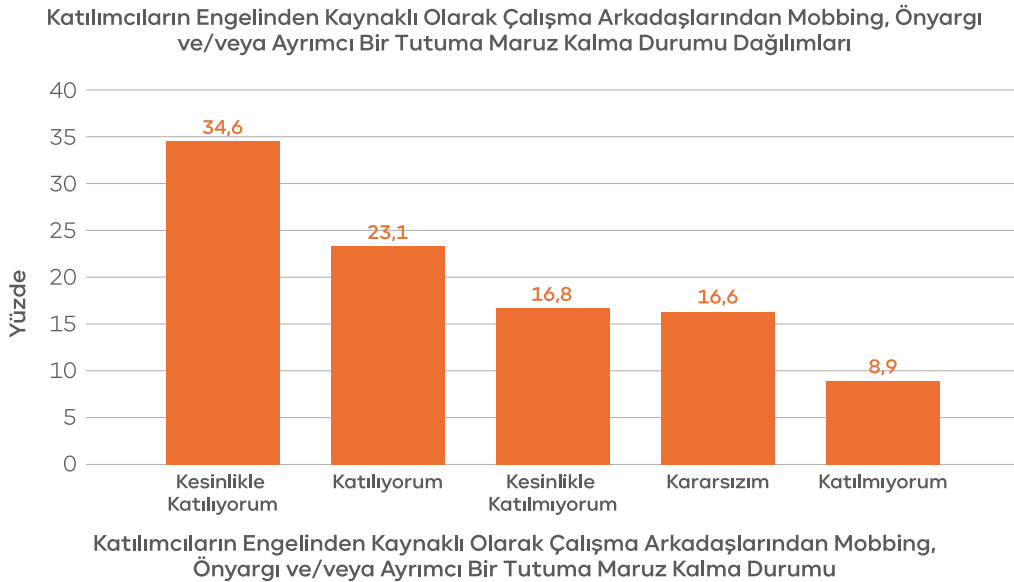
Tablo 30'da sunulan veriler, engelli çalışanların yöneticilerinden engelleri nedeniyle mobbing, önyargı veya ayrımcı tutuma maruz kalmadıklarına ilişkin algılarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların %32,8'i "Kesinlikle Katılıyorum" ve %21,9'u "Katılıyorum" seçeneğiyle toplamda %54,7'lik bir çoğunluk, yöneticilerinin engel durumlarına karşı duyarlı ve ayrımcı olmayan bir tutum sergilediğini düşünmektedir. Ancak, "Kesinlikle Katılmıyorum" (%19,4) ve "Katılmıyorum" (%9,9) diyen toplam %29,3'lük bir kesim, engelleri nedeniyle yöneticilerinden olumsuz tutumlar gördüğünü ifade etmektedir. Katılımcıların %16'sı ise bu konuda kararsız tutum sergiledikleri görülmektedir. =3.39'luk genel düzey bakımından, katılımcıların kararsız kaldıkları düşüncesine sahip oldukları ifade edilebilir. Grafik 30'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



Tablo 31: Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşlarından Mobbing, Önyargı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşlarından Mobbing, Önyargı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzyey
Kesinlikle Katılıyorum	711	34,6	3.50	Yüksek (Katılıyorum)
Katılıyorum	474	23,1		
Kararsızım	346	16,8		
Kesinlikle Katılmıyorum	341	16,6		
Katılmıyorum	184	8,9		
Toplam	2056	100		

Tablo 31, engelli çalışanların meslektaşları tarafından engelleri nedeniyle mobbing, önyargı veya ayrımcı tutuma maruz kalmadıklarına ilişkin algılarını yansıtmaktadır. Katılımcıların %34,6'sı "Kesinlikle Katılıyorum" ve %23,1'i "Katılıyorum" seçeneğiyle toplamda %57,7'lik önemli bir çoğunluk, çalışma arkadaşlarından ayrımcı davranış görmediklerini belirtmektedir. Ancak «Kesinlikle Katılmıyorum» (16,6%) ve «Katılmıyorum» (8,9%) diyen toplam 25,5%lik bir grup meslektaşlarından olumsuz tutumlar gördüğünü ifade etmektedir. 16,8'lik kararsız kesim ise bu konuda net bir değerlendirme yapamamaktadır. Grafik 31'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. Bu olumlu tablo, =3.50'lik ortalama puanın "Yüksek (Katılıyorum)" düzeyinde değerlendirilmesini desteklemektedir.



Grafik 31: Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşlarından Mobbing, Önyargı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 32: Katılımcıların Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İletişimine İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları

Maddeler	Sayı	$\bar{x}$	Düzyey
M1. Yöneticilerimin engelimden kaynaklı yaşadığım zorluklarile ilgili yeterli hassasiyete ve farkındalığa sahip olduklarını düşünüyorum.	2056	3.15	Orta (Kararsızım)
M2. Çalışma arkadaşlarımdan engelimden kaynaklı yaşadığım zorluklarile ilgili yeterli hassasiyete ve farkındalığa sahip olduklarını düşünüyorum.	2056	3.37	Orta (Kararsızım)
M3. Engelimden kaynaklı olarak yöneticilerimden mobbinge, önyargılı ve/veya ayrımcı birtutuma maruz kalmam.	2056	3.39	Orta (Kararsızım)
M4. Engelimden kaynaklı olarak çalışma arkadaşlarımdan mobbinge, önyargılı ve/veya ayrımcı bir tutuma maruz kalmam.	2056	3.50	Yüksek (Katılıyorum)

Tablo 32, engelli bireylerin yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla olan iletişim deneyimlerine ilişkin önemli bulgular sunmaktadır. Katılımcı değerlendirmeleri, engelli çalışanların işyeri ilişkilerinde hem olumlu hem de endişe verici eğilimleri ortaya koymaktadır.

Yöneticilerin engel kaynaklı zorluklara gösterdiği hassasiyet konusundaki ortalama puanın =3.15 ("Kararsızım" düzeyinde) olması, yönetici kadronun bu konuda yeterli duyarlılığı göstermekte zorlandığını düşündürmektedir. Çalışma arkadaşlarının hassasiyetine ilişkin biraz daha yüksek olan =3.37 puanı ise meslektaşlar arası dayanışmanın nispeten daha iyi olduğuna işaret etmekle birlikte, hala ideal düzeyden uzak olduğunu göstermektedir.

Özellikle dikkat çekici olan bulgu, engelli bireylerin çalışma arkadaşlarından mobbing, önyargı ve ayrımcılığa maruz kalma düzeylerini gösteren =3.50 puanın ("Katılıyorum" düzeyinde) yöneticilerden maruz kalma puanından (=3.39) daha yüksek olmasıdır. Bu durum, engelli çalışanların en yakın meslektaşlarından beklenmedik şekilde daha fazla ayrımcı tutumla karşılaşabildiklerini ortaya koymaktadır. Grafik 32'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Aritmetik ortalama puanlarının hesaplanmasında formülü temel alınmıştır. Aritmetik ortalama puanlarına ait aralıklar 0.80 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan puanlamalara ilişkin aralıklar şu şekildedir:

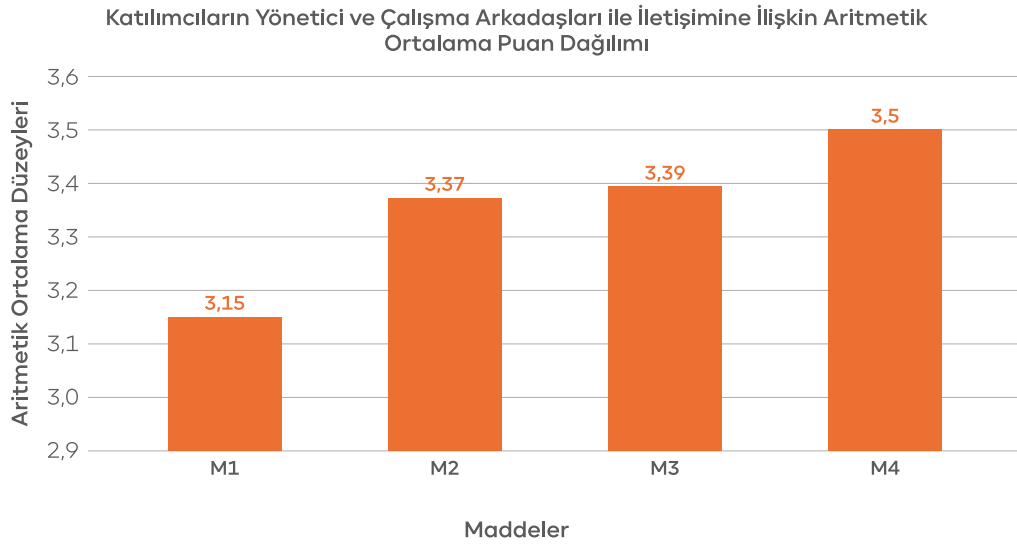
1.00 $\bar{x}$ 1.80: Kesinlikle Katılmıyorum (Çok Düşük)

1.81 $\bar{x}$ 2.59: Katılmıyorum (Düşük)

2.60 $\bar{x}$ 3.39: Kararsızım (Orta)

3.40 $\bar{x}$ 4.19: Katılıyorum (Yüksek)

4.20 $\bar{x}$ 5.00: Kesinlikle Katılıyorum (Çok Yüksek)



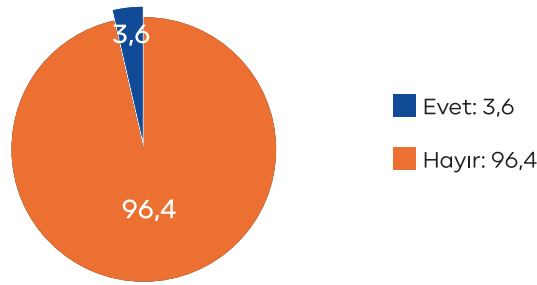
Grafik 32: Katılımcıların Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İletişimine İlişkin Aritmetik Ortalama Puan Dağılımı Grafiği

Tablo 33: Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticilerinden Fiziki Şiddet Görme Durumuna İlişkin Bulgular

Engelinden Kaynaklı Yöneticilerinden Fiziki Şiddet Görme Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hayır	1982	96,4
Evet	74	3,6
Toplam	2056	100

Tablo 33, engelli çalışanların yöneticilerinden engelleri nedeniyle fiziksel şiddet görme durumuna ilişkin çarpıcı veriler sunmaktadır. Katılımcıların %96,4'ü “Hayır” yanıtı vererek bu tür bir şiddete maruz kalmadığını belirtirken, %3,6’sı “Evet” diyerek fiziksel şiddet deneyimi yaşadığını ifade etmiştir. Grafik 33’te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Yöneticilerinden Fiziki Şiddet Görme Durumu Dağılımları



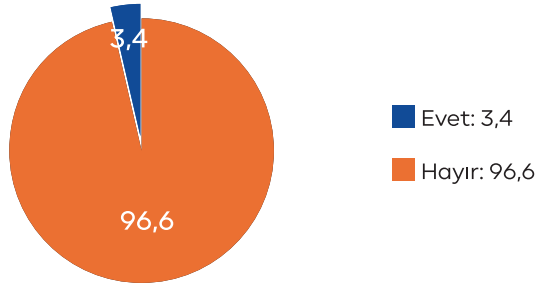
Grafik 33: Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticilerinden Fiziki Şiddet Görme Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 34: Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşlarından Fiziki Şiddet Görme Durumuna İlişkin Bulgular

Engelinden Kaynaklı Çalışma Arkadaşlarından Fiziki Şiddet Görme Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hayır	1986	96,6
Evet	70	3,4
Toplam	2056	100

Tablo 34, engelli çalışanların meslektaşları tarafından fiziksel şiddete maruz kalma durumlarını ortaya koymaktadır. Veriler, Tablo 33'deki yönetici şiddeti sonuçlarıyla neredeyse özdeş bir dağılım göstermektedir: Katılımcıların %96,6'sı çalışma arkadaşlarından fiziksel şiddet görmediğini belirtirken, %3,4'ü bu tür bir deneyim yaşadığını ifade etmiştir. Grafik 34'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Çalışma Arkadaşlarından Fiziki Şiddet Görme Durumu Dağılımları



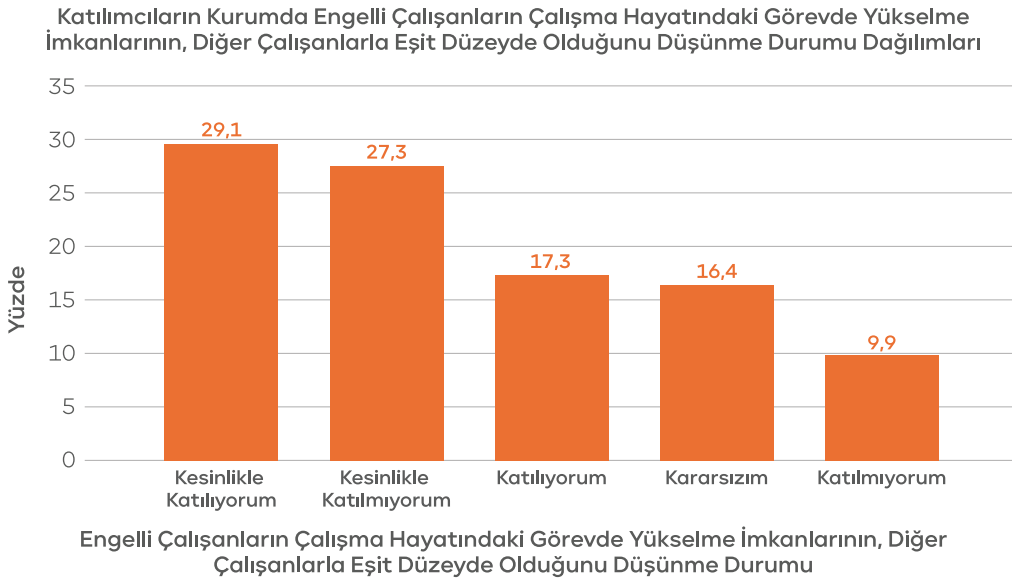
Grafik 34: Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşlarından Fiziki Şiddet Görme Durumu Dağılımı Grafiği

3.4. Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselme Fırsatları

Tablo 35: Katılımcıların Kurumda Engelli Çalışanların Çalışma Hayatındaki Görevde Yükselme İmkanlarının, Diğer Çalışanlarla Eşit Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular

Engelli Çalışanların Çalışma Hayatındaki Görevde Yükselme İmkanlarının, Diğer Çalışanlarla Eşit Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Kesinlikle Katlıyorum	599	29,1	3.11	Orta (Kararsızım)
Kesinlikle Katılmıyorum	561	27,3		
Katlıyorum	355	17,3		
Kararsızım	338	16,4		
Katılmıyorum	203	9,9		
Toplam	2056	100		

Tablo 35, engelli çalışanların görevde yükselme fırsatlarının diğer çalışanlarla eşitliğine ilişkin algıları ortaya koymaktadır. Katılımcıların %46,4'ü (Kesinlikle Katlıyorum %29,1 + Katlıyorum %17,3) kurumlarında engelli çalışanlar için eşit yükselme imkanları bulunduğunu düşünürken, %37,2'si (Kesinlikle Katılmıyorum %27,3 + Katılmıyorum %9,9) bu eşitliğin sağlanmadığını belirtmektedir. %16,4'lük kararsız grup ise bu konuda net bir fikir beyan edememiştir. Grafik 35'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. Ortalama puanın =3.15 ("Orta-Kararsızım") düzeyinde çıkması, katılımcıların bu konuda farklı düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir.

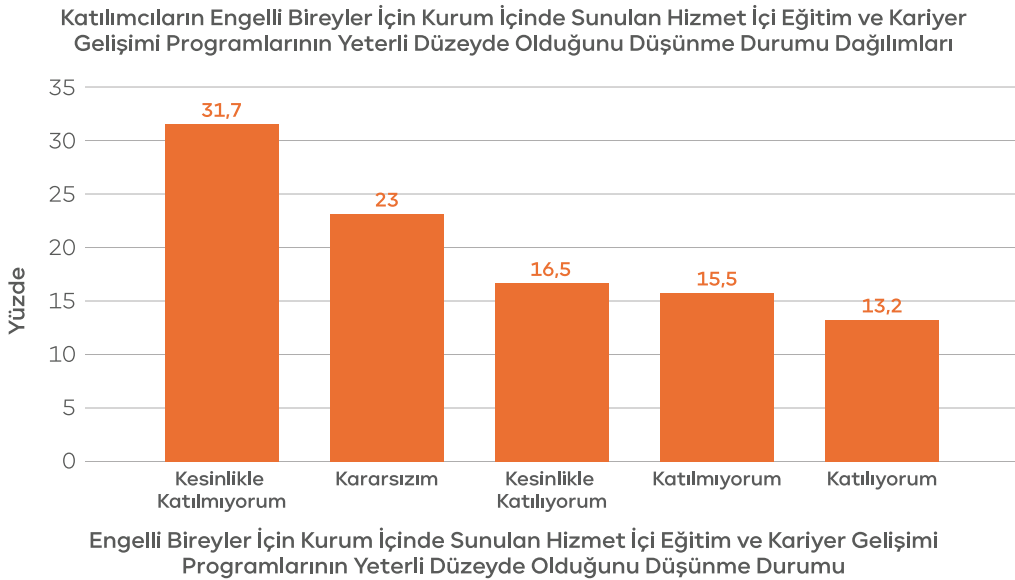


Grafik 35: Katılımcıların Kurumda Engelli Çalışanların Çalışma Hayatındaki Görevde Yükselme İmkanlarının, Diğer Çalışanlarla Eşit Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 36: Katılımcıların Engelli Bireyler İçin Kurum İçinde Sunulan Hizmet İçi Eğitim ve Kariyer Gelişimi Programlarının Yeterli Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular

Engelli Bireyler İçin Kurum İçinde Sunulan Hizmet İçi Eğitim ve Kariyer Gelişimi Programlarının Yeterli Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzey
Kesinlikle Katılmıyorum	652	31,7	2.67	Orta (Kararsızım)
Kararsızım	473	23		
Kesinlikle Katılıyorum	340	16,5		
Katılmıyorum	319	15,5		
Katılıyorum	272	13,2		
Toplam	2056	100		

Tablo 36, engelli çalışanlara yönelik hizmet içi eğitim ve kariyer gelişim programlarının yeterliliğine ilişkin çarpıcı veriler sunmaktadır. Katılımcıların %31,7'si "Kesinlikle Katılmıyorum" ve %15,5'i "Katılmıyorum" seçeneğiyle toplamda %47,2'lik bir çoğunluk, kurumlarında engellilere yönelik bu tür programların yetersiz olduğunu düşünmektedir. Buna karşılık sadece %16,5'i "Kesinlikle Katılıyorum" ve %13,2'si "Katılıyorum" diyerek programların yeterli olduğunu belirtmektedir. %23'lük önemli bir kararsız grubun varlığı ise bu konuda belirsizlikler olduğunu göstermektedir. Grafik 36'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. Ortalama puanın "Orta (Kararsızım)" düzeyinde çıkması, katılımcıların bu konuda farklı düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir.



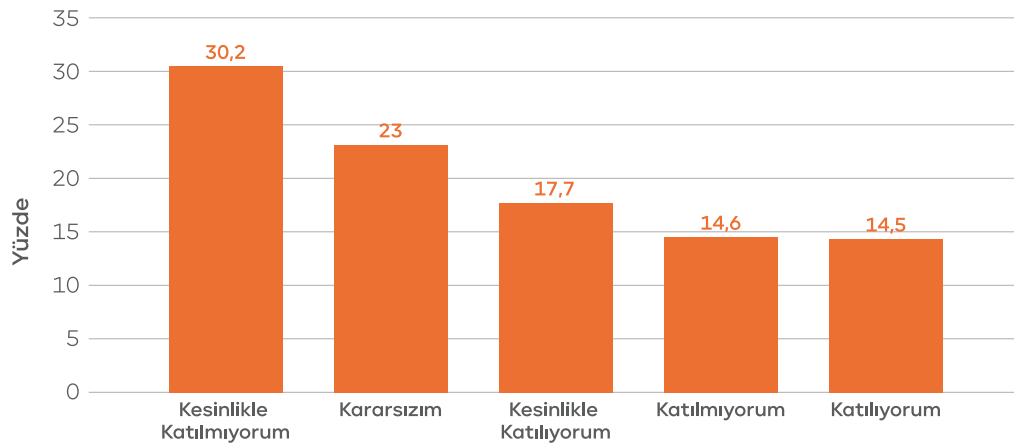
Grafik 36: Katılımcıların Engelli Bireyler İçin Kurum İçinde Sunulan Hizmet İçi Eğitim ve Kariyer Gelişimi Programlarının Yeterli Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumu Dağılımı Grafiği

Tablo 37: Engelli Bireylerin Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Yazılı/Sözlü Sınavlarında Karşılaştıkları Zorluklara Yönelik Gerekli Düzenlemelerin Yapılma Durumuna İlişkin Bulgular

Engelli Bireylerin Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Yazılı/Sözlü Sınavlarında Karşılaştıkları Zorluklara Yönelik Gerekli Düzenlemelerin Yapılma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzey
Kesinlikle Katılmıyorum	620	30,2	2.75	Orta (Kararsızım)
Kararsızım	472	23		
Kesinlikle Katılıyorum	364	17,7		
Katılıyorum	301	14,6		
Katılmıyorum	299	14,5		
Toplam	2056	100		

Tablo 37, engelli çalışanların kariyer sınavlarında ihtiyaç duydukları düzenlemelerin sağlanma durumunu ortaya koymaktadır. Veriler oldukça karışık bir tablo çizmektedir: Katılımcıların %30,2'si "Kesinlikle Katılmıyorum" ve %14,5'i "Katılmıyorum" seçeneğiyle toplamda 44,7'lik bir kesim, sınavlarda gerekli düzenlemelerin yapılmadığını düşünürken; %17,7'si "Kesinlikle Katılıyorum" ve %14,6'sı "Katılıyorum" diyerek toplam %32,3'lük bir grup bu düzenlemelerin sağlandığını belirtmektedir. %23'lük kararsız grubun varlığı ise bu konuda belirsizlikler olduğunu göstermektedir. Grafik 37'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =2.75'lik ortalama puanın "Orta (Kararsızım)" düzeyinde çıkması, katılımcıların bu konuda farklı düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir.

Engelli Bireylerin Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Yazılı/Sözlü Sınavlarında Karşılaştıkları Zorluklara Yönelik Gerekli Düzenlemelerin Yapılma Durumu Dağılımı



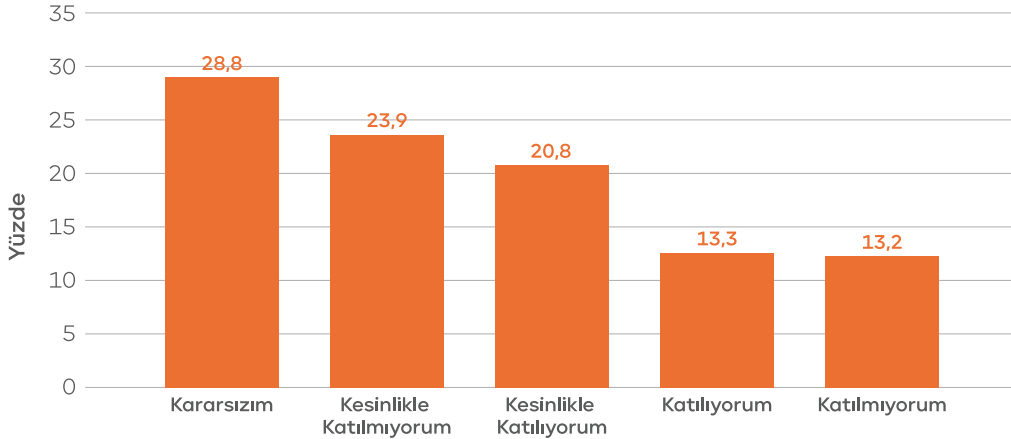
Engelli Bireylerin Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Yazılı/Sözlü Sınavlarında Karşılaştıkları Zorluklara Yönelik Gerekli Düzenlemelerin Yapılma Durumu

Tablo 38: Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Mülakat Süreçlerinde Bireyin Engellilik Durumuna Karşı Muhtemel Önyargılar, Olumsuz ve Haksız Değerlendirmelere Sebep Olduğunu Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular

Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Mülakat Süreçlerinde Bireyin Engellilik Durumuna Karşı Muhtemel Önyargılar, Olumsuz ve Haksız Değerlendirmelere Sebep Olduğunu Düşünme Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Kararsızım	592	28,8	2.75	Orta (Kararsızım)
Kesinlikle Katılmıyorum	491	23,9		
Kesinlikle Katılıyorum	428	20,8		
Katılıyorum	274	13,3		
Katılmıyorum	271	13,2		
Toplam	2056	100		

Tablo 38, engelli çalışanların mülakat süreçlerinde karşılaştığı önyargı ve ayrımcılık algılarını ortaya koymaktadır. Veriler, bu konuda belirgin bir fikir birliği olmadığını göstermektedir. Katılımcıların %20,8'i "Kesinlikle Katılıyorum" ve %13,3'ü "Katılıyorum" seçeneğiyle toplamda %34,1'lik bir kesim, mülakatlarda engellilik durumuna bağlı önyargılar yaşadığını düşünürken; %23,9'u "Kesinlikle Katılmıyorum" ve %13,2'si "Katılmıyorum" diyerek toplam %37,1'lik bir grup bu tür önyargıların olmadığını belirtmektedir. %28,8'lik oldukça yüksek bir kararsız grubun varlığı ise bu konuda belirsizlikler olduğunu göstermektedir. Grafik 38'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =2.94'lük ortalama puanın "Orta (Kararsızım)" düzeyinde çıkması, katılımcıların bu konuda farklı düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir.

Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Mülakat Süreçlerinde Bireyin Engellilik Durumuna Karşı Muhtemel Önyargılar, Olumsuz ve Haksız Değerlendirmelere Sebep Olduğunu Düşünme Durumu Dağılımı

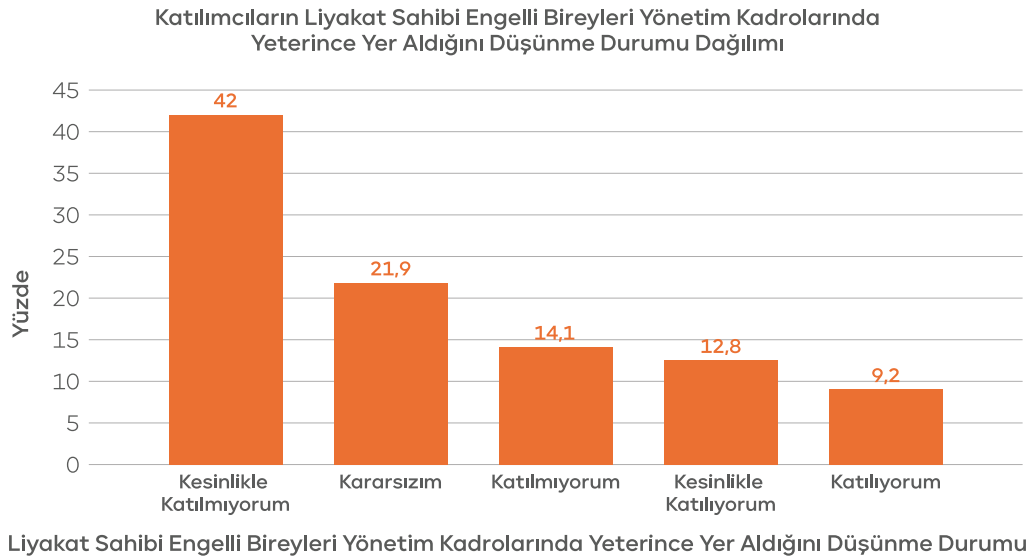


Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Mülakat Süreçlerinde Bireyin Engellilik Durumuna Karşı Muhtemel Önyargılar, Olumsuz ve Haksız Değerlendirmelere Sebep Olduğunu Düşünme Durumu

Tablo 39: Katılımcıların Liyakat Sahibi Engelli Bireylerin Yönetim Kadrolarında Yeterince Yer Aldığını Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular

Liyakat Sahibi Engelli Bireylerin Yönetim Kadrolarında Yeterince Yer Aldığını Düşünme Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Kesinlikle Katılmıyorum	863	42	2.37	Düşük (Katılmıyorum)
Kararsızım	451	21,9		
Katılmıyorum	290	14,1		
Kesinlikle Katılıyorum	263	12,8		
Katılıyorum	189	9,2		
Toplam	2056	100		

Tablo 39, engelli bireylerin yönetim kademelerindeki temsiline ilişkin çarpıcı veriler sunmaktadır. Katılımcıların %42'si "Kesinlikle Katılmıyorum" ve %14,1'i "Katılmıyorum" seçeneğiyle toplamda %56,1'lik bir çoğunluk, liyakatli engelli bireylerin yönetim kadrolarında yeterince yer almadığını düşünmektedir. Buna karşılık sadece %12,8'i "Kesinlikle Katılıyorum" ve %9,2'si "Katılıyorum" diyerek toplam %22'lik bir kesim bu görüşe katılmaktadır. 21,9'luk kararsız grubun varlığı ise bu konuda belirsizlikler olduğunu göstermektedir. Grafik 39'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =2.37'lik düşük ortalama puan ("Düşük-Katılmıyorum") düzeyi, katılımcıların kamu kurumlarında engelli bireylerin yönetim kademelerinde yeterince yer almadığı yönünde bir inancıya sahip olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.



Tablo 40: Katılımcıların Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselme Fırsatlarına İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları

Maddeler	Sayı	$\bar{x}$	Düzye
M1. Kurumumda engelli çalışanların çalışma hayatındaki görevde yükselme imkânları, diğer çalışanlarla eşit düzeydedir.	2056	3.11	Orta (Kararsızım)
M2. Engelli bireylerin kurum içinde sunulan hizmet içi eğitim ve kariyer gelişimi programları yeterli düzeydedir.	2056	2.67	Orta (Kararsızım)
M3. Engelli bireylerin görevde yükselme ve/veya unvan değişikliği yazılı/sözlü sınavlarında karşılaştıkları zorluklara yönelik gerekli düzenlemeleryapılmaktadır.	2056	2.75	Orta (Kararsızım)
M4. Görevde yükselme ve/veya unvan değişikliği mülakat süreçlerinde bireyin engellilik durumuna karşı muhtemel önyargılar, olumsuz ve haksız değerlendirmelere sebep olmaktadır.	2056	2.94	Yüksek (Katlıyorum)
M5. Liyakat sahibi engelli bireyler yönetim kadrolarında yeterince yer almaktadır.	2056	2.37	Düşük (Katılmıyorum)

Tablo 40, engelli bireylerin kariyer gelişimi ve görevde yükselme fırsatlarına ilişkin algılarını ortaya koyan çarpıcı veriler sunmaktadır. Katılımcı değerlendirmeleri, engelli çalışanların kariyer yolculuklarında ciddi eşitsizliklerle karşılaştığını göstermektedir. Katılımcıların görevde yükselme imkanlarının diğer çalışanlarla eşit olduğuna dair ortalama =3.11 puanı (“Kararsızım” düzeyinde), bu alanda belirgin bir belirsizliği yansıtmaktadır. Hizmet içi eğitim ve kariyer gelişim programlarının yeterliliğine ilişkin =2.67 puan ile sınavlarda yapılan düzenlemelere dair =2.75 puan, engelli çalışanlara yönelik destek mekanizmalarının yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Özellikle mülakat süreçlerinde engellilik durumuna yönelik önyargıların varlığını gösteren =2.94 puan (“Katlıyorum” düzeyinde) ve liyakatli engelli bireylerin yönetim kadrolarında yeterince yer alamadığını belirten =2.37 puan (“Katılmıyorum” düzeyinde), sistemik engellerin varlığını kanıtlar niteliktedir. Grafik 40’ta ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Aritmetik ortalama puanlarının hesaplanmasında formülü temel alınmıştır. Aritmetik ortalama puanlarına ait aralıklar 0.80 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan puanlamalara ilişkin aralıklar şu şekildedir:

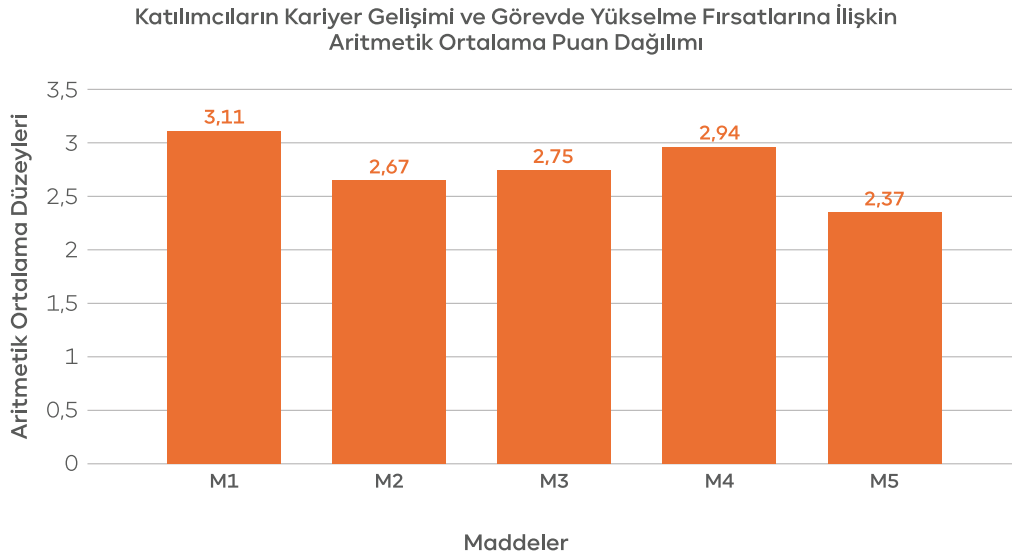
1.00 x 1.80: Kesinlikle Katılmıyorum (Çok Düşük)

1.81 x 2.59: Katılmıyorum (Düşük)

2.60 x 3.39: Kararsızım (Orta)

3.40 x 4.19: Katılıyorum (Yüksek)

4.20 x 5.00: Kesinlikle Katılıyorum (Çok Yüksek)



Grafik 40: Katılımcıların Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselme Fırsatlarına İlişkin Aritmetik Ortalama Puan Dağılımı Grafiği

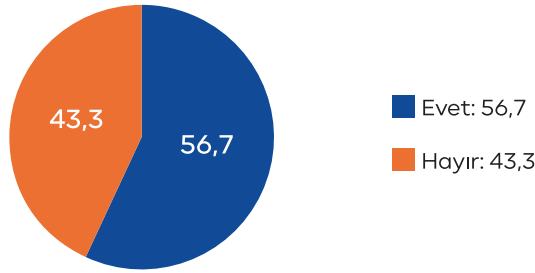
3.5. Teknolojik Erişilebilirlik ve Ekipman İmkanları

Tablo 41: Katılımcıların Çalışma Hayatında Engelinden Kaynaklı Olarak İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanımın Yeterli Düzeyde Bulunma Durumuna İlişkin Bulgular

Çalışma Hayatında Engelinden Kaynaklı Olarak İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanımın Yeterli Düzeyde Bulunma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evet	1166	56,7
Hayır	890	43,3
Toplam	2056	100

Tablo 41, engelli çalışanların iş hayatında ihtiyaç duydukları yardımcı teknolojilere erişim durumunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların %56,7'si (1166 kişi) gerekli yazılım ve donanımların yeterli düzeyde olduğunu belirtirken, %43,3'ü (890 kişi) bu ihtiyaçlarının karşılanmadığını ifade etmektedir. Grafik 41'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Katılımcıların Çalışma Hayatında Engelinden Kaynaklı Olarak İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanımın Yeterli Düzeyde Bulunma Durumu Dağılımı



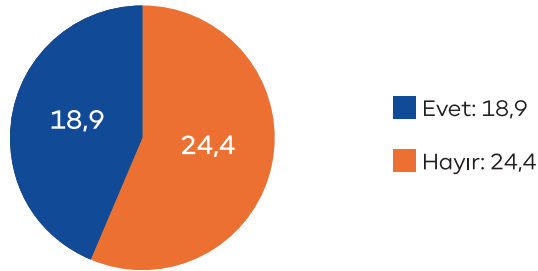
Grafik 41: Çalışma Hayatında Engelinden Kaynaklı Olarak İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanımın Yeterli Düzeyde Bulunma Durumu Dağılım Grafiği

Tablo 42: Katılımcıların Kurumundan Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanımı Talep Etme Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların Kurumundan Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanımı Talep Etme Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hayır	501	24,4
Evet	389	18,9
Toplam	890	43,3

Tablo 42, engelli çalışanların ihtiyaç duydukları yardımcı teknolojileri talep etme eğilimlerini ortaya koymaktadır. Önceki tabloda (Tablo 40) %43,3 olarak belirlenen “ihtiyaçları karşılanmayan” grubun içinde, sadece %18,9’u (389 kişi) bu ihtiyaçlarını resmi olarak kurumlarına iletmışken, %24,4’ü (501 kişi) herhangi bir talepte bulunmamıştır. Grafik 42’de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. Bu sonuçlar oldukça çarpıcıdır: İhtiyaçları karşılanmayan engelli çalışanların yaklaşık üçte ikisi (%56,2) kurumlarından yardımcı teknoloji talebinde bulunmamıştır.

Katılımcıların Kurumundan Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanımı Talep Etme Durumu Dağılımı



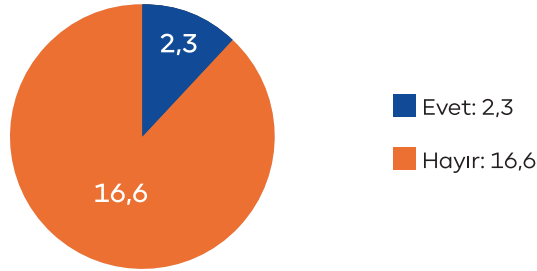
Grafik 42: Katılımcıların Kurumundan Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanımı Talep Etme Durumu Dağılım Grafiği

Tablo 43: Katılımcıların Kurumundan Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanım Taleplerinin Kurum Tarafından Karşılanma Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların Kurumundan Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanım Taleplerinin Kurum Tarafından Karşılanma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hayır	342	16,6
Evet	47	2,3
Toplam	389	18,9

Tablo 43, engelli çalışanların yardımcı teknoloji taleplerinin kurumlar tarafından karşılanma durumunu ortaya koyan çarpıcı veriler sunmaktadır. Talepte bulunan 389 katılımcıdan sadece 47'si (%2,3) bu taleplerin karşılandığını belirtirken, 342'si (%16,6) karşılanmadığını ifade etmiştir. Grafik 43'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. Bu sonuçlar, talepte bulunan engelli çalışanların %87,9'unun (342/389) ihtiyaçlarının kurumları tarafından karşılanmadığını göstermektedir.

Katılımcıların Kurumundan Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanım Taleplerinin Kurum Tarafından Karşılanma Durumu Dağılımı

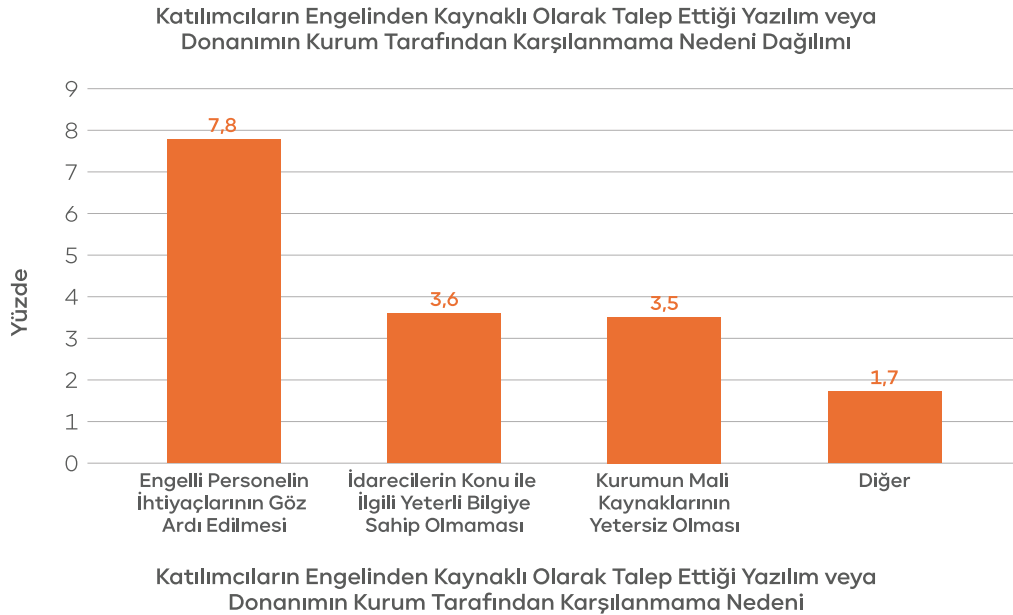


Grafik 43: Katılımcıların Kurumundan Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanım Taleplerinin Kurum Tarafından Karşılanma Durumu Dağılım Grafiği

Tablo 44: Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Talep Ettiği Yazılım veya Donanımın Kurum Tarafından Karşılanmama Nedenine İlişkin Bulgular

Katılımcıların Engelinden Kaynaklı Olarak Talep Ettiği Yazılım veya Donanımın Kurum Tarafından Karşılanmama Nedeni	Sayı (n)	Yüzde (%)
Engelli Personelin İhtiyaçlarının Göz Ardı Edilmesi	160	7,8
İdarecilerin Konu ile İlgili Yeterli Bilgiye Sahip Olmaması	74	3,6
Kurumun Mali Kaynaklarının Yetersiz Olması	72	3,5
Diğer	34	1,7
Toplam	340	16,5

Tablo 44, engelli çalışanların yardımcı teknoloji taleplerinin karşılanmama nedenlerini detaylı şekilde ortaya koymaktadır. 340 katılımcının verdiği yanıtların dağılımı incelendiğinde, en yaygın nedenin “Engelli personelin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi” (%7,8) olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla “İdarecilerin konu ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması” (%3,6) ve “Kurumun mali kaynaklarının yetersiz olması” (%3,5) takip etmektedir. %1,7’lik bir kesim ise “Diğer” seçeneğini işaretlemiştir. Grafik 44’te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



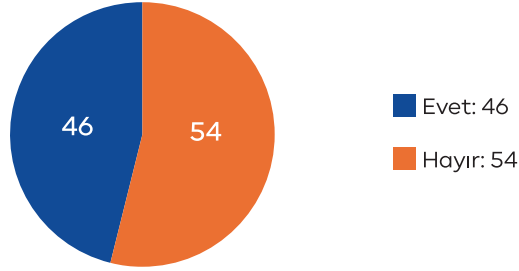
Grafik 44: Katılımcıların Çalışma Hayatında İhtiyaç Duyduğu Yazılım veya Donanım Taleplerinin Kurum Tarafından Karşılanmama Nedeni Dağılımı

Tablo 45: Katılımcıların Kurumun Kullandığı Elektronik Yazışma/Haberleşme Sistemlerinin Kullanımı ile İlgili Eğitim Alma Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların Kurumun Kullandığı Elektronik Yazışma/Haberleşme Sistemlerinin Kullanımı ile İlgili Eğitim Alma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hayır	1111	54
Evet	945	46
Toplam	2056	100

Tablo 45, engelli çalışanların kurumsal dijital sistem eğitimlerine erişiminde önemli bir eşitsizlik olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası (%54) elektronik yazışma sistemleri eğitimi alamadığını belirtirken, %46'lık kesim eğitim aldığını ifade etmiştir. Grafik 45'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Katılımcıların Kurumun Kullandığı Elektronik Yazışma/Haberleşme Sistemlerinin Kullanımı ile İlgili Eğitim Alma Durumu Dağılımı



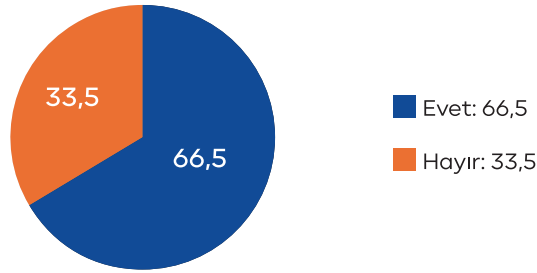
Grafik 45: Katılımcıların Kurumun Kullandığı Elektronik Yazışma/Haberleşme Sistemlerinin Kullanımı ile İlgili Eğitim Alma Durumu Dağılım Grafiği

Tablo 46: Katılımcıların Kurumun Kullandığı Elektronik Yazışma/Haberleşme Sistemlerinin Erişilebilir Olduğunu Düşünme Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcıların Kurumun Kullandığı Elektronik Yazışma/Haberleşme Sistemlerinin Erişilebilir Olduğunu Düşünme	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evet	1367	66,5
Hayır	689	33,5
Toplam	2056	100

Tablo 46, engelli çalışanların kurumsal elektronik sistemlerin erişilebilirliğine ilişkin algılarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların %66,5'i (1367 kişi) bu sistemlerin erişilebilir olduğunu düşünürken, %33,5'i (689 kişi) erişilebilir olmadığını belirtmektedir. Grafik 46'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

2005 Yılında Kabul Edilen 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile Kamuda Engelli Çalıştırma Oranının %3'e çıkarılmasının Engelli Bireylerin İstihdamına Önemli Katkı Sağlamasına İlişkin Katılımcı Düşünceleri Dağılımı



Grafik 46: Katılımcıların Kurumun Kullandığı Elektronik Yazışma/Haberleşme Sistemlerinin Erişilebilir Olduğunu Düşünme Durumu Dağılım Grafiği

3.6. Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması

Tablo 47: 2005 Yılında Kabul Edilen 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile Kamuda Engelli Çalıştırma Oranının 3'e çıkarılmasının Engelli Bireylerin İstihdamına Önemli Katkı Sağlamasına İlişkin Katılımcı Düşünceleri

2005 Yılında Kabul Edilen 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile Kamuda Engelli Çalıştırma Oranının 3'e çıkarılmasının Engelli Bireylerin İstihdamına Önemli Katkı Sağlaması	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzey
Katılıyorum	1160	56,4	2.49	Yüksek (Katılıyorum)
Kararsızım	744	36,2		
Katılmıyorum	152	7,4		
Toplam	2056	100		

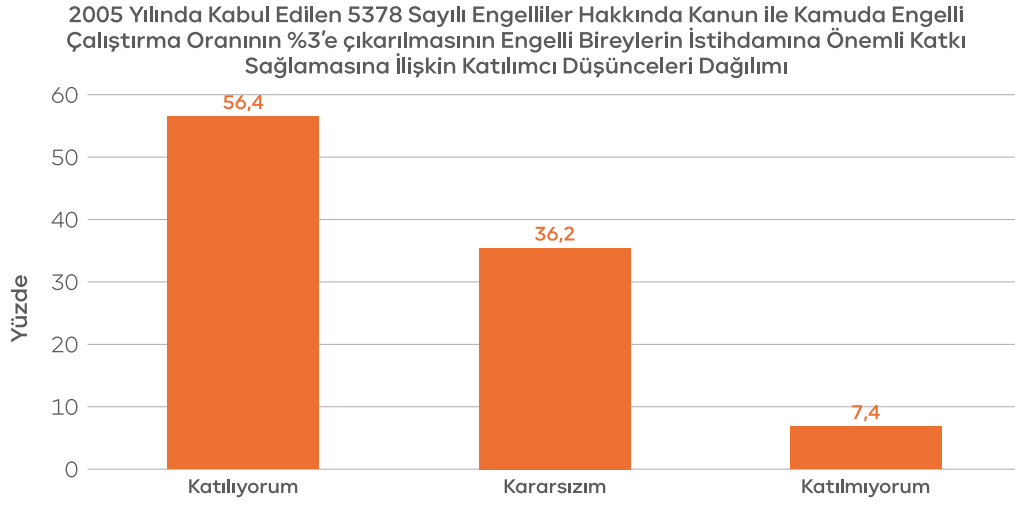
Tablo 47, 5378 Sayılı Engelliler Kanunu'nun istihdam artırıcı etkisine ilişkin engelli çalışan algılarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların %56,4'ü (1160 kişi) yasanın istihdama önemli katkı sağladığını belirtirken, %7,4'ü (152 kişi) bu görüşe katılmamaktadır. %36,2'lik (744 kişi) önemli bir kararsız grubun varlığı dikkat çekicidir. Grafik 47'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =2.49'luk ortalama puanın "Yüksek (Katılıyorum)" düzeyinde çıkması, yasanın genel olarak olumlu algılandığını göstermekle birlikte, kararsızların yüksek oranı (36,2) bazı çalışanların bu konuda yeterli bilgiye sahip olmadığını veya yasanın uygulama sonuçlarını net değerlendiremediğini düşündürmektedir.

Aritmetik ortalama puanlarının hesaplanmasında formülü temel alınmıştır. Aritmetik ortalama puanlarına ait aralıklar 0.67 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan puanlamalara ilişkin aralıklar şu şekildedir:

1.00 $\bar{x}$ 1.67: Katılmıyorum (Düşük)

1.68 $\bar{x}$ 2.35: Kararsızım (Orta)

2.36 $\bar{x}$ 3.00: Katılıyorum (Yüksek)



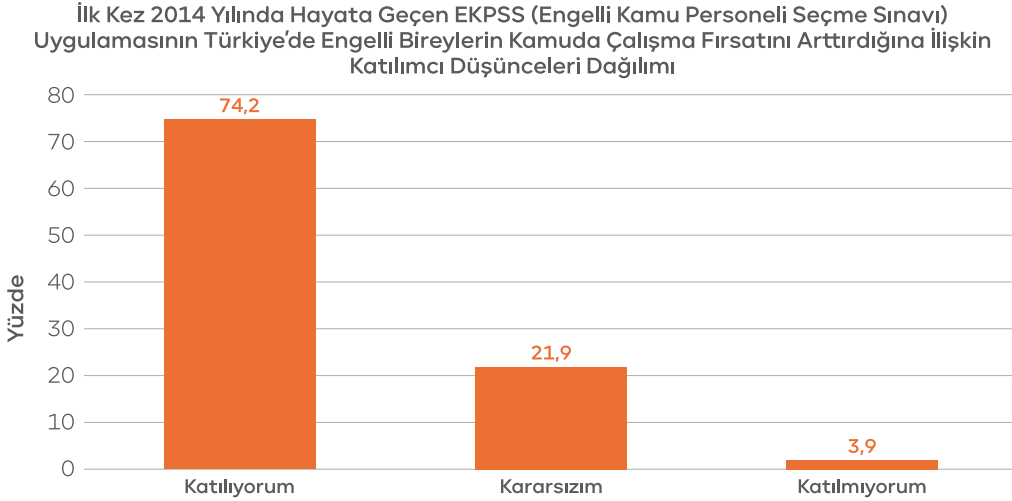
2005 Yılında Kabul Edilen 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile Kamuda Engelli Çalıştırma Oranının %3'e çıkarılmasının Engelli Bireylerin İstihdamına Önemli Katkı Sağlaması

Grafık 47: 2005 Yılında Kabul Edilen 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile Kamuda Engelli Çalıştırma Oranının 3'e çıkarılmasının Engelli Bireylerin İstihdamına Önemli Katkı Sağlamasına İlişkin Katılımcı Düşünceleri Dağılım Grafiği

Tablo 48: İlk Kez 2014 Yılında Hayata Geçen EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) Uygulamasının Türkiye’de Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırdığına İlişkin Katılımcı Düşünceleri

İlk Kez 2014 Yılında Hayata Geçen EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) Uygulamasının Türkiye’de Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırması	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Katılıyorum	1526	74,2	2.70	Yüksek (Katılıyorum)
Kararsızım	450	21,9		
Katılmıyorum	80	3,9		
Toplam	2056	100		

Tablo 48, EKPSS uygulamasının engelli istihdamına etkisine ilişkin çarpıcı veriler sunmaktadır. Katılımcıların %74,2’si (1526 kişi) EKPSS’nin kamuda engelli istihdamını arttırdığı görüşüne katılırken, sadece %3,9’u (80 kişi) bu görüşe katılmamaktadır. %21,9’luk (450 kişi) bir kesim ise kararsız olduğunu belirtmiştir. Grafik 48’de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =2.70’lik ortalama puanın “Yüksek (Katılıyorum)” düzeyinde çıkması, sistemin geniş kabul gördüğünü ortaya koymaktadır.



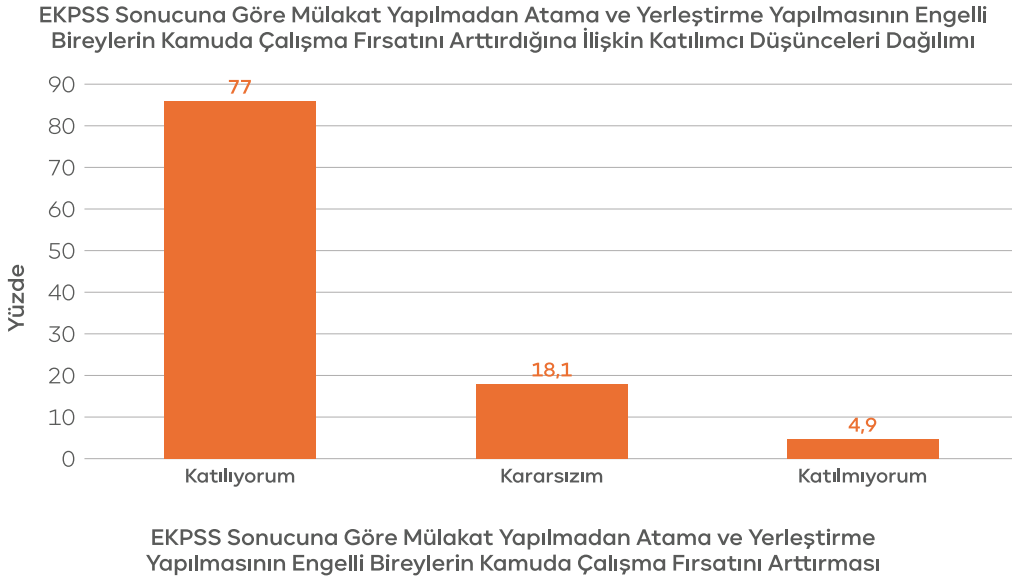
İlk Kez 2014 Yılında Hayata Geçen EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) Uygulamasının Türkiye’de Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırması

Grafik 48: İlk Kez 2014 Yılında Hayata Geçen EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) Uygulamasının Türkiye’de Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırdığına İlişkin Katılımcı Düşünceleri Dağılım Grafiği

Tablo 49: EKPSS Sonucuna Göre Mülakat Yapılmadan Atama ve Yerleştirme Yapılmasının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırdığına İlişkin Katılımcı Düşünceleri

EKPSS Sonucuna Göre Mülakat Yapılmadan Atama ve Yerleştirme Yapılmasının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırması	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzey
Katılıyorum	1584	77	2.70	Yüksek (Katılıyorum)
Kararsızım	372	18,1		
Katılmıyorum	100	4,9		
Toplam	2056	100		

Tablo 49, EKPSS'de mülakatsız atama sisteminin engelli istihdamına etkisine dair önemli veriler sunmaktadır. Katılımcıların %77'si (1584 kişi) bu uygulamanın engelli istihdamını arttırdığını belirtirken, sadece %4,9'u (100 kişi) bu görüşe katılmamaktadır. %18,1'lik (372 kişi) bir kesim ise kararsız olduğunu ifade etmiştir. Grafik 49'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =2.72'lik ortalama puanın "Yüksek (Katılıyorum)" düzeyinde çıkması, mülakat yapılmadan atama ve yerleştirme yapılmasının engelli bireylerin kamuda çalışma fırsatını arttırdığına yönelik bir kabulün var olduğunu ortaya koymaktadır.

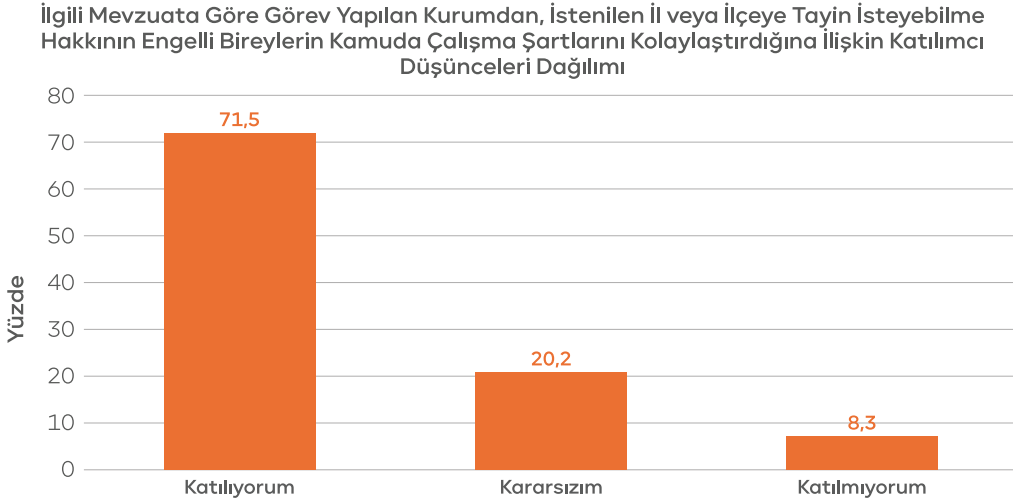


Grafik 49: EKPSS Sonucuna Göre Mülakat Yapılmadan Atama ve Yerleştirme Yapılmasının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırdığına İlişkin Katılımcı Düşünceleri Dağılım Grafiği

Tablo 50: İlgili Mevzuata Göre Görev Yapılan Kurumdan, İstenilen İl veya İlçeye Tayin İsteyebilme Hakkının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırdığına İlişkin Katılımcı Düşünceleri Dağılım Grafiği

İlgili Mevzuata Göre Görev Yapılan Kurumdan, İstenilen İl veya İlçeye Tayin İsteyebilme Hakkının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırması	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Katılıyorum	1471	71,5	2.63	Yüksek (Katılıyorum)
Kararsızım	415	20,2		
Katılmıyorum	170	8,3		
Toplam	2056	100		

Tablo 50, engelli çalışanların il/ilçe tayin hakkının çalışma şartlarına etkisine ilişkin önemli bulgular sunmaktadır. Katılımcıların %71,5'i (1471 kişi) bu hakkın çalışma koşullarını kolaylaştırdığını belirtirken, %8,3'ü (170 kişi) bu görüşe katılmamaktadır. %20,2'lik (415 kişi) bir kesim ise kararsız olduğunu ifade etmiştir. Grafik 50'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =2.63'lük ortalama puanın "Yüksek (Katılıyorum)" düzeyinde çıkması, tayin hakkının genel olarak olumlu bir uygulama olarak değerlendirildiğini göstermektedir.



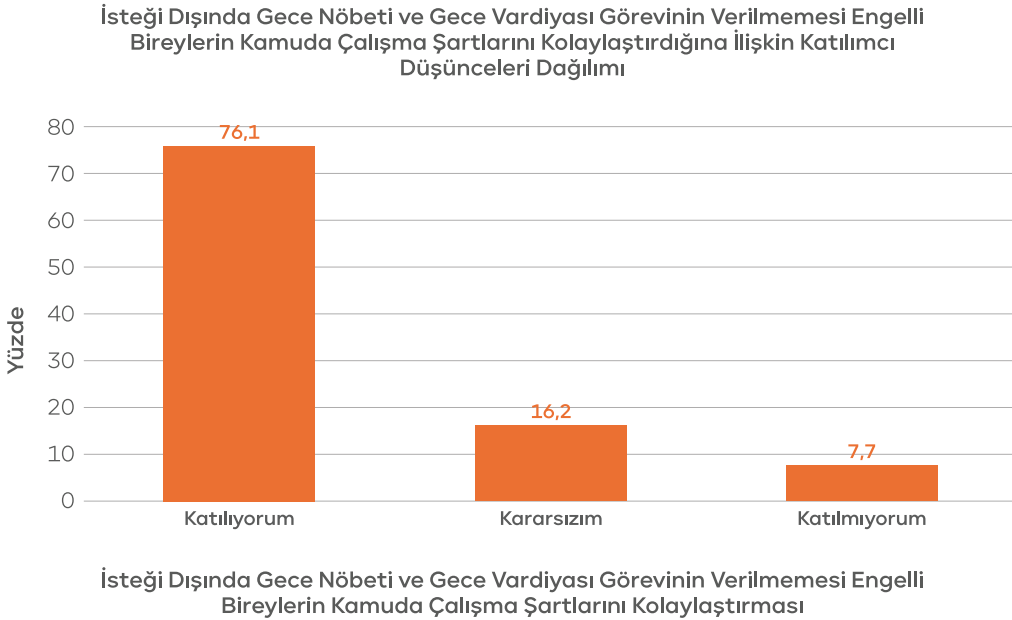
İlgili Mevzuata Göre Görev Yapılan Kurumdan, İstenilen İl veya İlçeye Tayin İsteyebilme Hakkının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırması

Grafik 50: İlgili Mevzuata Göre Görev Yapılan Kurumdan, İstenilen İl veya İlçeye Tayin İsteyebilme Hakkının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırdığına İlişkin Katılımcı

Grafik 51: İsteği Dışında Gece Nöbeti ve Gece Vardiyası Görevinin Verilmemesi Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırdığına İlişkin Katılımcı Düşünceleri Dağılım Grafiği

İsteği Dışında Gece Nöbeti ve Gece Vardiyası Görevinin Verilmemesi Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırmaması	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzey
Katılıyorum	1564	76,1	2.68	Yüksek (Katılıyorum)
Kararsızım	334	16,2		
Katılmıyorum	158	7,7		
Toplam	2056	100		

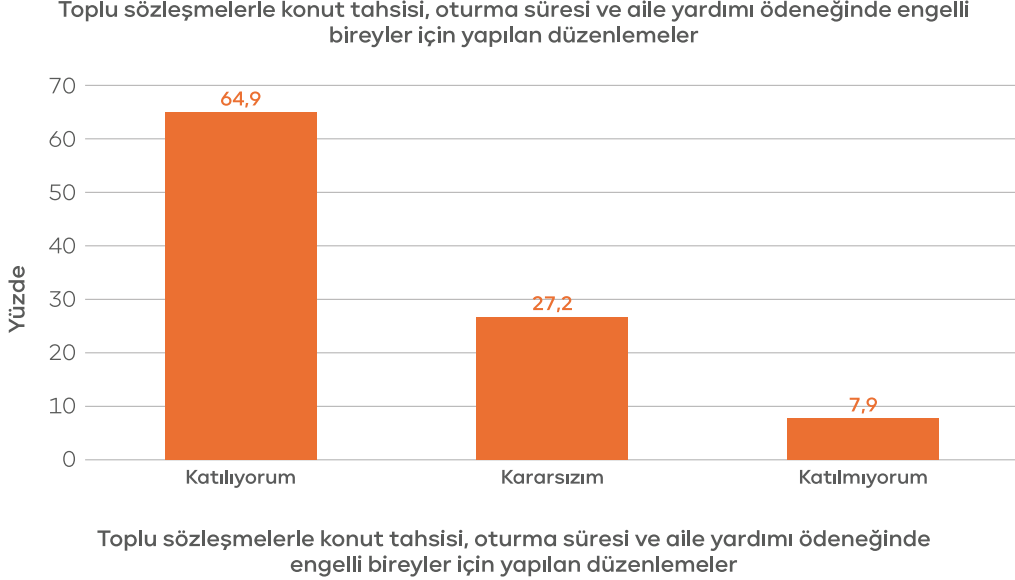
Tablo 51, engelli çalışanların gece nöbeti ve vardiyasından muaf tutulması uygulamasının çalışma şartlarına etkisini ortaya koymaktadır. Katılımcıların %76,1'i (1564 kişi) bu uygulamanın çalışma koşullarını iyileştirdiğini belirtirken, sadece %7,7'si (158 kişi) bu görüşe katılmamaktadır. %16,2'lik (334 kişi) bir kesim ise kararsız olduğunu ifade etmiştir. Grafik 51'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =2.68'lik ortalama puanın "Yüksek (Katılıyorum)" düzeyinde çıkması, bu düzenlemenin engelli çalışanların büyük çoğunluğu tarafından olumlu karşılandığını göstermektedir.



Tablo 52: Kamu Konutu Tahsisi ve Aile Yardımı Gibi Alanlarda Engelli Bireylerin Dezavantajlarını Gidermeye Yönelik Toplu Sözleşme Düzenlemelerine İlişkin Katılımcı Görüşleri Dağılımı

Engelli bireylerin dezavantajlarını gidermeye yönelik toplu sözleşme kazanımlarının (konut tahsisi, oturma süresi, aile yardımı ödeneği) olumlu değerlendirilmesi	Sayı (n)	Yüzde (%)	$\bar{x}$	Düzy
Katılıyorum	1334	64,9	2.57	Yüksek (Katılıyorum)
Kararsızım	560	27,2		
Katılmıyorum	162	7,9		
Toplam	2056	100		

Tabloya 52'ye göre, katılımcıların %64.9'u (1334 kişi) ilgili düzenlemeleri olumlu bulmakta ve "Katılıyorum" yanıtını vermektedir. Buna karşın, %27.2'lik bir kesim (560 kişi) "Kararsızım" yanıtını tercih etmiştir. "Katılmıyorum" yanıtını verenlerin oranı ise %7.9 (162 kişi) ile oldukça düşüktür. Grafik 52'de ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır. =2.57'lik ortalama puanın "Yüksek (Katılıyorum)" düzeyinde çıkması, bu düzenlemelerin bulunmasının engelli çalışanların büyük çoğunluğu tarafından olumlu karşılandığını göstermektedir.



Grafik 52: Toplu Sözleşmelerle Sağlanan Konut Tahsisi, Oturma Süresi ve Aile Yardımı Gibi Dü-

Tablo 53: Katılımcıların Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanmasına İlişkin Aritmetik Ortalama Puanları

Maddeler	Sayı	$\bar{x}$	Düzy
M1. 2005 yılında kabul edilen 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile kamuda engelli çalıştırma oranının 3'e çıkarılması engelli bireylerin istihdamına önemli katkı sağlamıştır.	2056	2.49	Yüksek (Katılıyorum)
M2. İlk kez 2014 yılında hayata geçen EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) uygulamasının Türkiye'de engelli bireylerin kamuda çalışma fırsatını arttırmıştır.	2056	2.70	Yüksek (Katılıyorum)
M3. EKPSS sonucuna göre mülakat yapılmadan atama ve yerleştirme yapılması engelli bireylerin kamuda çalışma fırsatını arttırmıştır.	2056	2.72	Yüksek (Katılıyorum)
M4. İlgili mevzuata göre görev yaptıkları kurumdan, istedikleri il veya ilçeye tayin isteyebilmeleri hakkı engelli bireylerin kamuda çalışma şartlarını kolaylaştırmıştır.	2056	2.63	Yüksek (Katılıyorum)
M5. İsteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevinin verilmemesi engelli bireylerin kamuda çalışma şartlarını kolaylaştırmıştır.	2056	2.68	Yüksek (Katılıyorum)
M6. Yetkili sendikalarca yürütülen Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmeleri kapsamında; kamu konutlarının tahsisinde engelli bireylerin ihtiyaçlarının gözetilmesi, beş yıllık oturma süresinin engelli bireyleri için altı yıla çıkarılması, çocukları için verilmekte olan aile yardımı ödeneğinin engelli çocukları için %50 artırımlı olarak ödenmesi gibi uygulamalar, engelli bireylerin karşılaştıkları yapısal ve sosyal dezavantajların giderilmesine yönelik olumlu düzenlemeler olarak değerlendirilmektedir.	2056	2.57	Yüksek (Katılıyorum)

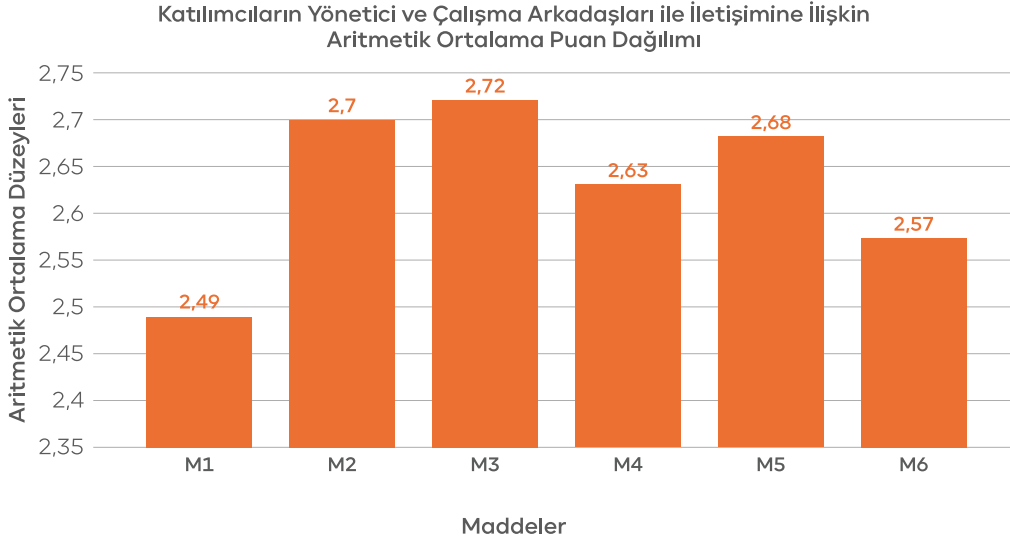
Tablo 53, katılımcıların engelli hakları ve mevzuatın uygulanmasına ilişkin görüşlerini göstermektedir. Katılımcı değerlendirmelerine göre, tüm maddeler “Yüksek (Katılıyorum)” düzeyinde ortalamalara sahiptir. En yüksek ortalama puan =2.72 ile “EKPSS sonucuna göre mülakat yapılmadan atama ve yerleştirme yapılması engelli bireylerin kamuda çalışma fırsatını arttırmıştır” maddesine aittir. Bunu =2.70 ile “EKPSS uygulamasının engelli bireylerin kamuda çalışma fırsatını artırması” ve =2.68 ile “gece nöbeti ve vardiyası görevinin verilmemesinin çalışma şartlarını kolaylaştırması” maddeleri takip etmektedir. “5378 Sayılı Kanun ile kamuda engelli çalıştırma oranının artırılması” maddesi =2.49 ortalama puanla en düşük değere sahip olmakla birlikte yine de “Yüksek (Katılıyorum)” kategorisinde yer almaktadır. “Tayin hakkı” (=2.63) ve “sendikalarca sağlanan kazanımlar” (=2.57) gibi diğer maddeler de benzer şekilde yüksek düzeyde katılım göstermektedir. Grafik 53’te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

Aritmetik ortalama puanlarının hesaplanmasında formülü temel alınmıştır. Aritmetik ortalama puanlarına ait aralıklar 0.67 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan puanlamalara ilişkin aralıklar şu şekildedir:

1.00 x 1.67: Katılmıyorum (Düşük)

1.68 x 2.35: Kararsızım (Orta)

2.36 x 3.00: Katılıyorum (Yüksek)



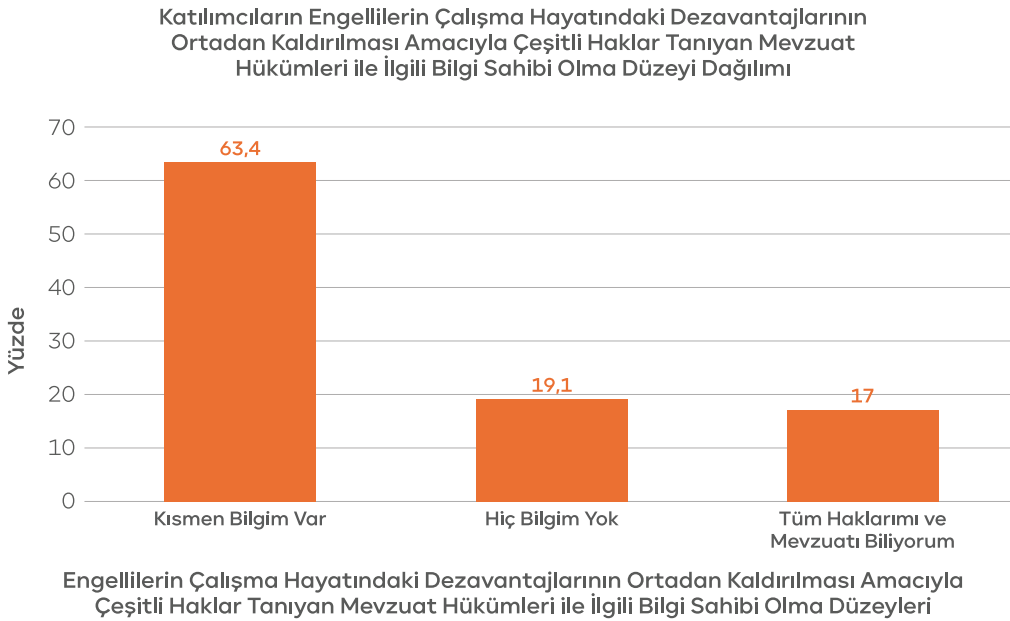
Grafik 53: Katılımcıların Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanmasına İlişkin Aritmetik Ortalama Puan Dağılımı Grafiği

3.7. Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması

Grafik 54: Katılımcıların Engellilerin Çalışma Hayatındaki Dezavantajlarının Ortadan Kaldırılması Amacıyla Çeşitli Haklar Taniyan Mevzuat Hükümleri ile İlgili Bilgi Sahibi Olma Düzeyi Dağılım Grafiği

Engellilerin Çalışma Hayatındaki Dezavantajlarının Ortadan Kaldırılması Amacıyla Çeşitli Haklar Taniyan Mevzuat Hükümleri ile İlgili Bilgi Sahibi Olma Düzeyleri	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kısmen Bilgim Var	1314	63,9
Hiç Bilgim Yok	393	19,1
Tüm Haklarımı ve Mevzuatı Biliyorum	349	17
Toplam	2056	100

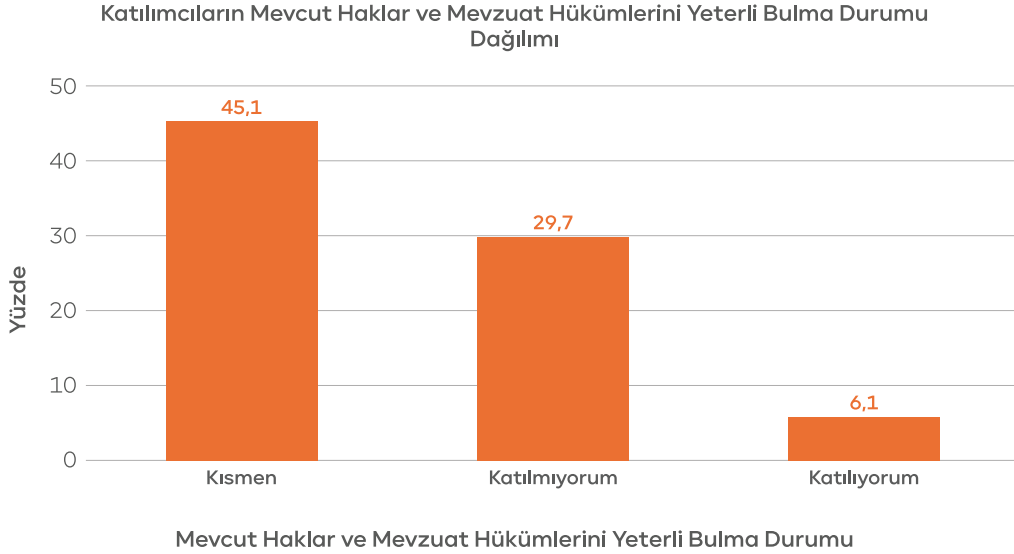
Tablo 54, katılımcıların engellilerin çalışma hayatındaki dezavantajlarını gidermeye yönelik mevzuat hükümleri hakkındaki bilgi düzeylerini ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularına göre, katılımcıların büyük çoğunluğu (%63,9) bu konuda kısmen bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Öte yandan, katılımcıların %19,1'i hiç bilgi sahibi olmadığını, %17'si tüm haklarını ve mevzuatı bildiğini ifade etmiştir. Grafik 54'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



Tablo 55: Katılımcıların Mevcut Haklar ve Mevzuat Hükümlerini Yeterli Bulma Durumuna İlişkin Bulgular

Mevcut Haklar ve Mevzuat Hükümlerini Yeterli Bulma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kısmen	927	45,1
Katılmıyorum	611	29,7
Katılıyorum	125	6,1
Toplam	1663	80,9

Tablo 55, katılımcıların engellilere yönelik mevcut haklar ve mevzuat hükümlerinin yeterliliği konusundaki tutumlarını ortaya koymaktadır. Bulgular, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%45,1) mevcut düzenlemeleri kısmen yeterli bulduğunu göstermektedir. Öte yandan, katılımcıların %29,7'si mevcut haklar ve mevzuatın yeterli olmadığını belirtmiş; mevzuatı yeterli bulanların oranını %6,1'dir. Grafik 55'te ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.

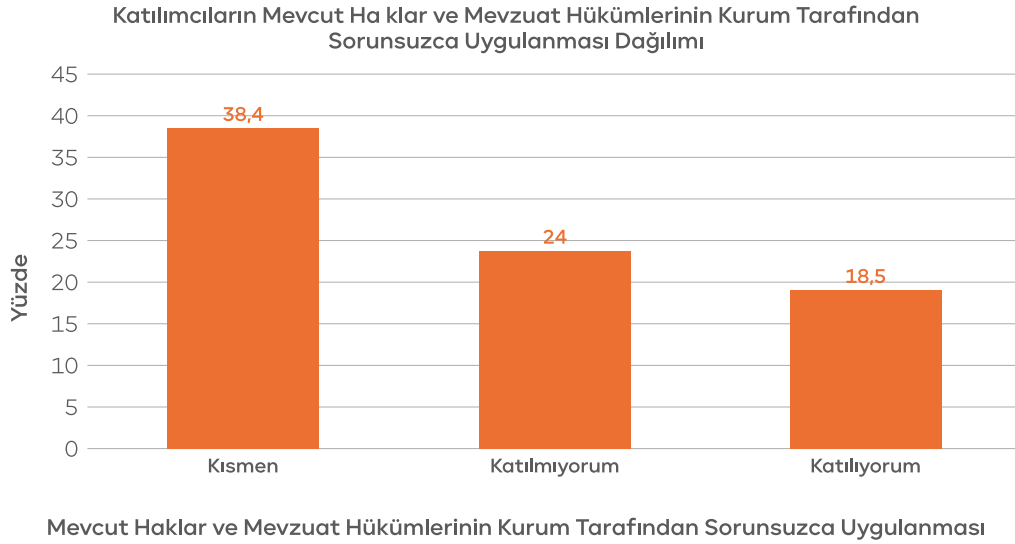


Grafik 55: Katılımcıların Mevcut Haklar ve Mevzuat Hükümlerini Yeterli Bulma Durumu Dağılım Grafiği

Tablo 56: Katılımcıların Mevcut Haklar ve Mevzuat Hükümlerinin Kurum Tarafından Sorunsuzca Uygulanmasına İlişkin Bulgular

Mevcut Haklar ve Mevzuat Hükümlerinin Kurum Tarafından Sorunsuzca Uygulanması	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kısmen	790	38,4
Katılmıyorum	493	24
Katılıyorum	380	18,5
Toplam	1663	80,9

Tablo 56, engellilere yönelik mevcut haklar ve mevzuat hükümlerinin kurumlar tarafından uygulanma durumuna ilişkin katılımcı görüşlerini yansıtmaktadır. Veriler, katılımcıların %38,4'ünün bu hükümlerin kurumlarda kısmen uygulandığını düşündüğünü göstermektedir. Katılımcıların önemli bir bölümü (%24) ise kurumların mevzuatı sorunsuz uyguladığını belirtmiş olup, yalnızca %18,5'i mevzuatın sorunsuz uygulandığını belirtmiştir. Grafik 56'da ilgili dağılım görsel olarak sunulmaktadır.



Grafik 56: Katılımcıların Mevcut Haklar ve Mevzuat Hükümlerinin Kurum Tarafından Sorunsuzca Uygulanması Dağılımı Grafiği

3.8. Eğitim Durumu ile Engel Türleri Arasındaki İlişki

Tablo 57: Katılımcıların Eğitim Durumları ile Engelli Türü Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Ortopedik Engelli			
		Evet	Hayır	Ki-kare	p
		%	%	(Sd=4)	
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	62,1	37,9	9.04	.07
	Lise Mezunu	44,5	55,5		
	Önlisans Mezunu	43,4	56,6		
	Lisans Mezunu	39,6	60,4		
	Lisansüstü Mezunu	44,2	55,8		
		Görme Engelli			
		Evet	Hayır	Ki-kare	p
		%	%	(Sd=4)	
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	27,6	72,4	7.46	.11
	Lise Mezunu	20,9	79,1		
	Önlisans Mezunu	27,5	72,5		
	Lisans Mezunu	27,8	72,2		
	Lisansüstü Mezunu	24,3	75,7		
		İşitme Engelli			
		Evet	Hayır	Ki-kare	p
		%	%	(Sd=4)	
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	13,8	86,2	10.14	.04*
	Lise Mezunu	12,4	87,6		
	Önlisans Mezunu	13,4	86,6		
	Lisans Mezunu	9,0	91,0		
	Lisansüstü Mezunu	7,6	92,4		
		Zihinsel Engelli			
		Evet	Hayır	Ki-kare	p
		%	%	(Sd=4)	
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	13,8	86,2	106.11	.00*
	Lise Mezunu	9,9	90,1		
	Önlisans Mezunu	2,0	98,0		
	Lisans Mezunu	0,8	99,2		
	Lisansüstü Mezunu	0,0	100,0		

		Ruhsal/Duygusal Engelli			
		Evet	Hayır	Ki-kare	p
		%	%	(Sd=4)	
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	10,3	89,7	8.95	.06
	Lise Mezunu	8,5	91,5		
	Önlisans Mezunu	5,6	94,4		
	Lisans Mezunu	5,7	94,3		
	Lisansüstü Mezunu	3,2	96,8		
		Dil ve Konuşma Engelli			
		Evet	Hayır	Ki-kare	p
		%	%	(Sd=4)	
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	10,3	89,7	33.50	.00*
	Lise Mezunu	3,8	96,2		
	Önlisans Mezunu	2,8	97,2		
	Lisans Mezunu	0,7	99,3		
	Lisansüstü Mezunu	0,4	99,6		
		Süreğen Engelli (Kronik Hastalık)			
		Evet	Hayır	Ki-kare	p
		%	%	(Sd=4)	
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	17,2	82,8	6.95	.14
	Lise Mezunu	25,0	75,0		
	Önlisans Mezunu	27,3	72,7		
	Lisans Mezunu	29,5	70,5		
	Lisansüstü Mezunu	32,7	67,3		
		Diğer			
		Evet	Hayır	Ki-kare	p
		%	%	(Sd=4)	
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	13,8	86,2	7.53	.11
	Lise Mezunu	7,4	92,6		
	Önlisans Mezunu	4,3	95,7		
	Lisans Mezunu	5,2	94,8		
	Lisansüstü Mezunu	6,0	94,0		

Tablo 57'deki Ki-Kare analiz sonuçları, eğitim düzeyi ile engel türleri arasında karmaşık bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. İşitme engelli bireylerde, eğitim seviyesi yükseldikçe engel oranının belirgin şekilde düştüğü görülmektedir. İlkokul/ortaokul mezunlarında %13.8 olan işitme engelli oranı, lisansüstü mezunlarında %7.6'ya kadar gerilemiştir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=.04$). Benzer şekilde, zihinsel engelli bireylerde de eğitim düzeyi arttıkça engel oranında çarpıcı bir azalma gözlenmiştir. İlkokul/ortaokul mezunlarında %13.8 olan oran, lisans mezunlarında %0.8'e ve lisansüstü mezunlarında tamamen sıfıra düşmektedir ($p=.00$). Dil ve konuşma engelli bireylerde de paralel bir eğilim tespit edilmiş olup, ilkokul/ortaokul mezunlarında %10.3 olan oranın lisansüstü mezunlarında %0.4'e düştüğü görülmektedir ($p=.00$).

Ortopedik engelli bireylerde, ilkokul/ortaokul mezunlarında %62.1 olan oranın lisans mezunlarında %39.6'ya düşmesine rağmen bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0.07$). Görme engelli bireylerde de eğitim düzeyine göre engel oranlarında önemli bir değişim gözlenmemiştir ($p=0.11$). Ruhsal/duygusal engelli bireylerde ise eğitim düzeyi arttıkça engel oranının hafifçe azalma eğilimi göstermesine karşın (ilkokul/ortaokul %10.3, lisansüstü %3.2), bu fark istatistiksel olarak anlamlılık sınırına ulaşmamıştır ($p=.06$).

Süreğen engelli (kronik hastalık) bireylerde tam tersi bir eğilim gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça engel oranının arttığı görülmekte olup, ilkokul/ortaokul mezunlarında %17.2 olan oran lisansüstü mezunlarında %32.7'ye yükselmektedir. Ancak bu fark da istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=.14$). Diğer engel türlerinde ise eğitim düzeyi ile engel oranı arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilememiştir ($p=.11$).

3.9. Engel Türleri ile Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemeler Arasındaki İlişki

Tablo 58: Katılımcıların Engel Türleri ile Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Ortopedik Engelli	Evet	27,2	11,8	18,8	17,6	24,6	15.12	.00*
	Hayır	31,1	14,9	18,7	16,7	18,6		
		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Görme Engelli	Evet	37,3	17,5	17,0	13,2	14,9	44.10	.00*
	Hayır	26,6	12,2	19,4	18,4	23,3		
		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
İşitme Engelli	Evet	28,3	10,4	17,5	22,2	21,7	5.78	.22
	Hayır	29,6	14,0	18,9	16,5	21,0		

		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Zihinsel Engelli	Evet	28,6	14,3	19,6	12,5	25,0	1.17	.88
	Hayır	29,5	13,6	18,8	17,2	21,0		
		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Ruhsal/Duygusal Engelli	Evet	24,6	13,1	16,4	22,1	23,8	3.83	.43
	Hayır	29,7	13,7	18,9	16,8	20,9		
		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Dil ve Konuşma Engelli	Evet	22,2	16,7	13,9	13,9	33,3	4.17	.38
	Hayır	29,6	13,6	18,9	17,1	20,9		

		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Süreğen Engelli (Kronik Hastalık)	Evet	28,7	13,3	20,8	15,5	21,7	3.31	.51
	Hayır	29,7	13,7	18,0	17,7	20,9		
		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Diğer	Evet	19,0	14,7	19,0	24,1	23,3	8.54	.07
	Hayır	30,1	13,6	18,8	16,6	21,0		

Analiz sonuçlarına göre, ortopedik engelli bireylerde ki-kare değeri ($\chi^2=15.12$, $p=.00$) olarak bulunmuş, bu da ortopedik engel varlığı ile kurumda ergonomik düzenlemelerin bulunma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir ($p<.05$). Yüzde dağılımlarına bakıldığında, ortopedik engelli bireylerin %27,2'si ergonomik düzenlemelerin kesinlikle olmadığını belirtirken, %24,6'sı kesinlikle olduğunu ifade etmiştir. Ortopedik engeli olmayan bireylerde ise “kesinlikle katılmıyorum” oranı %31,1 ile daha yüksek, “kesinlikle katılıyorum” oranı ise %18,6 ile daha düşüktür. Görme engelli bireylerde de ki-kare değeri ($\chi^2=44.10$, $p=.00$) ile anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Görme engelli bireylerin %37,3'ü ergonomik düzenlemelerin kesinlikle olmadığını belirtirken, bu oran görme engeli olmayanlarda %26,6'dır. Buna karşılık, görme engeli olmayan bireylerin %23,3'ü düzenlemelerin kesinlikle olduğunu ifade ederken, bu oran görme engelli bireylerde %14,9'a düşmektedir.

Diğer engel türlerinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İşitme engelli bireylerde ki-kare değeri ($\chi^2=5.78$, $p=.22$), zihinsel engelli bireylerde ki-kare değeri ($\chi^2=1.17$, $p=.88$) ruhsal/duygusal engelli bireylerde ki-kare değeri ($\chi^2=3.83$, $p=.43$), dil ve konuşma engelli bireylerde ki-kare değeri ($\chi^2=4.17$, $p=.38$), süreğen engelli bireylerde ki-kare değeri

$\chi^2=3.31$, $p=.51$) olarak raporlanmıştır. Bu sonuçlar, bu engel türleri ile ergonomik düzenlemelerin bulunma durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Ancak, yüzde dağılımları incelendiğinde bazı dikkat çekici eğilimler gözlemlenmektedir. Örneğin, dil ve konuşma engelli bireylerin %33,3'ü ergonomik düzenlemelerin kesinlikle olduğunu belirtmiş, bu oran diğer engel türlerine kıyasla daha yüksektir. Buna karşılık, bu grupta “kesinlikle katılmıyorum” oranı %22,2 ile yine önemli bir seviyededir, bu da algıların heterojen olduğunu göstermektedir. Diğer engel türleri kategorisinde ise ki-kare değeri ($\chi^2=8.54$, $p=.07$) istatistiksel açıdan anlamlı farklılık oluşturmamaktadır. Bu grupta, engelli bireylerin %24,1'i düzenlemelerin olduğunu, %23,3'ü ise kesinlikle olduğunu ifade ederken, engeli olmayan bireylerde bu oranlar sırasıyla %16,6 ve %21,0'dur.

3.10. Çalışılan Kurum ile İhtiyaç Duyulan Yazılım ve Donanım Taleplerinin Kurum Tarafından Karşılanması Durumu

Tablo 59: Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile İhtiyaç Duyulan Yazılım ve Donanım Taleplerinin Kurum Tarafından Karşılanması Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurum Tarafından Yazılım ve Donanım Taleplerinin Karşılanması					
		Evet		Hayır		Ki-kare (Sd=17)	p
		%	n	%	n		
Çalışılan Kurum	Cumhurbaşkanlığı	0,0	0	100,0	4	24.86	.10
	Üniversite	20,0	4	80,0	16		
	Adalet Bakanlığı	50,0	1	50,0	1		
	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	11,1	1	88,9	8		
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	50,0	0	50,0	3		
	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	0,0	0	100,0	1		
	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	0,0	0	100,0	3		
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0,0	0	100,0	1		
	Hazine ve Maliye Bakanlığı	0,0	0	100,0	3		
	İçişleri Bakanlığı	0,0	0	100,0	9		
	Millî Eğitim Bakanlığı	10,9	25	89,1	204		

	Millî Savunma Bakanlığı	100,0	1	0,0	0		
	Sağlık Bakanlığı	10,5	4	89,5	34		
	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	0,0	0	100,0	2		
	Tarım ve Orman Bakanlığı	15,4	4	84,6	22		
	Ticaret Bakanlığı	0,0	0	100,0	1		
	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	25,0	2	75,0	6		
	Diğer	21,4	3	78,6	11		

Ki-kare analizi sonucunda elde edilen p değeri .10 olarak bulunmuştur ($\chi^2=24.86$, sd=4). Bu sonuç, kurumlar arasında engelli çalışanların yazılım ve donanım ihtiyaçlarının karşılanma oranları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir ($p>.05$). Ki-kare analizi sonucunda elde edilen p değeri .10 olarak bulunmuştur ($\chi^2=24.86$, sd=4). Bu sonuç, kurumlar arasında engelli çalışanların yazılım ve donanım ihtiyaçlarının karşılanma oranları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir ($p>.05$). Fakat hücrede yer alan 5 den küçük katılımcı sayılarının oranlarının fazla olmasından dolayı yapılan ki-kare analizi dikkate alınmamıştır. Engelli çalışanların yazılım ve donanım taleplerinin karşılanma oranları kurumlara göre önemli farklılıklar göstermektedir. Millî Savunma Bakanlığı'nda çalışan engellilerin %100'ünün bu talepleri karşılanırken, Adalet Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda bu oran %50'dir. Üniversitelerde %20, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'nda %25, Tarım ve Orman Bakanlığı'nda %15.4, Millî Eğitim Bakanlığı'nda %10.9, Sağlık Bakanlığı'nda %10.5, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda %11.1 oranında karşılama sağlanmaktadır. Diğer kurumlarda ise (Cumhurbaşkanlığı, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı) engelli çalışanların hiçbirinin yazılım ve donanım talepleri karşılanmamaktadır. "Diğer" kategorisindeki kurumlarda ise bu oran %21.4 olarak görülmektedir.

3.11. Eğitim Düzeyi ile İş-Uyum Algısı Arasındaki İlişki

Tablo 60: Katılımcıların Eğitim Durumları ile Eğitim Durumuna Uygun Bir Birimde Çalışma ya da Eğitimine Uygun Bir İş Yaptığını Düşünme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=16)	p
		%	%	%	%	%		
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	13,8	6,9	27,6	24,1	27,6	77.26	.00*
	Lise Mezunu	24,7	11,3	14,8	17,3	31,9		
	Önlisans Mezunu	31,1	7,6	8,8	21,5	31,1		
	Lisans Mezunu	17,9	6,7	11,2	21,0	43,2		
	Lisansüstü Mezunu	20,7	4,8	8,4	16,7	49,4		

Analiz sonuçlarına göre, ki-kare değeri ($\chi^2=77.26$, $p=.00$) olarak bulunmuştur, bu da engelli bireylerin eğitim durumu ile eğitim durumuna uygun bir birimde çalışma ya da eğitimine uygun bir iş yapma algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermektedir ($p\leq .05$). Yüzde dağılımlarına bakıldığında, eğitim düzeyi arttıkça engelli bireylerin eğitimlerine uygun bir birimde çalıştığını ya da uygun bir iş yaptığını düşünme eğiliminin genel olarak arttığı gözlemlenmektedir. Örneğin, ilkokul/ortaokul mezunu engelli bireylerde “kesinlikle katılıyorum” oranı %13,8 ve “katılıyorum” oranı %6,9 ile oldukça düşüken, lisansüstü mezunu engelli bireylerde bu oranlar sırasıyla %20,7 ve %4,8 olarak belirlenmiştir. Ancak, “kararsızım” ve “katılmıyorum” yanıtları incelendiğinde, lisans mezunu engelli bireylerin %21,0’ı ve lisansüstü mezunlarının %16,7’si kararsız bir tutum sergilerken, lisans mezunlarının %43,2’si ve lisansüstü mezunlarının %49,4’ü eğitimlerine uygun bir iş yaptığını düşünmediğini ifade etmiştir.

Eğitim düzeyi daha düşük olan engelli bireylerde ise farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. İlkokul/ortaokul mezunu engelli bireylerin %27,6’sı ve lise mezunu engelli bireylerin %14,8’i kararsız bir tutum sergilerken, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” yanıtları sırasıyla %24,1 ve %27,6 (ilkokul/ortaokul) ile %17,3 ve %31,9 (lise) olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, daha düşük eğitim düzeyine sahip engelli bireylerin eğitimlerine uygun bir iş yapma konusunda daha az olumlu bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. Önlisans mezunu engelli bireylerde ise “kesinlikle katılıyorum” oranı %31,1 ile en yüksek seviyede olup, bu

grupta “katılmıyorum” (%21,5) ve “kesinlikle katılmıyorum” (%31,1) yanıtlarının da yüksek olması dikkat çekicidir. Bu, önlisans mezunu engelli bireylerin bir kısmının eğitimlerine uygun bir iş yaptığını düşünürken, diğer bir kısmının bu konuda ciddi bir uyumsuzluk algıladığını ortaya koymaktadır.

3.12. Engel Türleri İle Engel Durumundan Kaynaklı Yönetici Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Arasındaki İlişki

Tablo 61: Katılımcıların Engel Türü ile Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticileri Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticileri Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Ortopedik Engelli	Evet	17,1	8,9	13,6	23,1	37,2	20.23	.00*
	Hayır	21,1	10,6	17,6	21,1	29,6		
		Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticileri Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Görme Engelli	Evet	25,2	12,3	13,8	21,3	27,4	25.55	.00*
	Hayır	17,4	9,0	16,7	22,2	34,7		

		Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticileri Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
İşitme Engelli	Evet	17,5	11,8	17,9	25,0	27,8	4.73	.32
	Hayır	19,6	9,7	15,7	21,6	33,4		
		Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticileri Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Zihinsel Engelli	Evet	23,2	10,7	16,1	16,1	33,9	1.40	.85
	Hayır	19,3	9,9	16,0	22,1	32,8		
		Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticileri Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Ruhsal/Duygusal Engelli	Evet	23,0	16,4	21,3	15,6	23,8	14.39	.01*
	Hayır	19,2	9,5	15,6	22,3	33,4		

		Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticileri Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Dil ve Konuşma Engelli	Evet	2,8	13,9	19,4	27,8	36,1	6.79	.15
	Hayır	19,7	9,8	15,9	21,8	32,8		
		Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticileri Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Süreğen Engelli (Kronik Hastalık)	Evet	21,2	8,9	18,4	21,2	30,4	7.01	.14
	Hayır	18,7	10,3	15,0	22,2	33,8		
		Engelinden Kaynaklı Olarak Yöneticileri Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Diğer	Evet	17,2	7,8	22,4	25,9	26,7	6.33	.18
	Hayır	19,5	10,0	15,6	21,7	33,2		

Engel türü ile yöneticiler tarafından uygulanan mobbing, önyargılı ve/veya ayrımcı tutuma maruz kalma durumu arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Ki-kare analizine göre, ortopedik, görme ve ruhsal/duygusal engelli bireyler açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Ortopedik engelli bireylerin mobbing ve ayrımcılığa maruz kalma durumlarına ilişkin dağılımları değerlendirildiğinde, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” seçeneklerini işaretleyenlerin oranı (%23,1 ve %37,2), bu duruma maruz kalmadığını belirten bireylerin oranlarından (%21,1 ve %29,6) yüksektir. Elde edilen Ki-kare değeri ($\chi^2=20,23$; $p=.00$) anlamlıdır. Bu sonuç, ortopedik engelli bireylerin diğer bireylere kıyasla daha fazla olumsuz tutuma maruz kaldıklarını göstermektedir.

Benzer şekilde, görme engelli bireylerde de anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2=25,55$; $p=.00$). “Kesinlikle katılıyorum” yanıtı verenlerin oranı (%27,4), bu durumu yaşamadığını belirtenlerden (%34,7) düşük olsa da, “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” yanıtlarının dağılımı dikkate alındığında, gruplar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum, görme engelli bireylerin yöneticileri tarafından daha fazla önyargılı ya da ayrımcı bir tutuma maruz kaldıklarını düşündüklerini göstermektedir.

Ruhsal/duygusal engeli olan bireylerde de anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($\chi^2=14,39$; $p=.01$). Bu bireyler arasında “katılmıyorum” ve “kararsızım” yanıtlarını verenlerin oranı (%16,4 ve %21,3), bu durumu yaşamadığını belirten bireylere kıyasla daha yüksektir. Ancak “kesinlikle katılıyorum” oranı (%23,8) daha düşüktür. Bu bulgular, bu engel grubundaki bireylerin yöneticiler tarafından sergilenen olumsuz tutumlara ilişkin daha fazla farkındalığa ya da hassasiyete sahip olabileceklerini düşündürmektedir.

Buna karşın, işitme ($p=.32$), zihinsel ($p=.85$), dil ve konuşma ($p=.15$), süregen engel ($p=.14$) ve “diğer” engel türlerinde ($p=.18$) mobbing, önyargı ya da ayrımcılığa maruz kalma durumuna ilişkin anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu gruplarda verilen yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir dağılım görülmemiştir.

3.13. Engel Türü İle Engel Durumundan Kaynaklı Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Arasındaki İlişki

Tablo 62: Katılımcıların Engel Türü ile Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Ortopedik Engelli	Evet	15,8	8,7	15,4	22,8	37,3	5.85	.21
	Hayır	17,1	9,2	17,9	23,3	32,6		
		Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Görme Engelli	Evet	19,2	11,2	16,4	24,1	29,1	13.79	.01*
	Hayır	15,7	8,2	17,0	22,7	36,5		
		Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
İşitme Engelli	Evet	18,4	11,3	15,1	26,9	28,3	6.58	.16
	Hayır	16,4	8,7	17,0	22,6	35,3		

		Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Zihinsel Engelli	Evet	17,9	17,9	5,4	21,4	37,5	9.87	.04*
	Hayır	16,6	8,7	17,2	23,1	34,5		
		Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Ruhsal/Duygusal Engelli	Evet	24,6	9,8	21,3	15,6	28,7	11.12	.03*
	Hayır	16,1	8,9	16,5	23,5	35,0		
		Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Dil ve Konuşma Engelli	Evet	8,3	16,7	16,7	22,2	36,1	3.98	.41
	Hayır	16,7	8,8	16,8	23,1	34,6		

		Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Süreğen Engelli (Kronik Hastalık)	Evet	17,6	6,8	19,1	21,7	34,8	7.85	.10
	Hayır	16,2	9,8	15,9	23,6	34,5		
		Engelinden Kaynaklı Olarak Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge, Önyargılı ve/veya Ayrımcı Bir Tutuma Maruz Kalma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Diğer	Evet	16,4	6,9	18,1	31,0	27,6	5.84	.21
	Hayır	16,6	9,1	16,8	22,6	35,0		

Engelli bireylerin engel türüne göre çalışma arkadaşları tarafından sergilenen mobbing, önyargılı ve/veya ayrımcı tutuma maruz kalma algılarında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Ki-kare analizine göre; görme, zihinsel ve ruhsal/duygusal engelli bireylerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Görme engelli bireylerde elde edilen Ki-kare değeri ($\chi^2=13,79$; $p=.01$) anlamlı bulunmuştur. Bu grupta “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” diyenlerin oranı (%19,2 ve %11,2) görece yüksek olmakla birlikte, “kesinlikle katılıyorum” diyenlerin oranı da %29,1 ile dikkate değerdir. Buna karşılık, bu duruma maruz kalmadığını belirten bireylerin oranı (%36,5) daha yüksektir. Bulgular, görme engelli bireylerin bir kısmının çalışma arkadaşları tarafından önyargılı veya ayrımcı tutuma maruz kaldığını düşündüğünü, ancak bu algının gruba göre değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Zihinsel engelli bireyler açısından da anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($\chi^2=9,87$; $p=.04$). Bu grupta “kesinlikle katılıyorum” diyenlerin oranı %37,5 ile en yüksek düzeydedir. “Katılıyorum” diyenlerin oranı da %21,4’tür. Bu durum, zihinsel engelli bireylerin önemli bir bölümünün çalışma arkadaşları tarafından olumsuz tutumlara maruz kaldığı düşüncesini taşıdığını göstermektedir.

Ruhsal/duygusal engelli bireylerde de anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($\chi^2=11,12$; $p=.03$). Bu grupta “kesinlikle katılmıyorum” diyenlerin oranı (%24,6) yüksek olmakla birlikte, “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verenlerin oranı da %28,7’dir. “Kararsızım” diyenlerin oranı ise %21,3 gibi dikkat çeken bir düzeydedir. Bu dağılım, ruhsal/duygusal engeli olan bireylerin yaşadıkları durumlara dair daha fazla belirsizlik veya kararsızlık hissedebildiklerini düşündürmektedir.

Buna karşın, ortopedik ($p=.21$), işitme ($p=.16$), dil ve konuşma ($p=.41$), süregen hastalık ($p=.10$) ve “diğer” engel türlerinde ($p=.21$) anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu gruplarda bireylerin yanıt dağılımları birbirine benzerlik göstermekte ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır.

3.14. Cinsiyet ile Görevde Yükselmeye Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki

Tablo 63: Katılımcıların Cinsiyetleri ile Kurumda Engelli Çalışanların Çalışma Hayatındaki Görevde Yükselme İmkânları, Diğer Çalışanlarla Eşit Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Engelli Çalışanların Çalışma Hayatındaki Görevde Yükselme İmkânları, Diğer Çalışanlarla Eşit Düzeyde Olduğunu Düşünme Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Cinsiyet	Erkek	23,9	10,3	15,1	22,4	28,3	14.60	.01*
	Kadın	28,4	9,7	16,9	15,5	29,4		

$p \leq .05$

Katılımcıların cinsiyetleri ile engelli çalışanların görevde yükselme imkânlarının diğer çalışanlarla eşit düzeyde olduğu düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=14.60$, $p=.01$).

Kadın ve erkek katılımcıların verdikleri yanıtlar karşılaştırıldığında, her iki grubun da “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine yüksek oranlarda katılım gösterdiği görülmektedir (kadınlar %28,3; erkekler %29,4). Ancak kadın katılımcıların “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğini işaretleme oranı (%23,9), erkeklere göre (%28,4) biraz daha düşüktür. Bu fark, erkek

katılımcıların kadınlara kıyasla kurumda engelli çalışanların yükselme imkânlarına dair daha olumsuz bir algıya sahip olabileceklerini düşündürmektedir.

Öte yandan «katılmıyorum», «kararsızım» ve «katılıyorum» seçeneklerinde kadın ve erkek katılımcıların oranları birbirine yakın olmakla birlikte küçük farklar gözlemlenmektedir. Erkek katılımcılar arasında «katılmıyorum» oranı (9,7%), kadın katılımcılara göre (10,3%) biraz daha düşükken, «kararsızım» (16,9%) ve «katılıyorum» (15,5%) oranları kadınlara kıyasla bir miktar daha yüksektir.

Tablo 64: Katılımcıların Cinsiyetleri ile Engelli Bireylerin Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Yazılı/Sözlü Sınavlarında Karşılaştıkları Zorluklara Yönelik Gerekli Düzenlemelerin Yapılma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Engelli Bireylerin Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Yazılı/Sözlü Sınavlarında Karşılaştıkları Zorluklara Yönelik Gerekli Düzenlemelerin Yapılma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Cinsiyet	Erkek	27,2	14,1	26,4	17,2	15,1	11.60	.02*
	Kadın	31,2	14,7	21,8	13,8	18,6		

p≤.05

Tablo 64, katılımcıların cinsiyetleri ile engelli bireylerin görevde yükselme ve/veya unvan değişikliği sınavlarında karşılaştıkları zorluklara yönelik düzenlemelerin yapılma durumu arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare analiz bulgularını sunmaktadır. Ki-kare analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($\chi^2=14.60$, $p=.02$) tespit edilmiştir. Bu sonuç, cinsiyet ile engelli bireylerin sınavlarda karşılaştıkları zorluklara yönelik düzenlemelerin yapılması gerekliliği konusundaki tutumlar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Kadın katılımcıların %27,2'si “kesinlikle katılmıyorum” ve %14,1'i “katılmıyorum” seçeneklerini işaretlerken, erkek katılımcılarda bu oranlar sırasıyla %31,2 ve %14,7 olarak görülmektedir. “Kararsızım” kategorisinde kadınların oranı (%26,4) erkeklerden (%21,8) daha yüksektir. “Katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinde ise kadınların oranları (%17,2 ve %15,1) erkeklere (%13,8 ve %18,6) kıyasla farklılık göstermektedir. Bu dağılım, kadınların konuya ilişkin tutumlarının erkeklere göre daha fazla değişkenlik gösterdiğine işaret etmektedir. Özellikle erkeklerin “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine daha yüksek oranda katılmaları dikkat çekicidir.

Tablo 65: Katılımcıların Cinsiyetleri ile Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Mülakat Süreçlerinde Bireyin Engellilik Durumuna Karşı Muhtemel Önyargılar, Olumsuz ve Haksız Değerlendirmelere Sebep Olduğunu Düşünme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Görevde Yükselme ve/veya Unvan Değişikliği Mülakat Süreçlerinde Bireyin Engellilik Durumuna Karşı Muhtemel Önyargılar, Olumsuz ve Haksız Değerlendirmelere Sebep Olduğunu Düşünme Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Cinsiyet	Erkek	19,9	14,0	30,6	15,1	20,5	7.51	.11
	Kadın	25,2	12,9	28,2	12,7	20,9		

Tablo 65, katılımcıların cinsiyetlerine göre görevde yükselme ve/veya unvan değişikliği mülakat süreçlerinde bireyin engellilik durumuna karşı önyargı, olumsuz ve haksız değerlendirme yaşadığına dair algılarındaki farklılıkları ortaya koymaktadır. Verilere göre kadın katılımcıların %20,5'i "Kesinlikle Katılıyorum", %15,1'i "Katılıyorum" düzeyinde bu tür önyargı ve haksız değerlendirmelere maruz kaldığını düşünmektedir. Erkek katılımcılar ise benzer şekilde %20,9 oranında "Kesinlikle Katılıyorum" ve %12,7 oranında "Katılıyorum" yanıtı vermiştir. Kararsızlık oranı her iki grupta da yüksek olup kadınlarda %30,6, erkeklerde ise %28,2'dir. Cinsiyetler arası anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Ki-Kare analizi yapılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı ($\chi^2=7.51$, $p=.11$) tespit edilmiştir. Yani, kadın ve erkek katılımcılar arasında, engellilik durumuna karşı önyargılı değerlendirmelerin görevde yükselme ve unvan değişikliği süreçlerinde etkili olduğu yönündeki algılar açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

3.15. Cinsiyet ile Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu

Tablo 66: Katılımcıların Cinsiyetleri ile Çalışılan Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Çalışılan Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Cinsiyet	Erkek	19,1	10,5	14,3	26,2	29,8	6.51	.16
	Kadın	19,4	11,5	12,9	21,9	34,3		

Kadın katılımcıların %29,8'i ve erkek katılımcıların %34,3'ü bu tür düzenlemelerin "kesinlikle yapıldığını" belirtmiştir. Benzer şekilde, "katılıyorum" yanıtı verenlerin oranı kadınlarda %26,2, erkeklerde %21,9'dur. Kadınların %14,3'ü ve erkeklerin %12,9'u "kararsızım" yanıtını verirken, düzenlemelerin yapılmadığını düşünenlerin oranı kadınlarda toplamda %29,6 (kesinlikle katılmıyorum %19,1, katılmıyorum %10,5), erkeklerde ise %30,9'dur (kesinlikle katılmıyorum %19,4, katılmıyorum %11,5). Ki-kare değeri ($\chi^2=6.51$; $p=.16$) olarak hesaplanmış ve anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

3.16. Engel Türü ile Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşulları

Tablo 67: Ortopedik Engelli Çalışanlar ile Çalışılan Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu										Ki-kare (Sd=4)	p
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum			
		%	n	%	n	%	n	%	n	%	n		
Ortopedik Engelli	Evet	18,5	160	11,0	95	11,9	103	24,0	208	34,6	299	4.42	.35
	Hayır	20,0	238	11,4	136	14,3	170	22,2	264	32,2	383		

Tablo 67’de, elde edilen sonuçlara göre, ortopedik engelli bireylerin %34,6’sı bu düzenlemelerin kesinlikle yapıldığını belirtirken, engelli olmayan bireylerde bu oran %32,2’dir. Benzer şekilde, her iki grupta da “katılıyorum” seçeneği sırasıyla %24,0 ve %22,2 oranlarında tercih edilmiştir. Olumsuz görüş bildirenlerin oranları ise engelli bireylerde toplam %29,5 (kesinlikle katılmıyorum %18,5, katılmıyorum %11,0), engelli olmayanlarda ise toplam %31,4’tür. Bu oranlar, her iki grubun da kurumsal düzenlemeler konusunda benzer algılara sahip olduğunu göstermektedir. Ki-kare değeri ($\chi^2=4.42$; $p=.35$) istatistiksel açıdan anlamlı farklılık oluşturmadağı bulunmuştur.

Tablo 68: Görme Engelli Çalışanlar ile Çalışılan Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu												Ki-kare (Sd=4)	p
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum					
		%	n	%	n	%	n	%	n	%	n				
Görme Engelli	Evet	56,9	305	15,9	85	8,4	45	8,6	46	10,3	55	26.73	.00*		
	Hayır	45,9	697	15,3	232	14,2	261	12,1	230	12,6	246				

*p≤.05

Tablo 68’de sunulan ki-kare analiz bulguları, görme engelli çalışanlar ile çalışılan kurumdaki hissedilebilir yürüme yüzeyi işaretleri, kabartma yazı ve sesli uyarı sistemlerinin bulunma durumu arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre, görme engelli bireylerin bu ifadeye verdikleri yanıtlar ile engelli olmayan bireylerin yanıtları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($\chi^2= 26.73$; $p=.00$). Bu bulgu, görme engelli bireylerin kurumdaki erişilebilirlik önlemlerine ilişkin algılarının engelli olmayan bireylerden farklılaştığını göstermektedir.

Görme engelli bireylerin %56,9’u “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğini işaretlerken, bu oran engelli olmayan bireylerde %45,9’dur. Bu durum, görme engelli bireylerin kurumdaki erişilebilirlik önlemlerinin yetersiz olduğuna daha güçlü bir şekilde inandıklarını ortaya koymaktadır. Diğer yanıt kategorilerinde de benzer eğilimler gözlemlenmektedir. Örneğin, “Katılmıyorum” seçeneğinde görme engelli bireylerin oranı (%15,9) ile engelli olmayan bireylerin oranı (%15,3) birbirine yakın olsa da, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinde görme engelli bireylerin oranları daha düşüktür.

Tablo 69: İşitme Engelli Çalışanlar ile Çalışılan Kurumda İşitme Engelliler İçin Danışma, Toplantı Salonu Gibi Yerlerde İndüksiyon Döngü Sisteminin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda İşitme Engelliler İçin Danışma, Toplantı Salonu Gibi Yerlerde İndüksiyon Döngü Sisteminin Bulunma Durumu												Ki-kare (Sd=4)	p
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum					
		%	n	%	n	%	n	%	n	%	n				
İşitme Engelli	Evet	56,6	120	17,0	36	14,6	31	3,8	8	8,0	17	1.66	.80		
	Hayır	58,9	1086	14,4	265	15,8	291	4,1	76	6,8	126				

Tablo 69'da sunulan ki-kare analiz bulguları, işitme engelli çalışanlar ile çalışılan kurumda-ki indüksiyon döngü sisteminin bulunma durumu arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre, işitme engelli bireylerin bu ifadeye verdikleri yanıtlar ile engelli olmayan bireylerin yanıtları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($\chi^2=1.66$; $p=.80$). Bu bulgu, işitme engelli bireylerin kurumdaki indüksiyon döngü sisteminin varlığına ilişkin algılarının engelli olmayan bireylerden farklılaşmadığını göstermektedir.

İşitme engelli bireylerin 56,6%'ı «Kesinlikle Katılmıyorum» seçeneğini işaretlerken, bu oran engelli olmayan bireylerde 58,9%'dur. Benzer şekilde, diğer yanıt kategorilerinde de iki grup arasında belirgin bir fark gözlemlenmemektedir. Örneğin, «Katılmıyorum» seçeneğinde işitme engelli bireylerin oranı (17,0%) ile engelli olmayan bireylerin oranı (14,4%) birbirine yakındır. «Kararsızım», «Katılıyorum» ve «Kesinlikle Katılıyorum» seçeneklerinde de benzer oranlar görülmektedir. Bu durum, işitme engelli bireylerin de engelli olmayan bireyler gibi kurumdaki indüksiyon döngü sisteminin yetersiz olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 70: Dil ve Konuşma Engelli Çalışanlar ile Çalışılan Kurumda Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarına Türk İşaret Dili Eğitiminin Verilme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarına Türk İşaret Dili Eğitiminin Verilme Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Dil ve Konuşma Engelli	Erkek	44,4	16,7	13,9	5,6	19,4	1.66	.80
	Kadın	62,1	14,3	12,1	4,6	6,8		

Tablo 70'te sunulan ki-kare analiz bulguları, dil ve konuşma engelli çalışanlar ile çalışılan kurumda iş arkadaşlarına Türk İşaret Dili eğitimi verilme durumu arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre, dil ve konuşma engelli bireylerin bu ifadeye verdikleri yanıtlar ile engelli olmayan bireylerin yanıtları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($\chi^2=1.66$; $p=.80$). Bu bulgu, dil ve konuşma engelli bireylerin kurumdaki Türk İşaret Dili eğitimlerinin varlığına ilişkin algılarının engelli olmayan bireylerden farklılaşmadığını göstermektedir.

Dil ve konuşma engelli bireylerin %44,4'ü "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneğini işaretlerken, bu oranın engelli olmayan bireylerde de benzer düzeyde olduğu görülmektedir. Diğer yanıt kategorilerinde de iki grup arasında belirgin bir fark gözlemlenmemektedir. Örneğin, "Katılmıyorum" seçeneğinde dil ve konuşma engelli bireylerin oranı (%16,7) ile engelli olmayan bireylerin oranı arasında önemli bir fark yoktur. "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinde de benzer oranlar görülmektedir.

Tablo 71: Engel Türü ile Çalışılan Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Ortopedik Engelli	Evet	22,9	9,8	11,7	20,5	35,1	8.65	.08
	Hayır	22,3	12,1	13,9	21,7	30,1		
		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Görme Engelli	Evet	25,7	12,3	13,8	21,3	26,9	11.08	.03*
	Hayır	21,4	10,7	12,6	21,2	34,1		
		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
İşitme Engelli	Evet	20,3	8,5	13,2	25,9	32,1	4.53	.34
	Hayır	22,8	11,4	12,9	20,7	32,2		

		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Zihinsel Engelli	Evet	23,2	5,4	10,7	26,8	33,9	2.86	.58
	Hayır	22,5	11,3	13,0	21,1	32,2		
		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Ruhsal/Duygusal Engelli	Evet	17,2	15,6	17,2	22,1	27,9	6.55	.16
	Hayır	22,9	10,9	12,7	21,1	32,5		
		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Dil ve Konuşma Engelli	Evet	19,4	11,1	19,4	22,2	27,8	1.59	.81
	Hayır	22,6	11,1	12,8	21,2	32,3		

		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Süreğen Engelli (Kronik Hastalık)	Evet	22,4	10,8	12,5	19,6	34,8	2.97	.56
	Hayır	22,6	11,3	13,1	21,8	31,2		
		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Diğer	Evet	15,5	11,2	12,9	28,4	31,9	5.72	.22
	Hayır	22,9	11,1	12,9	20,8	32,2		

p≤.05

Tablo 71’de sunulan ki-kare analiz bulguları, farklı engel türlerine sahip çalışanlar ile çalışılan kurumdaki engelli bireyler için uygun tuvalet ve diğer özel alanların bulunma durumu arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre, engel türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Özellikle görme engelli bireylerin bu ifadeye verdikleri yanıtlar ile engelli olmayan bireylerin yanıtları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2=11.08, p=.03$). Bu bulgu, görme engelli bireylerin kurumdaki erişilebilir tuvalet ve özel alanların varlığına ilişkin algılarının engelli olmayan bireylerden farklılaştığını göstermektedir. Görme engelli bireylerin %25,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneğini işaretlerken, bu oran engelli olmayan bireylerde %21,4’tür. Ayrıca, görme engelli bireylerin %26,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” derken, engelli olmayan bireylerde bu oran %34,1’e çıkmaktadır. Bu da görme engelli bireylerin erişilebilirlik önlemlerine daha eleştirel yaklaştığını düşündürmektedir.

Diğer engel gruplarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Örneğin, ortopedik engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasında ($\chi^2=8.65, p=.08$), işitme engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasında ($\chi^2=4.53, p=.34$), zihinsel engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasında ($\chi^2=2.86, p=.58$), ruhsal/duygusal engelli bireyler ile

engelli olmayan bireyler arasında ($\chi^2=6.55, p=.16$), dil ve konuşma engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasında ($\chi^2=1.59, p=.81$), süregen engelli (kronik hastalık) bireyler ile engelli olmayan bireyler arasında ($\chi^2=2.97, p=.56$) ve diğer engel grupları ile engelli olmayan bireyler arasında ($\chi^2=5.72, p=.22$) anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 72: Ortopedik ve Görme Engelli Çalışanlar ile Çalışılan Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplaması Kaygan Olmama Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplaması Kaygan Olmama Durumu												
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ki-kare(Sd=4)	p	
		%	n	%	n	%	n	%	n	%	n			
Ortopedik Engelli	Evet	23,5	203	14,7	127	20,5	177	17,9	155	23,5	203	12.47	.02*	
	Hayır	19,7	235	13,4	159	20,7	247	23,8	284	22,3	266			

		Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplaması Kaygan Olmama Durumu												
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ki-kare(Sd=4)	p	
		%	n	%	n	%	n	%	n	%	n			
Görme Engelli	Evet	20,7	111	14,7	79	21,8	117	22,9	123	19,8	106	4.78	.31	
	Hayır	21,5	327	13,6	207	20,2	307	20,8	316	23,9	363			

$p \leq .05$

Tablo 72’de, ortopedik ve görme engelli çalışanların çalıştıkları kurumda ıslak ve kuru durumda zemin kaplamasının kaygan olmama durumuna ilişkin algıları arasındaki fark, Ki-kare analizi ile incelenmiştir.

Ortopedik engelli bireylerin görüşlerine bakıldığında, %23,5'i bu düzenlemenin kesinlikle yapıldığını belirtirken, ortopedik engelli olmayanlarda bu oran %19,7'dir. "Katılıyorum" diyenlerin oranı ortopedik engellilerde %20,5, engelli olmayanlarda ise %13,4'tür. "Kararsızım" ifadesini kullananların oranı engellilerde %20,5, engelli olmayanlarda %20,7 olup benzerlik göstermektedir. "Katılmıyorum" diyenler engellilerde %17,9, engelli olmayanlarda %23,8; "kesinlikle katılmıyorum" diyenler ise sırasıyla %17,9 ve %22,3'tür. Yapılan Ki-kare testi sonucunda ($\chi^2=12,47$; $p=.02$) ortopedik engelli bireyler ile olmayanlar arasında algı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Görme engelli bireylerin değerlendirmesinde ise "kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı %20,7, görme engelli olmayanlarda %21,5'tir. "Katılıyorum" seçeneğini tercih edenler görme engellilerde %11,4, engelli olmayanlarda %13,6'dır. "Kararsızım" diyenlerin oranı görme engellilerde %21,8, engelli olmayanlarda %20,7; "katılmıyorum" diyenler sırasıyla %22,7 ve %20,8; "kesinlikle katılmıyorum" diyenler ise %23,4 ve %23,5'tir. Ki-kare testi sonucunda ($\chi^2=4,78$; $p=.31$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, kurumda ıslak ve kuru zeminlerin kaygan olmaması durumuna ilişkin değerlendirmeler, ortopedik engelli bireyler ile diğer bireyler arasında anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Ancak bu durum görme engelli bireyler ile diğer bireyler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 73: Engel Türü ile Çalışılan Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Ortopedik Engelli	Evet	19,9	10,5	22,7	20,0	26,9	8.21	.08
	Hayır	19,6	11,3	21,3	24,6	23,2		

		Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Görme Engelli	Evet	27,1	13,1	21,6	19,2	19,0	35.99	.00*
	Hayır	17,2	10,2	22,0	23,9	26,8		
		Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
İşitme Engelli	Evet	16,5	9,4	20,3	26,4	27,4	6.58	.16
	Hayır	20,1	11,1	22,1	22,2	24,5		
		Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Zihinsel Engelli	Evet	23,2	5,4	19,6	26,8	25,0	2.56	.63
	Hayır	19,7	11,1	22,0	22,6	24,8		

		Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Ruhsal/Duygusal Engelli	Evet	11,5	8,2	17,2	36,1	27,0	17.23	.00*
	Hayır	20,3	11,1	22,2	21,8	24,6		
		Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Dil ve Konuşma Engelli	Evet	11,1	5,6	13,9	27,8	41,7	8.08	.09
	Hayır	19,9	11,0	22,0	22,6	24,5		
		Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Süreğen Engelli (Kronik Hastalık)	Evet	16,2	9,2	20,5	26,8	27,3	14.47	.00*
	Hayır	21,2	11,6	22,4	21,0	23,7		

		Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare(Sd=4)	p
		%	%	%	%	%		
Diğer	Evet	14,7	13,8	16,4	32,8	22,4	10.03	.04*
	Hayır	20,1	10,8	22,2	22,1	24,9		

$p \leq .05$

Tablo 73'te sunulan ki-kare analiz bulguları, farklı engel türlerine sahip çalışanlar ile çalışılan kurumdaki yangın gibi afetlerde tahliye şartlarının erişilebilirliği arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre, görme engelli ($\chi^2=35.99, p=.00$), ruhsal/duygusal engelli ($\chi^2=17.23, p=.00$), süregen engelli ($\chi^2=14.47, p=.00$) ve diğer engel gruplarına ($\chi^2=10.03, p=.04$) mensup bireylerin bu ifadeye verdikleri yanıtlar ile engelli olmayan bireylerin yanıtları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu bulgular, söz konusu engel gruplarının afet tahliye şartlarının erişilebilirliğine ilişkin algılarının engelli olmayan bireylerden belirgin şekilde farklılaştığını göstermektedir.

Görme engelli bireylerin %27,1'i "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneğini işaretlerken, bu oran engelli olmayan bireylerde %17,2'dir. Benzer şekilde, ruhsal/duygusal engelli bireylerin %36,1'i "Katılıyorum" derken, bu oran engelli olmayan bireylerde %21,8'dir. Bu veriler, görme engelli bireylerin tahliye şartlarına daha eleştirel yaklaştığını, ruhsal/duygusal engelli bireylerin ise daha olumlu değerlendirme eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Süregen engelli bireylerde "Katılıyorum" (%26,8) ve "Kesinlikle Katılıyorum" (%27,3) seçeneklerinin engelli olmayan bireylere göre daha yüksek oranlarda işaretlendiği görülmektedir. Diğer engel türüne sahip bireylerin ise %32,8'i "Katılıyorum" seçeneğini işaretlerken, diğer engelli olmayan bireylerde %22,1'dir. Diğer engel türüne sahip bireylerin tahliye şartlarının erişilebilirliğine ilişkin algılarının engelli olmayan bireylere kıyasla daha olumlu olduğu söylenebilir.

Diğer yandan, ortopedik engelli ($\chi^2=8.21; p=.08$), işitme engelli ($\chi^2=6.58, p=.16$), zihinsel engelli ($\chi^2=2.56; p=.63$) ve dil ve konuşma engelli ($\chi^2= 8.08; p=.09$) bireyler ile engelli olmayan bireyler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

3.17. Eğitim Durumu ile Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması Arasındaki Farklılık

Tablo 74: Katılımcıların Eğitim Durumları ile 2005 Yılında Kabul Edilen 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile Kamuda Engelli Çalıştırma Oranının %3'e Çıkarılmasının Engelli Bireylerin İstihdamına Önemli Katkı Sağlama Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları

		2005 Yılında Kabul Edilen 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile Kamuda Engelli Çalıştırma Oranının %3'e Çıkarılmasının Engelli Bireylerin İstihdamına Önemli Katkı Sağlama Durumu				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Ki-kare (Sd=8)	p
		%	%	%		
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	10,3	31,0	58,6	3.24	.92
	Lise Mezunu	6,3	37,6	56,0		
	Önlisans Mezunu	8,1	36,1	55,8		
	Lisans Mezunu	7,6	36,6	55,8		
	Lisansüstü Mezunu	6,8	33,1	60,2		

Tablo 74'te sunulan ki-kare analiz bulguları, engelli bireylerin eğitim düzeyleri ile 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un kamuda engelli istihdamını %3'e çıkarma politikasının istihdama katkısına ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre, eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=3.24$; $p=.92$). Bu bulgu, engelli bireylerin eğitim seviyelerinden bağımsız olarak, söz konusu yasanın istihdama katkısına dair benzer görüşlere sahip olduğunu göstermektedir.

Genel olarak, katılımcıların büyük çoğunluğu (%55,8 ile %60,2 arası) bu yasanın engelli istihdamına önemli katkı sağladığını belirtmiştir. Özellikle lisansüstü mezunlarında bu oran %60,2 ile en yüksek düzeydeyken, ilkokul/ortaokul mezunlarında %58,6, lise mezunlarında %56,0, önlisans mezunlarında %55,8 ve lisans mezunlarında %55,8 olarak kaydedilmiştir. "Kararsızım" seçeneğini işaretleyenlerin oranı tüm eğitim düzeylerinde %31,0 ile %37,6 arasında değişirken, "Katılmıyorum" diyenlerin oranı ise %6,3 ile %10,3 aralığında kalmıştır.

Tablo 75: Katılımcıların Eğitim Durumları ile 2014 Yılında Hayata Geçirilen EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) Uygulamasının Türkiye’de Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Artırma Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları

		2014 Yılında Hayata Geçirilen EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı) Uygulamasının Türkiye’de Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Artırma Durumu				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Ki-kare (Sd=8)	p
		%	%	%		
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	6,9	20,7	72,4	7.93	.44
	Lise Mezunu	5,5	19,2	75,3		
	Önlisans Mezunu	3,8	23,2	73,0		
	Lisans Mezunu	3,7	22,6	73,6		
	Lisansüstü Mezunu	2,0	20,7	77,3		

Tablo 75’de sunulan ki-kare analiz bulguları, engelli bireylerin eğitim düzeyleri ile EKPSS uygulamasının kamuda engelli istihdamını artırma etkisine ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre, anlamlı farklılığın olmadığı ($\chi^2=7.93$; $p=.44$) ve tüm eğitim düzeylerindeki katılımcıların büyük çoğunluğu (%72,4 ile %77,3 arası) EKPSS’nin engelli bireylerin kamuda çalışma fırsatlarını artırdığını belirtmiştir. Bu durum, uygulamanın genel olarak başarılı bulunduğunu ve engelli istihdamına olumlu katkı sağladığını göstermektedir.

Eğitim düzeylerine göre incelendiğinde, lisansüstü mezunlarının %77,3 ile en yüksek oranda “Katılıyorum” seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Bunu sırasıyla lise mezunları (%75,3), lisans mezunları (%73,6), önlisans mezunları (%73,0) ve ilkokul/ortaokul mezunları (%72,4) izlemektedir. “Kararsızım” diyenlerin oranı tüm gruplarda %19,2 ile %23,2 arasında değişirken, “Katılmıyorum” diyenlerin oranı ise %2,0 ile %6,9 aralığında kalmıştır.

Tablo 76: Katılımcıların Eğitim Durumları ile EKPSS Sonucuna Göre Mülakat Yapılmadan Atama ve Yerleştirme Yapılmasının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırma Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları

		EKPSS Sonucuna Göre Mülakat Yapılmadan Atama ve Yerleştirme Yapılmasının Engelli Bireylerin Kamuda Çalışma Fırsatını Arttırma Durumu				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Ki-kare (Sd=8)	p
		%	%	%		
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	10,3	10,3	79,3	5.95	.69
	Lise Mezunu	5,8	18,4	75,8		
	Önlisans Mezunu	3,8	17,7	78,5		
	Lisans Mezunu	5,1	18,3	76,6		
	Lisansüstü Mezunu	3,6	18,3	78,1		

Tablo 76’da sunulan ki-kare analiz bulguları, engelli bireylerin eğitim düzeyleri ile EKPSS sonucuna göre mülakatsız atama sisteminin kamuda engelli istihdamını artırma etkisine ilişkin algılarını incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılığın olmadığı ($\chi^2=5.65$; $p=.69$) ve tüm eğitim düzeylerindeki katılımcıların büyük çoğunluğu (%75,8 ile %79,3 arası) bu uygulamanın engelli istihdamını artırdığına katılmaktadır. Bu durum, mülakatsız atama sisteminin engelli bireylerin kamuya yerleştirilmesinde etkili bir yöntem olduğu yönünde güçlü bir konsensüs olduğunu göstermektedir.

Eğitim düzeylerine göre ayrıntılı bakıldığında, ilkokul/ortaokul mezunlarının %79,3 ile en yüksek oranda “Katılıyorum” seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Bunu sırasıyla önlisans mezunları (%78,5), lisansüstü mezunları (%78,1), lisans mezunları (%76,6) ve lise mezunları (%75,8) izlemektedir. “Kararsızım” diyenlerin oranı %10,3 ile %18,4 arasında değişirken, “Katılmıyorum” diyenlerin oranı ise %3,6 ile %10,3 aralığında kalmıştır. İlkokul/ortaokul mezunlarında “Katılmıyorum” oranının (%10,3) diğer eğitim gruplarına göre nispeten yüksek olması dikkat çekicidir.

Tablo 77: Katılımcıların Eğitim Durumları ile İlgili Mevzuata Göre Engelli Bireylerin Görev Yaptıkları Kurumdan, İstedikleri İl veya İlçeye Tayin İsteyebilmeleri Hakkının Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırma Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları

		İlgili Mevzuata Göre Engelli Bireylerin Görev Yaptıkları Kurumdan, İstedikleri İl veya İlçeye Tayin İsteyebilmeleri Hakkının Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırma Durumu				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Ki-kare (Sd=8)	p
		%	%	%		
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	6,9	17,2	75,9	6.08	.64
	Lise Mezunu	9,3	17,6	73,1		
	Önlisans Mezunu	6,8	23,7	69,4		
	Lisans Mezunu	8,4	20,1	71,6		
	Lisansüstü Mezunu	8,8	19,1	72,1		

Tablo 77’de sunulan veriler, engelli bireylerin eğitim düzeyleri ile tayin hakkının kamuda çalışma şartlarını kolaylaştırma etkisine ilişkin algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılığın olmadığı ($\chi^2=6.08$; $p=.64$) ve tüm eğitim düzeylerindeki katılımcıların önemli bir çoğunluğu (%69,4 ile %75,9 arası) bu hakkın çalışma şartlarını iyileştirdiği görüşüne katılmaktadır. Bu durum, tayin hakkının engelli kamu personeli için önemli bir kolaylaştırıcı olduğunu göstermektedir.

Eğitim düzeylerine göre detaylı incelendiğinde, lise mezunlarının %75,9 ile en yüksek oranda “Katılıyorum” seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Bunu sırasıyla lisansüstü mezunları (%72,1), önlisans mezunları (%73,1), lisans mezunları (%71,6) ve ilkokul/ortaokul mezunları (%69,4) izlemektedir. “Kararsızım” diyenlerin oranı %17,2 ile %23,7 arasında değişirken, “Katılmıyorum” diyenlerin oranı ise %6,8 ile %9,3 aralığında kalmıştır. Lisans mezunlarında kararsızların oranının (%23,7) diğer gruplara göre nispeten yüksek olması dikkat çekicidir.

Tablo 78: Katılımcıların Eğitim Durumları ile Engelli Bireylerin İsteği Dışında Gece Nöbeti ve Gece Vardiyası Görevinin Verilmemesinin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırma Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları

		Engelli Bireylerin İsteği Dışında Gece Nöbeti ve Gece Vardiyası Görevinin Verilmemesinin Kamuda Çalışma Şartlarını Kolaylaştırma Durumu				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Ki-kare (Sd=8)	p
		%	%	%		
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	17,2	13,8	69,0	8.92	.35
	Lise Mezunu	8,0	14,6	77,5		
	Önlisans Mezunu	7,6	17,4	75,0		
	Lisans Mezunu	6,7	16,4	76,9		
	Lisansüstü Mezunu	10,4	16,3	73,3		

Tablo 78'deki veriler, engelli bireylerin gece nöbeti ve vardiyası muafiyetinin çalışma şartlarına etkisine ilişkin algılarını eğitim düzeyleri açısından incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre anlamlı farklılığın olmadığı ($\chi^2=8.92$; $p=.35$) ve tüm eğitim gruplarında katılımcıların önemli bir çoğunluğu (69,0% ile 77,5% arası) bu uygulamanın çalışma koşullarını iyileştirdiği görüşüne katılmaktadır. Bu durum, engelli çalışanların özel ihtiyaçlarına uygun çalışma düzenlemelerinin istihdam süreçlerini kolaylaştırdığını göstermektedir.

Eğitim düzeylerine göre ayrıştırıldığında, lise mezunlarının %77,5 ile en yüksek oranda olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Bunu sırasıyla lisans mezunları (%76,9), önlisans mezunları (%75,0), lisansüstü mezunları (%73,3) ve ilkokul/ortaokul mezunları (%69,0) izlemektedir. "Katılmıyorum" diyenlerin oranı ilkokul/ortaokul mezunlarında %17,2 ile en yüksek seviyede iken, lisans mezunlarında %6,7 ile en düşük seviyededir. Kararsızların oranı ise tüm gruplarda %13,8 ile %17,4 arasında değişmektedir.

Tablo 79: Katılımcıların Eğitim Durumları ile Toplu Sözleşmeler Kapsamında Engelli Bireylerin Konut Tahsis, Oturma Süresi ve Aile Yardımı Ödeneği Gibi Alanlarda Yapılan Düzenlemelerin Olumlu Bulunmasına İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları

		Toplu Sözleşmeler Kapsamında Kamu Konutu Tahsis, Oturma Süresi ve Aile Yardımı Ödeneği Gibi Alanlarda Engelli Bireylerin Dezavantajlarını Gidermeye Yönelik Düzenlemelerin Olumlu Değerlendirilme Durumu				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Ki-kare (Sd=8)	p
		%	%	%		
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	6,9	31,0	62,1	3.47	.90
	Lise Mezunu	7,7	28,0	64,3		
	Önlisans Mezunu	6,8	29,0	64,1		
	Lisans Mezunu	8,5	27,0	64,6		
	Lisansüstü Mezunu	7,6	23,9	68,5		

Ki-kare analizi sonuçlarına göre, engelli bireylerin eğitim durumları ile yetkili sendikalarca yürütülen kamu görevlileri toplu sözleşmeleri kapsamında; kamu konutlarının tahsisine ilişkin uygulamalar, beş yıllık oturma süresinin engelli bireyler için altı yıla çıkarılması ve çocuklar için verilmekte olan aile yardımı ödeneğinin engelli çocuklar için %50 artırımlı olarak ödenmesi gibi, engelli bireylerin karşılaştıkları yapısal ve sosyal dezavantajların giderilmesine yönelik düzenlemelerin olumlu değerlendirilmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Tablo 77’de yer alan veriler incelendiğinde, tüm eğitim seviyelerindeki katılımcıların büyük çoğunluğunun (%62,1 ile %68,5 arasında) bu düzenlemeleri olumlu bulduğu görülmektedir. Ki-kare değerinin ($\chi^2=3.47$; $p=.90$) istatistiksel olarak anlamlı çıkmaması, eğitim düzeyine göre bu düzenlemelere ilişkin tutumlar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

3.18. Yaş Düzeyi ile Fiziksel Erişim Koşulları Arasındaki Farklılık

Tablo 80: Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Çalışılan Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=12)	p
		%	%	%	%	%		
Yaş Düzeyi	30 Yaş ve Altı	20,4	10,6	14,9	19,6	34,5	12.78	.39
	31-40 Yaş Aralığı	18,9	9,9	15,1	22,8	33,2		
	41-50 Yaş Aralığı	19,8	11,4	11,9	24,2	32,7		
	50 Yaş ve Üzeri	18,7	14,8	10,3	23,2	32,9		

Analiz sonucunda elde edilen ki-kare değeri ($\chi^2=12.78$; $p=.39$) istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur. Bu bulgular, katılımcıların yaş düzeyleri ile çalıştıkları kurumlarda ortopedik engelli bireyler için yapılan düzenlemelerin (rampalar, asansörler, kapı genişlikleri vb.) varlığına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Tablodaki yüzdelik dağılımlar incelendiğinde, tüm yaş gruplarında katılımcıların büyük çoğunluğunun “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerine yöneldiği görülmektedir. Örneğin, 30 yaş ve altı grupta %34.5, 31-40 yaş aralığında %33.2, 41-50 yaş aralığında %32.7 ve 50 yaş üzerinde %32.9 oranında “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtı verilmiştir. Ancak, 50 yaş ve üzeri grupta “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” yanıtlarının diğer gruplara kıyasla biraz daha yüksek olduğu (%18.7 ve %14.8) tespit edilmiştir.

Tablo 81: Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Çalışılan Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=12)	p
		%	%	%	%	%		
Yaş Düzeyi	30 Yaş ve Altı	23,1	12,2	11,0	18,4	35,3	6.62	.88
	31-40 Yaş Aralığı	22,3	11,8	12,1	21,4	32,3		
	41-50 Yaş Aralığı	22,3	10,1	14,7	21,9	30,9		
	50 Yaş ve Üzeri	22,9	11,0	12,6	21,3	32,3		

Tablo 81’de katılımcıların yaş düzeyleri ile çalıştıkları kurumlarda engelli bireyler için uygun tuvalet ve diğer özel alanların bulunma durumuna ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan hiçbir anlamlı fark olmadığını göstermektedir ($\chi^2=6.62$; $p=.88$).

Yüzdelik dağılımlar dikkatle incelendiğinde, tüm yaş gruplarında tutarlı bir model göze çarpmaktadır. “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtı 30 yaş ve altında %35.3 ile en yüksek orana sahipken, diğer gruplarda %30.9-32.3 aralığında benzerlik göstermektedir. “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” gibi olumsuz yanıtlar ise tüm gruplarda yaklaşık %22-23 ve %10-12 bandında sabit kalmıştır.

Tablo 82: Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=12)	p
		%	%	%	%	%		
Yaş Düzeyi	30 Yaş ve Altı	29,0	14,9	16,1	14,5	25,5	10.01	.37
	31-40 Yaş Aralığı	31,8	12,6	19,1	16,3	20,2		
	41-50 Yaş Aralığı	27,8	14,6	17,8	19,0	20,8		
	50 Yaş ve Üzeri	27,4	12,9	22,3	16,8	20,6		

Tablo 82’de sunulan ki-kare analizi sonuçlarına göre, katılımcıların yaş düzeyleri ile çalıştıkları kurumlarda engelli bireyler için uygun çalışma masaları, sandalyeler ve diğer ergonomik düzenlemelerin bulunma durumuna ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($\chi^2=10.01$, $p=.37$).

Tablodaki yüzdelik dağılımlar incelendiğinde, tüm yaş gruplarında katılımcıların en yüksek oranlarda “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” seçeneklerini işaretlediği görülmektedir. Örneğin, 30 yaş ve altı grupta “Kesinlikle Katılmıyorum” %29.0, “Katılmıyorum” %14.9; 31-40 yaş aralığında sırasıyla %31.8 ve %12.6; 41-50 yaş aralığında %27.8 ve %14.6; 50 yaş ve üzerinde ise %27.4 ve %12.9 olarak kaydedilmiştir. Bu sonuçlar, katılımcıların büyük bir bölümünün kurumlarında engelli bireyler için ergonomik düzenlemelerin yetersiz olduğunu düşündüğünü ortaya koymaktadır.

Olumlu yanıtlar (“Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum”) incelendiğinde ise tüm yaş gruplarında benzer oranlar gözlemlenmektedir. 30 yaş ve altı grupta toplam %40.0, 31-40 yaş aralığında %36.5, 41-50 yaş aralığında %39.8 ve 50 yaş üzerinde %37.4 olduğu gözlemlenmiştir. “Kararsızım” seçeneğine verilen yanıtlar 50 yaş ve üzeri grupta %22.3 ile diğer gruplara göre (ortalama %17-19) daha yüksektir.

Tablo 83: Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Çalışılan Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplaması Kaygan Olmama Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplaması Kaygan Olmama Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=12)	p
		%	%	%	%	%		
Yaş Düzeyi	30 Yaş ve Altı	16,1	12,9	21,6	19,6	29,8	16.20	.18
	31-40 Yaş Aralığı	21,8	13,7	19,8	21,4	23,2		
	41-50 Yaş Aralığı	22,2	13,5	22,3	20,9	21,1		
	50 Yaş ve Üzeri	22,3	16,1	18,1	23,5	20,0		

Tablo 83'te sunulan verilere göre, Ki-Kare analizi sonuçlarında ($\chi^2=16.20$, $p=.18$) katılımcıların yaş düzeyleri ile çalıştıkları kurumda ıslak ve kuru durumda zemin kaplaması kaygan olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Tablodaki veriler incelendiğinde, 30 yaş ve altı grup en yüksek “Kesinlikle Katılıyorum” oranına (%29.8) sahipken, 41-50 yaş aralığındaki çalışanların “Kesinlikle Katılmıyorum” kategorisinde en yüksek yüzde (%22.3) ile temsil edildiği görülmektedir. Yaş grupları arasında algı farklılıkları gözlemlenmekle birlikte, bu farklılıkların istatistiksel anlamlılık düzeyine ulaşmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 84: Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Çalışılan Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=12)	p
		%	%	%	%	%		
Yaş Düzeyi	30 Yaş ve Altı	54,5	16,1	9,0	9,0	11,4	15.35	.22
	31-40 Yaş Aralığı	51,1	14,1	13,4	9,8	11,7		
	41-50 Yaş Aralığı	45,9	15,7	13,5	12,8	12,1		
	50 Yaş ve Üzeri	44,5	17,4	12,3	12,9	12,9		

Tablo 84'te Ki-Kare analizi sonuçlarında ($\chi^2=15.35$, $p=.22$) katılımcıların yaş düzeyleri ile çalıştıkları kurumda görme engelliler için hissedilebilir yürüme yüzeyi işaretleri, gerekli yerlerde kabartma yazı ve sesli uyarı sistemlerinin bulunma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırma verileri incelendiğinde, 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların "Kesinlikle Katılmıyorum" görüşünde en yüksek orana (%45.9) sahip olduğu, bunu 30 yaş ve altı grubun (%34.5) ve 50 yaş ve üzeri grubun (%44.5) izlediği görülmektedir. "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinde ise tüm yaş gruplarında nispeten düşük oranlar gözlemlenmektedir.

Tablo 85: Katılımcıların Yaş Düzeyleri ile Çalışılan Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=12)	p
		%	%	%	%	%		
Yaş Düzeyi	30 Yaş ve Altı	15,7	12,9	26,3	18,0	27,1	11.67	.47
	31-40 Yaş Aralığı	20,0	11,3	21,7	22,5	24,5		
	41-50 Yaş Aralığı	20,4	9,6	21,2	24,2	24,7		
	50 Yaş ve Üzeri	21,0	11,6	20,3	23,5	23,5		

Tablo 85'te yer alan verilere göre, katılımcıların yaş düzeyleri ile çalıştıkları kurumlarda yangın gibi afet durumlarında tahliye şartlarının erişilebilirliğine ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($\chi^2=11.67$; $p=.47$).

Yaş gruplarının dağılımı incelendiğinde, tüm gruplarda katılımcıların yaklaşık yarısının olumlu yanıtlar verdiği görülmektedir. 30 yaş ve altı grupta “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtları toplam %45.1, 31-40 yaş aralığında %47.0, 41-50 yaş aralığında %48.9 ve 50 yaş üzerinde %47.0 olarak kaydedilmiştir.

Olumsuz yanıtlar (“Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum”) incelendiğinde ise 30 yaş ve altı grupta %28.6, 31-40 yaş aralığında %31.3, 41-50 yaş aralığında %30.0 ve 50 yaş üzerinde %32.6 oranında olduğu görülmektedir. Kararsızların oranı ise 30 yaş ve altı grupta %26.3 ile en yüksek, diğer gruplarda ise %20-22 aralığındadır.

3.19. Çalışılan Kurum ile Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı Bulunma Durumu

Tablo 86: Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Çalışılan Kurumda Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Çalışılan Kurumda Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayrımı Bulunma Durumu			
		Evet	Hayır	Ki-kare	p
		%	%	(Sd=18)	
Çalışılan Kurum	Cumhurbaşkanlığı	53,8	46,2	33.01	.02*
	Üniversite	51,5	48,5		
	Adalet Bakanlığı	30,4	69,6		
	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	45,2	54,8		
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	64,3	35,7		
	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	48,5	51,5		
	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	56,5	43,5		
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	50,0	50,0		
	Hazine ve Maliye Bakanlığı	47,4	52,6		
	İçişleri Bakanlığı	46,7	53,3		
	Kültür ve Turizm Bakanlığı	50,0	50,0		
	Millî Eğitim Bakanlığı	44,0	56,0		
	Millî Savunma Bakanlığı	75,0	25,0		
	Sağlık Bakanlığı	58,3	41,7		
	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	25,0	75,0		
	Tarım ve Orman Bakanlığı	39,6	60,4		
	Ticaret Bakanlığı	50,0	50,0		
	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	42,1	57,9		
	Diğer	61,4	38,6		

p≤.05

Tablo 86'da sunulan veriler ve ki-kare analizi sonuçları ($\chi^2=33.01$, $p=.02$), çalışılan kurum türü ile engelli tuvaletlerinde cinsiyet ayrımı bulunma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre, kurumlar arasında belirgin farklılıklar gözlenmektedir. Millî Savunma Bakanlığı (%75) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (%64.3) engelli tuvaletlerinde cinsiyet ayrımı olduğunu belirten en yüksek oranlara sahipken, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (%25) ve Adalet Bakanlığı (%30.4) en düşük oranlara sahiptir.

3.20. Çalışılan Kurum ile Fiziksel Erişim Koşulları

Tablo 87: Katılımcıların Çalışılan Kurum ile Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Ortopedik Engelli Bireyler İçin Düzenlemeler (Rampalar, Asansörler, Kapı Genişlikleri vb.) Yapılma Durumu						p
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=72)	
		%	%	%	%	%		
Çalışılan Kurum	Cumhurbaşkanlığı	15,40	7,70	7,70	30,80	38,50	93,73	.04*
	Üniversite	14,70	22,10	19,10	26,50	17,60		
	Adalet Bakanlığı	17,40	4,30	13,00	17,40	47,80		
	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	26,20	11,90	14,30	19,00	28,60		
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	14,30	7,10	21,40	35,70	21,40		
	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	12,10	9,10	13,60	33,30	31,80		
	Enerji ve Tabii Kaynaklar-Bakanlığı	30,40	0,00	13,00	26,10	30,40		
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0,00	50,00	25,00	25,00	0,00		
	Hazine ve Maliye Bakanlığı	21,10	5,30	15,80	42,10	15,80		
	İçişleri Bakanlığı	22,20	11,10	15,60	26,70	24,40		
	Kültür ve Turizm Bakanlığı	37,50	0,00	12,50	25,00	25,00		
	Millî Eğitim Bakanlığı	19,40	11,40	13,40	21,10	34,70		
	Millî Savunma Bakanlığı	50,00	0,00	0,00	25,00	25,00		
	Sağlık Bakanlığı	13,10	10,60	10,10	30,70	35,70		
	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	25,00	12,50	37,50	12,50	12,50		
	Tarım ve Orman Bakanlığı	24,50	8,20	8,80	22,60	35,80		
	Ticaret Bakanlığı	25,00	50,00	25,00	0,00	0,00		
	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	15,80	15,80	18,40	23,70	26,30		
	Diğer	27,10	12,90	15,70	14,30	30,00		

p≤.05

Ki-kare analizi sonuçlarına göre, “Çalıştığım kurumda ortopedik engelli bireyler için düzenlemeler (rampalar, asansörler, kapı genişlikleri vb.) yapılmıştır.” ifadesine verilen yanıtların çalışılan kuruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($\chi^2=93.73$; $p=.04$). Bu bulgu, ortopedik engelli bireyler için yapılan düzenlemelerin kurumlar arasında önemli ölçüde değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, Cumhurbaşkanlığı (%38.50), Adalet Bakanlığı (%47.80) ve Sağlık Bakanlığı (%35.70) gibi kurumlarda çalışanların büyük bir kısmı bu düzenlemelerin yapıldığına kesinlikle katılırken, Gençlik ve Spor Bakanlığı (%0), Ticaret Bakanlığı (%0) ve Millî Savunma Bakanlığı (%25.00) gibi kurumlarda bu oranlar oldukça düşüktür.

Tablo 88: Katılımcıların Çalışılan Kurum ile Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Tuvalet ve Diğer Özel Alanların Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=72)	p
		%	%	%	%	%		
Çalışılan Kurum	Cumhurbaşkanlığı	30,80	7,70	30,80	7,70	23,10	121,00	.00*
	Üniversite	17,60	17,60	19,10	27,90	17,60		
	Adalet Bakanlığı	21,70	8,70	8,70	8,70	52,20		
	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	28,60	14,30	9,50	21,40	26,20		
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	14,30	14,30	21,40	21,40	28,60		
	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	21,20	15,20	12,10	21,20	30,30		
	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	21,70	0,00	17,40	26,10	34,80		
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0,00	25,00	25,00	25,00	25,00		
	Hazine ve Maliye Bakanlığı	15,80	15,80	5,30	47,40	15,80		
	İçişleri Bakanlığı	24,40	8,90	20,00	24,40	22,20		
	Kültürve Turizm Bakanlığı	37,50	0,00	0,00	37,50	25,00		
	Millî Eğitim Bakanlığı	23,50	10,50	11,60	20,20	34,30		
	Millî Savunma Bakanlığı	50,00	0,00	0,00	0,00	50,00		
	Sağlık Bakanlığı	15,60	9,50	10,60	32,20	32,20		
	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	37,50	12,50	50,00	0,00	0,00		
	Tarım ve Orman Bakanlığı	23,90	11,90	13,20	17,60	33,30		
	Ticaret Bakanlığı	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00		
	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	18,40	5,30	23,70	21,10	31,60		
	Diğer	22,90	20,00	24,30	8,60	24,30		

Ki-kare analizi sonuçlarına göre, “Çalıştığım kurumda engelli bireyler için uygun tuvalet ve diğer özel alanlar mevcuttur.” ifadesine verilen yanıtların çalışılan kuruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($\chi^2=121.00, p=.00$). Bu bulgu, engelli bireyler için uygun tuvalet ve diğer özel alanların bulunma durumunun kurumlar arasında önemli ölçüde değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, Adalet Bakanlığı (%52.20), Hazine ve Maliye Bakanlığı (%47.40) ve Sağlık Bakanlığı (%32.20) gibi kurumlarda çalışanların önemli bir kısmı bu tür alanların kesinlikle mevcut olduğunu belirtirken, Millî Savunma Bakanlığı (%50.00), Ticaret Bakanlığı (%50.00) ve Kültür ve Turizm Bakanlığı (%37.50) gibi kurumlarda çalışanların büyük bir bölümü bu imkânların bulunmadığını ifade etmiştir. Ayrıca, bazı kurumlarda (örneğin, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı) katılımcıların yarısının bu alanların mevcut olduğunu belirtmesine rağmen, diğer yarısının kararsız veya katılmadığını ifade etmektedir.

Tablo 89: Katılımcıların Çalışılan Kurum ile Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Engelli Bireyler İçin Uygun Çalışma Masaları, Sandalyeler ve Diğer Ergonomik Düzenlemelerin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=72)	p
		%	%	%	%	%		
Çalışılan Kurum	Cumhurbaşkanlığı	23,10	0,00	15,40	30,80	30,80	87.76	.10
	Üniversite	27,90	10,30	25,00	23,50	13,20		
	Adalet Bakanlığı	39,10	4,30	17,40	4,30	34,80		
	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	33,30	23,80	16,70	19,00	7,10		
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	35,70	14,30	21,40	7,10	21,40		
	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	22,70	15,20	24,20	19,70	18,20		
	Enerji ve Tabii Kaynakla Bakanlığı	17,40	13,00	21,70	17,40	30,40		
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00		
	Hazine ve Maliye Bakanlığı	26,30	26,30	26,30	10,50	10,50		
	İçişleri Bakanlığı	31,10	8,90	22,20	17,80	20,00		
	Kültürve Turizm Bakanlığı	37,50	12,50	12,50	25,00	12,50		
	Millî Eğitim Bakanlığı	30,20	14,60	17,60	15,90	21,80		
	Millî Savunma Bakanlığı	50,00	0,00	0,00	0,00	50,00		
	Sağlık Bakanlığı	23,10	11,60	17,10	24,60	23,60		
	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	25,00	0,00	62,50	12,50	0,00		
	Tarım ve Orman Bakanlığı	32,70	7,50	21,40	16,40	22,00		
	Ticaret Bakanlığı	25,00	50,00	25,00	0,00	0,00		
	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	34,20	18,40	23,70	10,50	13,20		
	Diğer	30,00	15,70	15,70	17,10	21,40		

Tablo 89, engelli bireylerin çalıştıkları kurum türü ile bu kurumlardaki ergonomik düzenlemelerin (çalışma masası, sandalye ve diğer çalışma koşullarının fiziksel uygunluğu) bulunma durumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen ki-kare analizinin bulgularını içermektedir. Analiz, kurumlar arası farklılıkların istatistiksel anlamda anlamlı olup olmadığını değerlendirmeye odaklanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı ($\chi^2=87.76$; $p=.10$) tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, Millî Savunma Bakanlığı'nda katılımcıların 50%'sinin «kesinlikle katılıyorum» yanıtını verirken «katılmıyorum» ve «kararsızım» kategorilerinde hiç yanıt olmadığı dikkat çekmektedir. Benzer şekilde Sağlık Bakanlığı da yüksek oranda (23.60%) «kesinlikle katılıyorum» yanıtıyla öne çıkmaktadır. Cumhurbaşkanlığı kurumunda «katılmıyorum» yanıtının 0% olması ve olumlu yanıtların («katılıyorum» ve «kesinlikle katılıyorum») toplam 61.60% olması dikkat çekicidir. Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda ise hem «kesinlikle katılmıyorum» hem de «kesinlikle katılıyorum» yanıtlarının 0% olması, bu kurumda uç görüşlerin bulunmadığını göstermektedir. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nda «kesinlikle katılmıyorum» (25%) ve «katılmıyorum» (0%) yanıtları arasındaki büyük fark ile «kararsızım» yanıtının yüksek oranda (62.50%) olması, bu kurumda ergonomik düzenlemelere ilişkin algının belirsiz olduğunu göstermektedir. Ticaret Bakanlığı'nda «katılıyorum» yanıtının 0% olması ve Tarım ve Orman Bakanlığı'nda «kesinlikle katılıyorum» yanıtının 0% olması da tablodaki dikkat çekici bulgular arasındadır.

Tablo 90: Katılımcıların Çalışılan Kurum ile Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplaması Kaygan Olmama Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Islak ve Kuru Durumda Zemin Kaplaması Kaygan Olmama Durumu						Ki-kare (Sd=72)	p
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
		%	%	%	%	%			
Çalışılan Kurum	Cumhurbaşkanlığı	15,40	23,10	15,40	23,10	23,10	92.39	.05*	
	Üniversite	22,10	17,60	16,20	26,50	17,60			
	Adalet Bakanlığı	13,00	17,40	13,00	26,10	30,40			
	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	38,10	14,30	11,90	16,70	19,00			
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	42,90	14,30	7,10	21,40	14,30			
	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	16,70	21,20	24,20	27,30	10,60			
	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	4,30	17,40	21,70	26,10	30,40			
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	25,00	25,00	0,00	25,00	25,00			
	Hazine ve Maliye Bakanlığı	36,80	15,80	31,60	15,80	0,00			
	İçişleri Bakanlığı	22,20	8,90	20,00	17,80	31,10			
	Kültür ve Turizm Bakanlığı	37,50	0,00	0,00	37,50	25,00			
	Millî Eğitim Bakanlığı	21,20	13,90	21,00	19,90	24,00			
	Millî Savunma Bakanlığı	0,00	0,00	0,00	25,00	75,00			
	Sağlık Bakanlığı	19,60	8,00	20,10	27,60	24,60			
	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	25,00	0,00	50,00	25,00	0,00			
	Tarım ve Orman Bakanlığı	22,60	10,70	19,50	23,90	23,30			
	Ticaret Bakanlığı	0,00	25,00	50,00	25,00	0,00			
	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	18,40	26,30	28,90	10,50	15,80			
	Diğer	20,00	21,40	22,90	20,00	15,70			

p≤.05

Ki-kare analizi sonuçlarına göre, engelli bireylerin çalıştıkları kurumlarda ıslak ve kuru zemin kaplamalarının kaygan olmama durumuna ilişkin algıları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır($\chi^2=92.39$; $p=.05$). Örneğin, Cumhurbaşkanlığı ve Üniversite gibi kurumlarda katılımcıların yaklaşık %23-26'sı "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneğini işaretlerken, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi kurumlarda bu oranlar daha düşük çıkmıştır. Özellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda katılımcıların %42,9'u "Kesinlikle Katılmıyorum" cevabını vermiştir, bu da bu kurumdaki zemin kaplamalarının kaygan olabileceğine dair bir algıyı yansıtmaktadır. Millî Savunma Bakanlığı gibi bazı kurumlarda ise katılımcıların %75'i "Kesinlikle Katılıyorum" seçeneğini tercih etmiştir, bu da zemin kaplamalarının kaygan olmadığına dair güçlü bir inancı göstermektedir.

Tablo 91: Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Görme Engelliler İçin Hissedilebilir Yürüme Yüzeyi İşaretleri, Gerekli Yerlerde Kabartma Yazı ve Sesli Uyarı Sistemlerinin Bulunma Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=72)	p
		%	%	%	%	%		
Çalışılan Kurum	Cumhurbaşkanlığı	61,50	7,70	15,40	15,40	0,00	150,50	.00*
	Üniversite	29,40	22,10	17,60	11,80	19,10		
	Adalet Bakanlığı	43,50	13,00	4,30	13,00	26,10		
	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	47,60	23,80	7,10	11,90	9,50		
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	42,90	42,90	0,00	0,00	14,30		
	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	30,30	13,60	12,10	19,70	24,20		
	Enerji ve Tabii Kaynakla Bakanlığı	47,80	21,70	13,00	4,30	13,00		
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	50,00	25,00	0,00	0,00	25,00		
	Hazine ve Maliye Bakanlığı	42,10	10,50	15,80	26,30	5,30		
	İçişleri Bakanlığı	53,30	8,90	11,10	6,70	20,00		
	Kültür ve Turizm Bakanlığı	50,00	12,50	0,00	37,50	0,00		
	Millî Eğitim Bakanlığı	53,60	15,10	12,20	9,50	9,60		
	Millî Savunma Bakanlığı	75,00	0,00	0,00	0,00	25,00		
	Sağlık Bakanlığı	28,10	18,10	13,60	20,60	19,60		
	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	62,50	0,00	25,00	12,50	0,00		
	Tarım ve Orman Bakanlığı	52,20	14,50	13,80	6,90	12,60		
	Ticaret Bakanlığı	25,00	25,00	25,00	25,00	0,00		
	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	42,10	10,50	26,30	10,50	10,50		
	Diğer	51,40	10,00	14,30	14,30	10,00		

Tablo 91’de katılımcıların çalıştıkları kuruma göre “Çalıştığım kurumda görme engelliler için hissedilebilir yürüme yüzeyi işaretleri, gerekli yerlerde kabartma yazı ve sesli uyarı sistemleri vardır.” ifadesine verdikleri yanıtlar incelenmiş ve elde edilen veriler Ki-kare analiziyle değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda Ki-kare değeri ($\chi^2=150.50$; $p=.00$) istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Bu bulgu, katılımcıların çalıştıkları kuruma göre erişilebilirlik uygulamalarının varlığına ilişkin algılarının anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir.

Sonuçlara bakıldığında, bazı kurumlarda bu uygulamaların daha yaygın olarak algılandığı görülmektedir. Örneğin, Milli Eğitim Bakanlığı (%75,0), Milli Savunma Bakanlığı (%75,0) ve Sağlık Bakanlığı (%62,5) gibi kurumlarda çalışan katılımcıların büyük çoğunluğu kurumlarında görme engellilere yönelik bu düzenlemelerin mevcut olduğunu belirtmiştir. Buna karşılık, Üniversitelerde (%16,7), Adalet Bakanlığı’nda (%20,0) ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda (%27,0) çalışan katılımcıların bu uygulamaların varlığına ilişkin katılım oranlarının oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 92: Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Kurumda İşitme Engelliler İçin Danışma, Toplantı Salonu Gibi Yerlerde İndüksiyon Döngü Sisteminin Bulunma Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda İşitme Engelliler İçin Danışma, Toplantı Salonu Gibi Yerlerde İndüksiyon Döngü Sisteminin Bulunma Durumu						Ki-kare (Sd=72)	p
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
		%	%	%	%	%			
Çalışılan Kurum	Cumhurbaşkanlığı	53,80	23,10	7,70	15,40	0,00	146,86	.00*	
	Üniversite	47,10	17,60	16,20	10,30	8,80			
	Adalet Bakanlığı	60,90	8,70	21,70	8,70	0,00			
	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	61,90	19,00	14,30	2,40	2,40			
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	71,40	21,40	7,10	0,00	0,00			
	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	42,40	16,70	19,70	12,10	9,10			
	Enerji ve Tabii Kaynakla Bakanlığı	56,50	17,40	8,70	8,70	8,70			
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	0,00	25,00	25,00	50,00	0,00			
	Hazine ve Maliye Bakanlığı	63,20	26,30	5,30	5,30	0,00			
	İçişleri Bakanlığı	62,20	6,70	15,60	2,20	13,30			
	Kültürve Turizm Bakanlığı	62,50	12,50	0,00	12,50	12,50			
	Millî Eğitim Bakanlığı	62,60	14,30	13,50	2,80	6,70			
	Millî Savunma Bakanlığı	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
	Sağlık Bakanlığı	42,70	13,10	29,10	6,00	9,00			
	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	62,50	0,00	25,00	0,00	12,50			
	Tarım ve Orman Bakanlığı	62,90	12,60	15,10	1,90	7,50			
	Ticaret Bakanlığı	25,00	50,00	25,00	0,00	0,00			
	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	50,00	23,70	21,10	5,30	0,00			
	Diğer	50,00	17,10	17,10	7,10	8,60			

Tablo 92’de, katılımcıların çalıştıkları kuruma göre “Çalıştığım kurumda işitme engelliler için danışma, toplantı salonu gibi yerlerde indüksiyon döngü sistemi bulunmaktadır.” ifadesine verdikleri yanıtlar arasındaki farklılıklar Ki-kare testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Ki-kare değeri $\chi^2=146.86$; $p=.00$) istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Bu sonuç, çalışılan kuruma göre katılımcıların işitme engellilere yönelik altyapı sistemlerinin bulunup bulunmadığına dair algılarının anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir.

Katılımcıların verdikleri yanıtlar incelendiğinde, bazı kurumlarda bu sistemlerin daha yaygın olarak algılandığı, bazılarında ise oldukça düşük oranlarda algılandığı görülmektedir. Örneğin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (%71,4), Milli Eğitim Bakanlığı (%62,5), Milli Savunma Bakanlığı (%60,0) ve İçişleri Bakanlığı (%62,5) gibi kurumlarda katılımcıların büyük bir kısmı, kurumlarında işitme engelliler için indüksiyon döngü sistemi bulunduğunu ifade etmiştir. Buna karşın, Ticaret Bakanlığı (%25,0), Tarım ve Orman Bakanlığı (%25,0), Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (%16,7) ve Üniversiteler (%47,1) gibi kurumlarda bu oranlar oldukça düşüktür.

Tablo 93: Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Kurumda Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarına Türk İşaret Dili Eğitiminin Verilme Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Engelli Bireylerin İş Arkadaşlarına Türk İşaret Dili Eğitiminin Verilme Durumu						Ki-kare (Sd=72)	p
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
		%	%	%	%	%			
Çalışılan Kurum	Cumhurbaşkanlığı	46,20	23,10	0,00	23,10	7,70	147,09	.00*	
	Üniversite	58,80	10,30	16,20	5,90	8,80			
	Adalet Bakanlığı	60,90	8,70	21,70	8,70	0,00			
	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	59,50	23,80	4,80	2,40	9,50			
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	92,90	7,10	0,00	0,00	0,00			
	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	47,00	19,70	16,70	10,60	6,10			
	Enerji ve Tabii Kaynakla Bakanlığı	73,90	8,70	4,30	0,00	13,00			
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	50,00	25,00	25,00	0,00	0,00			
	Hazine ve Maliye Bakanlığı	63,20	31,60	0,00	0,00	5,30			
	İçişleri Bakanlığı	64,40	8,90	6,70	6,70	13,30			
	Kültür ve Turizm Bakanlığı	75,00	12,50	0,00	0,00	12,50			
	Millî Eğitim Bakanlığı	65,60	13,50	11,30	3,40	6,20			
	Millî Savunma Bakanlığı	75,00	0,00	0,00	25,00	0,00			
	Sağlık Bakanlığı	40,70	21,10	17,60	10,10	10,60			
	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	75,00	0,00	25,00	0,00	0,00			
	Tarım ve Orman Bakanlığı	69,20	11,90	11,90	1,30	5,70			
	Ticaret Bakanlığı	25,00	50,00	25,00	0,00	0,00			
	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	57,90	15,80	18,40	5,30	2,60			
	Diğer	48,60	11,40	15,70	10,00	14,30			

p≤.05

Tablo 93'te sunulan Ki-kare analizi sonuçları ($\chi^2=147.09$; $p=.00$), kurumlar arasında engelli bireylerin iş arkadaşlarına Türk İşaret Dili eğitimi verilme durumu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, çalışılan kurumun türünün, engelli çalışanların iş arkadaşlarına TİD eğitimi sağlanması üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir. Adalet Bakanlığı'nda katılımcıların %60.90'ı "kesinlikle katılmıyorum" yanıtını vermiş ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtı %0 olarak görülmektedir. Bu, Adalet Bakanlığı'nda Türk İşaret Dili eğitiminin verilmediğine dair güçlü bir algı olduğunu göstermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda ise "kesinlikle katılmıyorum" oranı %92.90 ile tablodaki en yüksek olumsuz değerlendirmeyi gösterirken, "kararsızım", "katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtları %0'dır. Millî Savunma Bakanlığı'nda "kesinlikle katılmıyorum" yanıtının %75.00 olması ve "katılmıyorum" ile "kararsızım" yanıtlarının %0 olması dikkat çekicidir. İçişleri Bakanlığı'nda "kesinlikle katılmıyorum" oranı %73.90'dır ve "katılıyorum" yanıtı %0'dır. Cumhurbaşkanlığı kurumunda yanıtların daha dengeli dağıldığı görülmektedir: "kesinlikle katılmıyorum" %46.20, "katılmıyorum" %23.10, "kararsızım" %0, "katılıyorum" %23.10 ve "kesinlikle katılıyorum" %7.70.

Tablo 94: Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu Arasındaki Farklılığa Ait Ki-Kare Analiz Bulguları

		Kurumda Yangın vb. Afetlerde Tahliye Şartları Erişilebilirliği Durumu						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ki-kare (Sd=72)	p
		%	%	%	%	%		
Çalışılan Kurum	Cumhurbaşkanlığı	15,40	7,70	23,10	23,10	30,80	117.73	.00*
	Üniversite	22,10	16,20	23,50	22,10	16,20		
	Adalet Bakanlığı	30,40	4,30	34,80	8,70	21,70		
	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	35,70	26,20	11,90	9,50	16,70		
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	35,70	28,60	14,30	14,30	7,10		
	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	16,70	12,10	27,30	24,20	19,70		
	Enerji ve Tabii Kaynakla Bakanlığı	8,70	17,40	26,10	17,40	30,40		
	Gençlik ve Spor Bakanlığı	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00		
	Hazine ve Maliye Bakanlığı	42,10	21,10	10,50	10,50	15,80		
	İçişleri Bakanlığı	33,30	4,40	26,70	8,90	26,70		
	Kültürve Turizm Bakanlığı	37,50	12,50	12,50	12,50	25,00		
	Millî Eğitim Bakanlığı	18,90	10,40	20,00	23,90	26,70		
	Millî Savunma Bakanlığı	50,00	0,00	0,00	0,00	50,00		
	Sağlık Bakanlığı	11,10	8,50	24,60	29,60	26,10		
	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	25,00	12,50	12,50	37,50	12,50		
	Tarım ve Orman Bakanlığı	18,90	10,70	30,20	20,10	20,10		
	Ticaret Bakanlığı	25,00	25,00	25,00	25,00	0,00		
	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	28,90	2,60	28,90	21,10	18,40		
	Diğer	24,30	15,70	24,30	12,90	22,90		

p≤.05

Tablo 94'te görülen Ki-kare analizi sonuçları ($\chi^2=117.73$; $p=.00$), engelli bireylerin çalıştıkları farklı kurumlar arasında yangın ve benzeri afetlerde tahliye şartlarının erişilebilirliği konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, kurumların engelli çalışanları için acil durum tahliye koşullarını düzenleme yaklaşımlarında belirgin farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Millî Savunma Bakanlığı'nda "kesinlikle katılıyorum" oranı %50.00 ile tablodaki en yüksek olumlu değerlendirmeyi gösterirken, "katılmıyorum" ile "kararsızım" yanıtlarının %0 olduğu görülmektedir. Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda "kesinlikle katılmıyorum" (%30.00), "katılmıyorum" (%0), "kararsızım" (%0), "katılıyorum" (%50.00) ve "kesinlikle katılıyorum" (%0) yanıtları dikkat çekici bir dağılım göstermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda "kesinlikle katılmıyorum" oranı %28.60 iken, "katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtları %0'dır. Cumhurbaşkanlığı kurumunda yanıtların daha dengeli dağıldığı görülmektedir: "kesinlikle katılmıyorum" %15.40, "katılmıyorum" %7.70, "kararsızım" %23.10, "katılıyorum" %23.10 ve "kesinlikle katılıyorum" %30.80. Kültür ve Turizm Bakanlığı'nda "kesinlikle katılıyorum" oranı %25.00 iken, Ticaret Bakanlığı'nda bu oran %0'dır.

3.21. Eğitim Düzeyi ile Hizmet İçi Eğitimler Yeterliliği Arasındaki Farklılık

Tablo 95: Katılımcıların Eğitim Durumları ile Engelli Bireyler İçin Kurum İçinde Sunulan Hizmet İçi Eğitim ve Kariyer Gelişimi Programlarının Yeterli Düzeyde bulunma Durumuna İlişkin Ki-Kare Analiz Bulguları

		Engelli Bireyler İçin Kurum İçinde Sunulan Hizmet İçi Eğitim ve Kariyer Gelişimi Programlarının Yeterli Düzeyde bulunma Durumu				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Ki-kare (Sd=8)	p
		%	%	%		
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul Mezunu	31,00	3,40	24,10	20,22	.21
	Lise Mezunu	34,60	16,80	21,70		
	Önlisans Mezunu	31,80	16,40	25,30		
	Lisans Mezunu	31,50	14,90	22,60		
	Lisansüstü Mezunu	28,30	16,30	22,70		

Tabloda sunulan Ki-kare analizi sonuçları ($\chi^2=20.22$, $p=.21$), engelli bireylerin eğitim durumları ile kurum içinde kendilerine sunulan hizmet içi eğitim ve kariyer gelişimi programlarının yeterli düzeyde bulunma durumuna ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir

Yanıt dağılımları incelendiğinde, tüm eğitim düzeylerinde “Katılıyorum” yanıtlarının %28-35 aralığında seyrettiği, en yüksek oranın Lise Mezunlarında (%34.60), en düşük oranın ise Lisansüstü Mezunlarında (%28.30) olduğu görülmektedir. “Katılmıyorum” yanıtları eğitim durumlarına göre %3.40 ile %16.80 arasında değişirken, İlkokul/Ortaokul mezunlarında bu oran en düşük düzeydedir (%3.40). “Katılmıyorum” yanıtlarının oranı ise %21.70 ile %25.30 arasında değişmekte olup, en yüksek Önlisans Mezunlarında (%25.30), en düşük Lise Mezunlarında (%21.70) görülmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

NİTEL BULGULAR

4. NİTEL BULGULAR

Bu araştırma, kamu kurumlarında görev yapan engelli bireylerin iş yaşamına ilişkin deneyimlerini derinlemesine anlamayı amaçlamaktadır. Araştırmada, 13 katılımcıyla gerçekleştirilen odak grup görüşmesinden elde edilen veriler doğrultusunda engellilik türü, çalışma koşulları, kurumsal destek, erişilebilirlik ve kariyer gelişimi gibi birçok tema ele alınmıştır. Araştırmada nicel bulguları desteklemek amacıyla yapılan odak grup görüşmesi yapılan 13 katılımcının demografik özellikleri aşağıda Tablo 96'da sunulmuştur.

Tablo 96: Odak Grup Görüşmesi Katılımcıların Demografik Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Engel Türü	Engel Oranı	Eğitim Durumu	Çalıştığı	Hizmet Sınıfı*	Unvan / Kadro
K1	42	Erkek	Görme	92	Lisans	MEB	GİH	Şef
K2	58	Erkek	Ortopedik	80	Doktora	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	GİH	Bakanlık Müşaviri
K3	48	Erkek	Ortopedik	%40 - 59	Yüksek Lisans	ODTÜ	TH	Teknisyen
K4	37	Erkek	Görme	%80 +	Yüksek Lisans	MEB	EÖH	Öğretmen
K5	52	Erkek	Ortopedik	%40 - 59	Yüksek Lisans	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	TH	Mühendis/ Tekniker
K6	51	Erkek	Ortopedik	%80 +	Lisans	Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı	GİH	Şube Müdürü
K7	43	Kadın	Ortopedik	%80 +	Lisans	Sağlık Bakanlığı	GİH	VHKİ
K8	36	Erkek	Görme	%80 +	Lisans	RTÜK	GİH	Avukat
K9	56	Erkek	Ortopedik	%40 - 59	Lisans	MEB	GİH	Şube Müdürü
K10	36	Kadın	Ortopedik	%40 - 59	Lisans	MEB	EÖH	Öğretmen

K11	58	Kadın	Ortopedik	%40 - 59	Lise	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı	Diğer	Memur
K12	44	Kadın	Ortopedik	%80 ve	Lisans	MEB - Okul	EÖH	Öğretmen
K13	48	Erkek	Ortopedik	%40 - 59	Yüksek Lisans	ODTÜ	TH	Teknisyen

* TH - Teknik Hizmetler, GİH - Genel İdare Hizmetleri, EÖH-Eğitim Öğretim Hizmetleri

Aşağıda 20 başlık altında toplanan sorulara ilişkin analizler, betimsel ve içerik çözümlemeleriyle birlikte sunulmuştur. Odak grup görüşmesinde katılımcılara sorulan sorulara ilişkin bulgular şöyledir.

4.1. Engellilik Türleri ve Deneyim Farklılıkları

Katılımcılara engellilik türünüz, iş yaşamınızda karşılaştığınız başlıca zorlukları nasıl şekillendiriyor? Birden fazla engel türüne sahip bireylerin yaşadığı zorluklar sizce yeterince anlaşılıyor mu? Soruları sorulmuştur. Katılımcılar engel türlerinin iş yaşamındaki zorlukları doğrudan etkilediğini net şekilde ifade etmişlerdir. Görme, ortopedik ve çoklu engellere sahip bireylerin deneyimleri farklılık göstermekte; ancak ortak bir tema olarak “önyargı” ve “yetersiz kurumsal bakış” öne çıkmaktadır.

- **K1**, görme engellilerin genellikle santral gibi pasif görevlere yönlendirildiğini ve yöneticilerin bu bireylerin teknolojik imkânlarla çalışabileceğini bilmediklerini ifade etmiştir: *“Kör birini sadece boş oturacağı ve santralde oturması gerektiğine inanıyorlar.”*
- **K5**, makine mühendisi olarak sahada çalışmasına rağmen önyargılara maruz kaldığını ve kabul görmesinin 20 yıl sürdüğünü belirtmiştir: *“Siz hemen inersiniz, ben biraz geç inirim. Aradaki fark bu.”*
- **K4**, eğitim sisteminin engellilere iş yaşamına hazırlayıcı temel becerileri kazandırmadığını, bu yüzden hem engellilerin hem kurumların eksik kaldığını vurgulamıştır: *“Taşıma suyla değirmen döndürtmeye çalışıyoruz.”*
- **K9**, fiziksel ve dijital erişilebilirlik sorunlarını özellikle görme engelliler özelinde belirtmiştir. Kamu kurumlarının büyük bölümünde EBYS gibi sistemlerin erişilebilir olmadığını, bunun engellilerin katılımını doğrudan sınırladığını aktarmıştır.
- **K6**, tarihsel önyargıların (örneğin “kel kör topal öğretmen olamaz” gibi) hâlâ devam ettiğini ve zihniyet dönüşümünün gerçekleşmediğini örneklerle vurgulamıştır.

Tüm bu örneklerde, birden fazla engele sahip bireylerin karşılaştığı zorluklara dair doğrudan örnek sayısı az olsa da genel kanı bu bireylerin daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğu ve

kurumsal anlayışın yetersiz olduğu yönündedir. Görüşmelerden elde edilen bulgulara ilişkin içerik analizi Tablo 97’de verilmiştir.

Tablo 97: Engellilik Türleri ve Deneyim Farklılıklarına İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Engel türünün işlevsel etkisi	Görme engel teknoloji dışlama; Ortopedik fiziksel sınırlılık	Görme engellilerin dijital sistemlerde, ortopedik engellilerin fiziksel ulaşımında dezavantaj yaşaması. Zihinsel engellilere karşı ise korku veya dışlama yaklaşımı hâkim.	K1, K9, K5
Kurumsal önyargı ve dışlama	“Santrale otursun”, “iş vermeyin”, “maaşını al gelme”	Engellilere potansiyelinin altında görev verilmesi. Aktif değil, “idare edilen” pozisyonlara yerleştirme eğilimi.	K1, K6, K4
Eğitim sisteminin yetersizliği	Okuyucu bağımlılığı, iş becerisi eksikliği	Bağımsız çalışmaya yönelik becerilerin küçük yaşta kazanılamaması. Okuyucu, işaretleyici gibi destek sistemlerinin bağımlılık yaratması.	K4, K9
Çoklu engel görünmezliği	Sistemsel farkındalık eksikliği	Hem engelli bireyler hem de yöneticiler, birden fazla engele sahip bireylerin durumlarını kavramakta yetersiz.	K4, K9, K12, K13

Bu bulgular, engellilik türüne göre iş yaşamında karşılaşılan zorlukların farklılaştığını ve engelli bireylerin sıklıkla ya potansiyellerinin altında görevlendirildiğini ya da hiç dahil edilmediğini göstermektedir. Kurumsal yapıların hem fiziksel hem de dijital olarak erişilebilir olmaması, bu bireylerin dışlanmasına neden olmaktadır. Eğitim sisteminin temel yaşam becerilerini kazandırmaması, engelli bireylerin kendi potansiyelini gerçekleştirmesini daha baştan engellemektedir. Çoklu engellilere yönelik politika ve anlayış ise henüz yeterince gelişmemiş görünmektedir.

4.2. Engellilik Oranı ve Gündelik Yaşam

Katılımcılara sahip olduğunuz engellilik oranı iş hayatınızdaki destek ihtiyacınızı nasıl etkiliyor? Orta düzeyde engelliliği olan bireyler olarak hangi tür desteklere daha çok ihtiyaç duyuyorsunuz? soruları sorulmuştur. Katılımcılar, engellilik oranının sadece istihdam sürecinde değil, iş yaşamının iç süreçlerinde de belirleyici olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle *orta düzey engellilik oranına sahip bireyler*, “destekle çalışabilir” olarak tanımlandıkları için kurumsal destek olmaksızın etkili performans göstermekte zorlanmaktadır.

- **K5**, %40 üstü engel oranıyla karayollarında çalıştığını, ancak sahada görev almasına rağmen “yapamaz” algısıyla karşılaştığını anlatmıştır. *“Ben de arabayla gidiyorum ama biraz geç iniyorum. Aradaki fark bu.”*
- **K9**, erişilebilir dijital sistemlerin (%80-90 oranında erişilebilir hale gelen EBYS gibi) eğitimlerle desteklenmesi gerektiğini vurgulamış; ancak çoğu kurumun bu konuda yetersiz kaldığını belirtmiştir. *“Körler için bire bir uygulamalı eğitim gerekiyor, ama kurumlar bu süreçten kaçınıyor.”*
- **K4**, eğitim sisteminin engelli bireyleri bağımsız yaşama hazırlamadığını ve bu durumun iş yaşamında bireyin sürekli desteğe ihtiyaç duymasına neden olduğunu ifade etmiştir. *“Taşıma suyla değirmen döndürülüyor. Hep bir destekle yürütülüyor.”*

Katılımcılar, *destek ihtiyacının sadece fiziksel araçlarla sınırlı kalmadığını*, aynı zamanda eğitim, teknoloji ve psikososyal alanlarda da destek eksikliği yaşandığını belirtmişlerdir. Ayrıca orta düzey engeli olanların ne “tam bağımsız” ne de “tam destekli” sayıldığı için arada kalma durumu yaşadığı dile getirilmiştir.

Tablo 98: Engellilik Oranı ve Gündelik Yaşama İlişkin İçerik Analiz

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Orta düzey engellilikte “arada kalma”	“yapamaz gibi görülme”, “daha az görünür destek ihtiyacı”	Ne tam bağımsız ne de tam destekli görülen bireylerin ihtiyacı genellikle göz ardı ediliyor.	K5, K9
Kurumsal destek eksikliği	“ekran okuyucu verilmemesi”, “hizmet içi eğitimin olmaması”	Bütçe kalemi olsa bile ekran okuyucu gibi yardımcı teknolojilerin sağlanmadığı, teknik eğitimlerin verilmediği görülüyor.	K9, K4
Eğitim-iş yaşamı kopukluğu	“taşıma suyla değirmen döndürülüyor”	Özellikle dijital sistemlerde (örneğin EBYS) birebir eğitim gereksinimi karşılanmıyor. “Yarım saatlik sunum yeter” anlayışı kör bireylerin sistemleri öğrenmesini engelliyor.	K4
Sosyal-psikolojik dışlanma	“iş vermeyin, idare etsin” yaklaşımı	Evden çalışmak isteyen bireylere görev verilmemesi, bireyin aidiyet ve katkı duygusunu zedeliyor.	K9

Engellilik oranı, özellikle %40–69 arası olan bireylerin iş yaşamında destek ihtiyacını belirlemede karmaşık bir rol oynamaktadır. Bu grup, “kısmen destekle çalışabilir” olarak algılanmakta; fakat bu algı, bireyin performansına göre değil, kurumun kendi önyargılarına göre şekillenmektedir. Katılımcılar, kurumsal sistemlerin (fiziksel ve dijital) engelli bireyler için erişilebilir olmaması nedeniyle performanslarını tam olarak sergileyemediklerini, eğitim sisteminin de bağımsız yaşam becerileri kazandırmadığı için iş hayatında sürekli desteğe ihtiyaç duyduklarını vurgulamaktadır. Orta düzey engelli bireylerin en çok ihtiyaç duyduğu destekler: kişiselleştirilmiş hizmet içi eğitimler, yardımcı teknolojilerin aktif temini ve bakımı, sosyal katılımı destekleyici psikolojik destek ve kurum içinde görev alma ve görünür olma hakkı olarak ifade edilmiştir.

4.3. Kurumsal İstihdam ve Hizmet Sınıfları

Katılımcılara çalıştığınız kurumun engelli bireylerin istihdamı konusundaki tutumunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Hangi hizmet sınıflarında daha çok ya da daha az temsil edildiğinizi düşünüyorsunuz? Bunun nedenleri sizce nelerdir? soruları sorulmuştur. Katılımcıların ifadelerine göre kamu kurumları, engelli bireyleri istihdam etmekte yasal zorunluluk nedeniyle hareket etmekte; gönüllü veya destekleyici bir tutumdan çok, “%3 kota”yı doldurma yönünde bir anlayış hakimdir.

- **K6**, kamudaki engelli istihdamının gönüllü değil zorunlu olduğunu açıkça belirtmiş, “Hiçbir kamu kurumu engelli istihdam etmek istemiyor. %3 kota olmasa kimse engelli almaz.” ifadesini kullanmıştır.
- **K5**, teknik hizmet sınıfında çalışan bir mühendis olarak kendi örneğini vermiş ancak, engelli mühendis alımının yok denecek kadar az olduğunu, daha çok “genel idare hizmetleri” ve “büro memurluğu” gibi pozisyonların engellilere açıldığını belirtmiştir.
- **K9** ve bazı diğer katılımcılar, hizmetli ve memur pozisyonlarının dışında (örneğin eğitim, sağlık, teknik hizmetler gibi alanlarda) engellilere yer verilmediğini aktarmıştır.
- **K1**, kamu kurumlarında üst düzey görevlerde (şube müdürü, daire başkanı, il müdürü vb.) engelli temsiliyetinin çok düşük olduğunu, bunun bir zihniyet meselesi olduğunu vurgulamıştır.
- **K6**, engelli bireylerin görevde yükselme sürecinde de göz ardı edildiğini belirtmiş ve “görevde yükselme için de kota getirilmesi gerektiğini” savunmuştur.

Özetle, engelliler kamu kurumlarında sayısal olarak var olmakla birlikte, *nitelik ve görev çeşitliliği açısından dezavantajlı* konumdadır.

Tablo 99: Kurumsal İstihdam ve Hizmet Sınıflarına İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Kota temel- li istihdam	"%3 olmasa almazlar", "isteğe bağlı değil"	Kurumlar engelli bireyleri gönüllü değil, %3 kotayı doldurmak amacıyla istihdam ediyor.	K6, K1
Alt sınıflara yön- lendirme	"memur, hizmetli", "teknik kadroya alın- mıyor"	Engelliler çoğunlukla genel idare hizmetleri (GİH) ve yardımcı hizmetler sınıfında istihdam ediliyor. Teknik, sağlık ve öğretmenlik gibi uzmanlık isteyen sınıflarda temsil oldukça düşük.	K5, K9
Nitelikle uyumsuz kadro	"Niteliklere rağmen yetersiz pozisyon"	Boğaziçi mezunu bir görme engelli bireyin tapuda memur olarak çalıştırılması gibi örneklerle, mezuniyet düzeyine uygun olmayan atamalar yapıldığı görülüyor.	K6
Üst görev- lerde temsil eksikliği	"İl müdürü, vali yok", "görevde yükselmede kota yok"	İl müdürü, daire başkanı, kaymakam gibi üst pozisyonlarda engellilere yer verilmemesi dikkat çekiyor. Görevde yükselme sürecinde kota olmaması da bu temsil eksikliğini artırıyor.	K6, K1

Kamu kurumlarında engelli bireylerin istihdamına dair genel tutum, büyük ölçüde yasal zorunlulukla sınırlı kalmakta; bu da istihdamın sayısal olarak sağlanmasına rağmen *niteliksel eşitlikten uzak* bir yapı ortaya çıkarmaktadır. Mezuniyet düzeyi ve mesleki yeterlilikler dikkate alınmaksızın "idare eder" anlayışıyla atama yapılmakta, engelliler çoğunlukla hizmetli ve büro memuru olarak görevlendirilmektedir. Teknik hizmetler, öğretmenlik, sağlık gibi uzmanlık gerektiren alanlarda ise ciddi temsil boşluğu bulunmaktadır. Kariyer gelişimi açısından da engellilere sistematik bir destek sunulmadığı, görevde yükselme süreçlerinde kota benzeri uygulamaların eksikliği nedeniyle *cam tavan etkisinin* hissedildiği dile getirilmektedir.

4.4 Kadro ve Unvanlar

Katılımcılara şu anki görev ve unvanınız, engellilik durumunuzla ne ölçüde uyumlu? Daha nitelikli veya uzmanlık isteyen kadrolarda engelli bireylerin yeterince yer alabildiğini düşünüyor musunuz? soruları sorulmuştur. Katılımcılar, mevcut görev ve unvanlarının çoğunlukla engellilik durumları ile uyumsuz olduğunu, niteliklerine uygun olmayan pozisyonlara atandıklarını ve özellikle uzmanlık gerektiren kadrolarda temsiliyetlerinin çok düşük olduğunu belirtmiştir.

- **K5**, makine mühendisi olmasına rağmen sahaya çıkmasının bile kurum içinde “sorun” olarak görüldüğünü belirtmiş; teknik hizmet sınıfında engellilerin yok denecek kadar az olduğunu vurgulamıştır. *“Engelli makine mühendisi arandığını hiç görmedim.”*
- **K6**, görevde yükselme hakkı için kota uygulanmamasını eleştirerek, bu durumun sistematik dışlanmayı beslediğini ifade etmiştir. *“Görevde yükselme konusunda da kota yok. Bu da olumsuz bakış açısını gösteriyor.”*
- **K1**, yıllar önce öğretmenlik kılavuzlarında “kel, kör, topal öğretmen olamaz” ifadesinin yer aldığını aktararak, bu zihniyetin köklerinin derin olduğunu ve bugüne kadar değişmediğini belirtmiştir.
- **K9**, fiziksel engeli olan bir arkadaşının santral gibi pasif bir göreve itilmesini örnek göstererek, iş yapabilme kapasitesi olan bireylerin bile unvana uygun değerlendirilmediğini dile getirmiştir.
- **K2**, turizm mezunu olmasına rağmen otellerin “görsel imaj” nedeniyle engelli bireyleri özellikle resepsiyon gibi görünür alanlarda çalıştırmadığını ifade etmiştir. *“Resepsiyonist valiz taşımaz ama bana ‘taşıyamazsın’ deyip almadılar.”*

Bu deneyimler, engelli bireylerin hem kamu hem özel sektörde potansiyelleri doğrultusunda görevlendirilmediğini, *engellilikle meslek kimliği arasında yapay bir uyumsuzluk üretildiğini* göstermektedir.

Tablo 100: *Kadro ve Unvanlara İlişkin İçerik Analizi*

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Engelliliğe göre kadro dağılımı	“Santrale otur”, “memur yap, müdür yapma”	Kurumlar, engelli bireyin yetkinliklerini değil, engel türünü esas alarak görev veriyor	K5, K9
Uzmanlık kadro-sundan dışlanma	“Engelli mühendis alınmıyor”, “turizmci ama alınmadı”	Mühendislik, rehberlik, öğretmenlik, yönetim gibi pozisyonlarda engelliler oldukça az yer alıyor.	K5, K4
Kariyer gelişiminde kota eksikliği	“Görevde yükselme için kota yok”	Görevde yükselme süreçlerinde, engelli bireylerin karşılaştıkları dezavantajları gidermeye yönelik herhangi bir düzenleme bulunmaması, kariyer ilerlemelerinde cam tavan etkisine neden olmaktadır.	K6
İmaj kaygısı ve dışlama	“Resepsiyonda engelli olmaz”, “İş Bankası ceza öder ama almaz”	Özellikle özel sektörde (ör. otellerde) görünür pozisyonlarda engelli bireylerin çalıştırılmak istenmemesi.	K2, K6

Engelli bireylerin kamu sektöründeki görev ve unvanları, çoğunlukla *engellilik türüne indirgenmiş bir görev dağılımı* çerçevesinde şekillenmektedir. Bu dağılım, bireyin eğitim düzeyini, uzmanlığını veya deneyimini çoğu zaman dikkate almamaktadır. Teknik, akademik ya da yönetici pozisyonlarında yer almaları ise istisnai durumlar olarak görülmekte, bu da kurumsal bir ayrımcılığın göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, görevde yükselme süreçlerinde engelli bireylerin karşılaştıkları dezavantajları gidermeye yönelik herhangi bir düzenleyici mekanizmanın bulunmaması, bu bireylerin kariyer engelleriyle karşılaşmalarına ve “cam tavan” etkisine maruz kalmalarına neden olmaktadır. Öte yandan özel sektörde ise, fiziksel görünüm temelli dışlama örnekleri, istihdamın yalnızca bireyin yetkinliklerine değil, aynı zamanda “kurumsal imaj” algısına göre şekillendiğini ortaya koymaktadır.

4.5. Eğitim Durumu ve Mezun Olunan Okullar

Katılımcılara eğitim düzeyinizin çalışma hayatınızdaki yerinizi nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Mezun olduğunuz fakültenin mesleki yöneliminize etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz? soruları sorulmuştur. Katılımcıların çoğu, eğitim düzeylerinin iş yaşamında *potansiyellerine uygun biçimde değerlendirilemediğini* vurgulamıştır. Özellikle engelli bireylerin mezuniyetlerine uygun pozisyonlara atanmadıkları, çoğunlukla düşük profil işlerde istihdam edildikleri sıkça dile getirilmiştir.

- **K5**, mühendislik eğitimi almasına rağmen sahada çalışmasının bile problematik görüldüğünü; mezuniyetinin yeterince dikkate alınmadığını ifade etmiştir.
- **K2**, turizm eğitimi almasına rağmen sektörün dışlayıcı yapısı nedeniyle resepsiyonist dahi olamadığını aktarmıştır: *Servis elemanı, muhasebe ve mekan müzik sorumlusu olarak çalıştım; ancak resepsiyonist pozisyonu için 'valiz taşıyamazsın' denilerek işe alınmadım.*
- **K6**, Boğaziçi Üniversitesi mezunu bir görme engelli bireyin “tapuda düz memur” olarak çalıştırıldığını aktararak, nitelik ve görev uyumsuzluğuna dikkat çekmiştir.
- **K4**, eğitim sürecinde bağımsız çalışma becerilerinin kazandırılmamasının, iş yaşamında da pasif pozisyonlara yönlendirmeye neden olduğunu vurgulamıştır: *“Birisi okuyordu, birisi işaretliliyordu. Bağımsız öğrenmedik.”*

Tüm bu ifadeler, engelli bireylerin hem eğitim sürecinde hem de sonrasında mesleki yeterliklerini hayata geçirme konusunda *çift yönlü bir dışlanmaya* maruz kaldığını göstermektedir.

Tablo 101: Eğitim Durumu ve Mezun Olunan Okullara İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Alt düzey görevlendirme	“Boğaziçi mezunu tapuda memur”, “engelli mühendis alınmıyor”	Fakülte mezunu birçok engelli birey, mezuniyetinin altında bir pozisyon-da görevlendiriliyor.	K6, K5
Eğitim sisteminin eksikliği	“Okuyucu işaretleyiciyle büyütüldük”, “bağımsız beceriler yok”	Engelli bireylerin üniversiteye kadar olan eğitim sürecinde bağımsız becerilerden yoksun bırakılması, iş yaşamına hazırlıksız çıkmalarına neden oluyor.	K4, K1
Sektörel dışlama	“Resepsiyonist olamazsın”, “İmaj bozarsın”	Turizm ve özel sektör gibi alanlarda “görsel bütünlük” gerekçesiyle engelli bireyler dışlanıyor.	K2
Eğitimin meslekle Örtüşmesi	“Turizm okudum, sektör almadı”, “asıl mesleğimi yapamadım”	Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, kariyer gelişimi açısından desteklenmemesi ve vasıfsız işlere yönlendirilmesi.	K2

Katılımcılar, yükseköğrenimlerini tamamlamış olmalarına rağmen, istihdam süreçlerinde mezuniyetlerinin dikkate alınmadığını, hatta bazen dezavantaj olarak görüldüğünü belirtmişlerdir. Kamu kurumlarında Boğaziçi Üniversitesi mezunu bir bireyin memur olarak görevlendirilmesi ya da özel sektörde turizm mezununun “resepsiyonist olamazsın” denilerek elenmesi, bu dışlayıcı yapının açık örnekleridir. Ayrıca, engelli bireylerin eğitim sürecinde yeterince bağımsızlaştırılmamış olması, mezuniyetin işlevselliğini de azaltmaktadır. Bu, engelli bireylerin eğitimlerinin ardından bile destekleyici sistemlere bağımlı kalmasına ve iş yaşamında aktif rol alamamalarına neden olmaktadır.

4.6. İş Ortamı ve Sosyal Yaşam

Katılımcılara Çalıştığınız kurumda kendinizi ne kadar saygın, desteklenmiş ve değerli hissediyorsunuz? İş arkadaşlarınız ve yöneticilerinizle ilişkilerinizde engelliliğe dair olumlu ya da olumsuz deneyimleriniz oldu mu? soruları sorulmuştur. Katılımcılar, çalıştıkları kurumlar da genellikle *saygı ve destek* konusunda ciddi bir *ikilik yaşadıklarını* ifade etmişlerdir. Bu ikilik, yöneticilerin ilk etapta engelli personele karşı önyargılı davranmaları, fakat zamanla bireyin performansını gördükçe tutumlarının değişmesi şeklinde açıklanabilir. Ancak bazı örneklerde, bu önyargıların kırılmadığı, hatta *kurumsal dışlama* biçiminde sabitlendiği de görülmektedir.

- **K1**, ilk etapta “fotoğraflık pasta kesme” düzeyinde bir samimiyet gösterildiğini, fakat uzun vadeli iş ilişkilerinde engellilerin atıl bırakıldığını belirtmiştir: *“10-16 Mayıs’a denk geldiyse pasta kesilir ama sonra unutulursun.”*
- **K9**, yöneticilerin başta iş vermeyerek “iyilik” yaptıklarını zannettiklerini; fakat bunun uzun vadede bireyin “atılmışlık ve ötekilik” duygusunu derinleştirdiğini söylemiştir: *“Kısa vadede iyilik gibi görünse de, uzun vadede dışlanma hissettiren bir şey.”* **Cihan ve Ferhat örnekleri**, destek yerine dışlama yaşayan iki engelli personelin deneyimleri üzerinden aktarılmıştır. Özellikle Ferhat’ın aktif çalışmasına rağmen santrale oturulmak istenmesi, yönetsel dışlamanın net bir örneğidir. **Bazı olumlu örnekler de vardır:** Müdürlerinin destek verdiği durumlarda engelli çalışanların değerli hissettikleri ve üretken oldukları belirtilmiştir. *“Ferhat haftada iki gün geliyor ama diğerlerinden daha çok iş yapıyor.”*
- **K4**, engellilerin eğitim sisteminden itibaren “başkasına bağımlı” yetiştirildiğini ve bu durumun kurumsal hayata da yansıdığını vurgulamıştır. Bu da bireyin sosyal ilişkilerinde çekingen veya edilgen kalmasına neden olabilmektedir.

Tablo 102: İş Ortamı ve Sosyal Yaşama İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Yüzeysel kurumsal yaklaşım	“Engelliler haftasında pasta kesme, sonra unutulma”	Engellilere yönelik sembolik ilgiler (engelliler haftasında pasta kesme gibi), uzun vadeli kapsayıcılığın yerini tutmuyor.	K1
İş verilmesi, görünmezlik	“İş vermeyin, idare et-sin”, “santrale oturtun”	Müdürlerin “iş verme, yorulmasın” anlayışı, engelliye pasifleştiriyor ve zamanla aidiyet hissini zayıflatıyor.	K9
Psikolojik dışlanma	“Atılmışlık hissi”, “bana bulaşma kültürü”	Engelli çalışanlar, “bir iş yapamıyor-sa değersizdir” algısıyla mücadele etmek zorunda kalıyor.	K9
Kişisel performansla değer kazanma	“Zamanla saygı gördüm”, “en çok işi ben yapıyorum”	Bazı katılımcılar, işlerine hâkimiyetleriyle zamanla saygı kazandıklarını, ama bunun kişisel çabayla sınırlı kaldığını vurguluyor.	K9

Katılımcıların iş ortamındaki deneyimleri, engelli bireylerin kurum içi sosyal ilişkilerinde ne kadar *kırılgan bir dengeye* sahip olduğunu göstermektedir. İş verilmemesi, müdürlerin iyi niyetiyle değil, engelli bireyin *psikolojik ve mesleki dışlanmasıyla* sonuçlanmakta; bu durum da aidiyet duygusunu zayıflatmaktadır. Bazı bireyler performansları sayesinde zamanla saygınlık kazandıklarını belirtmiş olsa da bu süreç genellikle uzun, yorucu ve kurumsal değil bireysel destekle yürütülmektedir. Bu nedenle engelli bireylerin saygınlık, değer görme ve desteklenme süreçlerinin *sistemik değil, kişiye bağlı olarak geliştiği* anlaşılmaktadır.

4.7. Fiziksel Erişilebilirlik

Katılımcılara iş yerinizde fiziksel erişimle ilgili (rampa, asansör, tuvalet vs.) olumlu ya da olumsuz deneyimleriniz neler? Engelli tuvaletlerinde cinsiyet ayrımı sizce gerekli mi? Uygulamalar size yeterli geliyor mu? soruları sorulmuştur. Katılımcılar, kamu kurumlarında fiziksel erişilebilirlik konusunda ciddi eksiklikler yaşandığını sıklıkla belirtmişlerdir. Rampalar, asansörler ve tuvaletler gibi temel altyapı unsurlarında bile erişim engellerinin devam ettiği, hatta *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi bu alandan sorumlu kurumların binalarında dahi erişim sorunları bulunduğu* dile getirilmiştir.

- **K6**, engelli tuvaletlerinde cinsiyet ayrımı yapılmasının gereksiz olduğunu, bu tür uygulamaların ayrımcılığı artırdığını ifade etmiştir. *“Farklı olan sadece kapı genişliği. Ayrı tuvalet değil, kapsayıcı tuvalet olmalı.”*
- **K9**, asansörün katlarda durmaması gibi çok temel erişim sorunlarının hala çözülmediğini belirtmiştir. *“Merkezi binalarda bile asansör erişimi yok.”*
- **K10 ve K12**, döner kapılar gibi mimari tercihler nedeniyle özellikle görme engellilerin ciddi sorunlar yaşadığını, bu tür ayrıntıların kullanıcı deneyimi gözetilmeden tasarlandığını aktarmıştır.
- **K11** (örneğin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Sağlık Bakanlığı, belediyeler) erişilebilirlik standartlarının kurumdan kuruma farklılık gösterdiği, bir bütünlük olmadığı ve çoğu kurumda “vicdani sorumluluk” dışında bir düzenleyici bulunmadığı vurgulanmıştır.
- **K1 ve K13**, Engelli tuvaletleri konusundaki uygulamaların sadece fiziksel değil, aynı zamanda **sembolik ayrımcılığa** da işaret ettiği düşünülmekte; katılımcılar bu ayrımların “farklılaştırıcı” değil “dışlayıcı” etkisi olduğunu savunmaktadır.

Tablo 103: Fiziksel Erişilebilirliğe İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Temel erişim sorunları	"Asansör durmuyor", "tuvalet uygun değil", "rampa eksik"	Rampa, asansör, tuvalet gibi ihtiyaçlarda bile çok sayıda kamu kurumunda eksiklikler devam ediyor.	K9, K6
Cinsiyet ayrımı tartışması	"Engelli tuvaleti ayrımı gereksiz", "kapı genişliği yeter"	Engelli tuvaletlerinin "kadın-erkek" ayrımı yapılmadan düzenlenmesi gerektiği; bunun erişimi kolaylaştıracağı ve ayrımcılığı azaltacağı düşünülüyor.	K6
Kurumlar arası uyumlama farkı	"Bazı kurumlarda hiç erişim yok", "standart yok"	Mevzuatın var olmasına rağmen uygulamada kurumlar arasında ciddi farklar bulunuyor.	Kolektif görüşler
Mimari tasarım sorunları	"Döner kapılar görme engelliye engelliyor"	Döner kapı gibi uygulamaların erişim düşünülmeden tasarlandığı, görme engelliler için özel sorunlar oluşturduğu vurgulanıyor.	Genel tartışma ortamı

Kamu kurumlarında fiziksel erişim hâlâ *temel bir sorun alanı* olmaya devam etmektedir. Katılımcılar, mevzuatta yer alan yükümlülükler rağmen birçok binada bu kuralların uygulanmadığını, uygulamaların ise kapsayıcı olmaktan çok "göstermelik" düzeyde kaldığını ifade etmektedir. Özellikle engelli tuvaletlerinin "kadın-erkek" olarak ayrılmasının gereksiz olduğu ve bunun yerine *tekil ama donanımlı* bir kapsayıcı tuvalet tasarımının benimsenmesi gerektiği savunulmaktadır. Döner kapılar, erişilmeyen asansörler ve kurumlar arası tutarsızlıklar gibi unsurlar, sadece fiziksel değil aynı zamanda *sembolik dışlanma* etkisi yaratmakta, engelli bireylerin "istenmeyen misafir" gibi hissetmesine neden olmaktadır. Bu durum, sadece mimari değil, zihinsel dönüşüm gerektiren bir yapısal sorun olarak öne çıkmaktadır.

4.8. Psikososyal Koşullar ve Mobbing

Katılımcılara yöneticilerinizden veya iş arkadaşlarınızdan herhangi bir ayrımcılık ya da mobbing deneyiminiz oldu mu? Bu tür olumsuz tutumların belirli engel türlerine daha sık yöneldiğini düşünüyor musunuz? soruları sorulmuştur. Katılımcılar, kamu kurumlarında *doğrudan veya örtük mobbing* türleriyle karşılaştıklarını belirtmiştir. Ayrımcılık çoğunlukla iş verilmemesi, pasifleştirme, küçümseme, yok sayma veya sistem dışına itme biçiminde gerçekleşmektedir. Katılımcılar bu durumun özellikle bazı engel türlerinde daha yoğun yaşandığını ifade etmiştir.

- **K9**, engellilere “bulaşılmaması gereken” kişiler gibi davranıldığını, diğer personelin iletişime geçmekten çekindiğini belirtmiştir. “*Kurumda engelliye bulaşmayayım düşüncesi hâkim.*” **Ferhat** örneğinde, aktif olmasına rağmen santralde pasif göreve yönlendirilmesi, kurumsal bir dışlama biçimi olarak yorumlanmıştır.
- **K6**, bazı engelli bireylerin başta fazla sorumluluk verilerek başarısızlığa itildiğini, sonrasında da “yapamıyor” damgası yediklerini anlatmıştır. Bu, “*gizli mobbing*” olarak tanımlanmıştır. “*İlk gelen engelliye yüklenip başarısız olunca diğerlerini de almıyorlar.*”
- **K1**, zihinsel engelli bireylerin veya görünür engeli olanların (örneğin yüzünde bozukluk olanlar) daha fazla dışlanmaya maruz kaldığını belirtmiş; bu kişilerin görünürlükleri nedeniyle “*kültürel mobbinge*” uğradığını vurgulamıştır. “*Dışlama bazı engel türlerine çok daha fazla.*”
- **K7**, yöneticilerin mobbingi uygulamak yerine “görmezden gelerek sürmesine göz yumdukları” yönündedir. Açık mobbing yerine “kurumsal ilgisizlik” ve “pasif yıldırma” yöntemleri daha yaygındır.

Tablo 104: Psikososyal Koşullar ve Mobbinge İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Pasifleştirme ve görünmezlik	"İş verme, idare etsin", "bulaşma kültürü"	İş vermemek, görmezden gelmek, konuşmamak gibi yollarla psikolojik dışlama uygulanmakta.	K9
Gizli mobbing	"Yeni engelliye yüklenip başarısız gösteriyorlar"	Özellikle yeni başlayan engelli personele aşırı görev verilip başarısızlıkları örnekleştirilerek diğer engellilere engel olunmakta.	K6
Engel türüne göre ayrımcılık	"Yüzünde bozukluk olanı almadılar", "zihinsel engelliler dışlanıyor"	Zihinsel engelliler, yüz bölgesinde deformite olanlar veya görme engelliler daha fazla ayrımcılığa maruz kalmakta.	K1
Kurumsal ilgisizlik / sessiz onay	"Yöneticiler mobbinge müdahale etmiyor"	Açık ayrımcılık yerine, yöneticiler "karışmama" yolunu seçerek mobbingi dolaylı biçimde sürdürmekte.	Kolektif ifade

Katılımcılar, kamu kurumlarında açık biçimde mobbing yaşamasalar da örtük ve *pasif mobbing* türlerinin yaygın olduğunu ifade etmiştir. Bu mobbing türleri çoğunlukla iş vermeme, mesleki dışlama, aşırı iş yüküyle yıldırma veya yok sayma biçiminde tezahür etmektedir. Ayrıca, bu tür olumsuz tutumların özellikle *zihinsel engelliler, görünür fiziksel engeli olanlar ve toplumda dışlanma riski daha yüksek görülen engel türlerinde* daha yaygın olduğu belirtilmiştir. Kurum içi destek sistemlerinin yetersizliği, bu tür psikososyal risklerin büyümesine neden olmaktadır.

4.9. Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselme

Katılımcılara “Cam tavan” kavramı, engelli bireylerin kariyerlerinde görünmez engellerle karşılaşmaları anlamında kullanılır. Sizce bu tanım kamuda engelli çalışanlar için ne kadar geçerli? Kendi deneyiminizde böyle engeller oldu mu? Mevcut kurumunuzda görevde yükselme fırsatlarına erişiminiz nasıl? Adil olduğunu düşünüyor musunuz? Hizmet içi eğitim ve kariyer gelişimi destekleri size yeterli düzeyde sunuluyor mu? soruları sorulmuştur.

Katılımcılar, kamu kurumlarında engelli bireylerin görevde yükselme ve kariyer gelişimi açısından ciddi sınırlılıklara maruz kaldığını, “cam tavan” metaforunun bu durum için oldukça geçerli olduğunu belirtmiştir. Özellikle *liyakatli, eğitilmiş ve üretken olmalarına rağmen görünmez bariyerler* nedeniyle terfi süreçlerinden dışlandıklarını vurgulamışlardır.

- **K9**, görevde yükselme sınavına hazırlanmasına rağmen sınavın adil biçimde uygulanmadığını ve *önceden kadrolaşmış* pozisyonlara yer verilmediğini belirtmiştir. “Görevde yükselme sınavında adalet yok. Zaten kimi atayacakları belli.”
- **K1**, kurum içi yükselme fırsatlarının çoğunlukla “göstermelik” olduğunu, birçok engelli bireyin bu süreçlerde “yetkin değilmiş gibi” gösterildiğini ifade etmiştir.
- **K6**, hem kendisinin hem de tanıdığı birçok engelli bireyin yüksek eğitim düzeyine rağmen *kasıtlı biçimde idari pozisyonlara alınmadığını* aktarmış; bu durumun açıkça *cam tavan* olduğuna dikkat çekmiştir. “Boğaziçi mezunu birini bile düz memur yaptılar, yükselme sıfır.”
- **K4**, hizmet içi eğitimlere erişim konusunda ise sistematik bir kapsayıcılığın bulunmadığı, engellilere özel erişilebilir içerik sağlanmadığı belirtilmiştir. Görme engelli bireylerin erişemediği platformlarda eğitim verilmesi, bu bireyleri sürecin dışına itmektedir.
- **K3, K7 ve K11**, müdürlerinin kişisel destekleri sayesinde bazı gelişim imkânlarına erişebildiklerini söylese de bunun *kurumsal değil bireysel düzeyde kaldığını* vurgulamıştır.

Tablo 105: *Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselmeye İlişkin İçerik Analizi*

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Cam tavan gerçekliği	“Yükselme yok”, “cam tavana çarpıyoruz”	Engelli bireylerin kariyer yolların-da görünmez ama etkili engellerle karşılaştıkları ortak kanıdır.	K6, K9
Görevde yükselmede yapısal engel	“Atamalar önceden belli”, “sınav adil değil”	Liyakat gözetilmeden yapılan atamalar ve “önceden belirlenmiş isimler” uygulaması, engelli bireyleri sistem dışı bırakmaktadır.	K9, K1
Eğitilmiş ama terfi edememe	“Boğaziçi mezunu ama memur”, “yüksek lisanslı ama idare dışı”	Lisans ve yüksek lisans mezunu birçok engelli bireyin idari görev alamaması, sistemsal bir dışlamanın göstergesidir.	K1, K2, K3, K4, K7, K8, K9, K13
Hizmet içi eğitim erişim sorunu	“Görme engelliler eğitimlere katılamıyor”, “içerik erişilebilir değil”	Görme engelliler başta olmak üzere birçok katılımcı, dijital platformlarda erişim kısıtı nedeniyle hizmet içi eğitimlerden yararlanamamaktadır.	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13

Katılımcıların ifadeleri, kamuda engelli bireylerin görevde yükselme ve kariyer gelişimi süreçlerinde “cam tavan” etkisini *doğrudan deneyimlediklerini* göstermektedir. Terfi ve liyakat süreçlerinde kurumsal şeffaflık eksikliği, erişilebilir hizmet içi eğitim yetersizliği ve ön yargılar, engelli bireylerin yükselme umutlarını zayıflatmaktadır. Hizmet içi eğitimlerin genellikle erişilebilir biçimde sunulmaması ve engellilere özel modüllerin bulunmaması, profesyonel gelişim fırsatlarını sınırlandırmakta, bireyin kendi çabasıyla ayakta kalmasına neden olmaktadır. Bu durum, kurumsal destekle değil *kişisel dirençle sürdürülen bir kariyer yaşamı* anlamına gelmektedir.

4.10 Teknolojik Erişilebilirlik

Katılımcılara iş yaşamınızda kullandığınız yardımcı teknolojiler var mı? Kurum size yeterince destek sağlıyor mu? Bu teknolojileri kullanabilmeniz için yeterli eğitim ve teknik destek sunuluyor mu? soruları sorulmuştur. Katılımcılar, iş yaşamlarında teknoloji kullanımının önemli bir ihtiyaç olduğunu belirtmelerine rağmen, kamu kurumlarının *yardımcı teknolojilere erişim ve teknik destek sağlama konularında oldukça yetersiz* olduğunu ifade etmiştir. Özellikle görme engelli bireyler, ekran okuyucu yazılımlar (örneğin JAWS) veya erişilebilir e-devlet sistemlerine ihtiyaç duyduklarını; ancak bu sistemlerin çoğunlukla *erişilebilirlik ilkelerine uygun tasarlanmadığını* vurgulamışlardır.

- **K8**, kullandığı ekran okuyucu programlara kurumun değil kendisinin erişim sağladığını, teknik desteğin tamamen bireysel çabalarla yürütüldüğünü söylemiştir. *“JAWS kullanıyorum ama desteğini ben sağlıyorum. Kurumun haberi bile yok.”*
- **K1**, bazı kurumların dijital platformlarının görme engellilere uygun olmadığını; örneğin e-posta sistemlerinin veya bordro alma ekranlarının klavye erişimine kapalı olduğunu belirtmiştir. *“En temel ekranlarda bile erişim sıkıntısı yaşıyoruz.”*
- **K9**, yazılım ve donanım erişimi açısından ciddi destek eksikliği olduğunu, çoğu zaman *“kendi haline bırakılmışlık”* duygusunun hakim olduğunu ifade etmiştir.

Bazı katılımcılar, *engellilere yönelik özel eğitimlerin olmadığını*, genel kullanıcı eğitimlerinin ise erişilebilir sunulmadığını dile getirmiştir.

Tablo 106: Teknolojik Erişilebilirliğe İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Kurumsal destek eksikliği	“Kurum destek sağlamıyor”, “yardımı kendimiz sağlıyoruz”	Katılımcılar, işlerini yürütmede kullandıkları yardımcı teknolojilere genellikle kendi imkânlarıyla ulaştıklarını ifade etmektedir.	K6, K9
Yardımcı teknolojiye bireysel erişim	“JAWS’ı kendim buldum”, “kurumun haberi yok”	E-posta sistemleri, iç yazışmalar veya bordro ekranları gibi temel sistemlerin görme engelli bireyler için erişilebilir olmaması sıkça vurgulanmıştır.	K6
Dijital sistem erişim problemi	“Bordro ekranı bile erişilebilir değil”	-	K1
Eğitim ve teknik danışmanlık eksikliği	“Eğitim yok”, “engellilere özel modül sunulmuyor”	Katılımcılar, yardımcı teknolojilerin kullanımına dair herhangi bir sistemli eğitim veya teknik danışmanlık hizmetine ulaşamadıklarını aktarmışlardır.	Kolektif görüşler

Katılımcıların tamamına yakını, yardımcı teknoloji erişimi ve kullanımına dair kurumsal desteklerin *yetersiz veya hiç olmadığını* ifade etmektedir. Kamu kurumlarının dijital dönüşüm süreçlerinde *engellilik temelli erişilebilirlik* kriterlerine yer vermemesi, bu bireylerin teknolojiden dışlanmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda engelli çalışanlar, ya kendi cihazlarını ve yazılımlarını getirerek çalışmakta ya da sınırlı erişim koşullarında verimsiz biçimde iş üretmeye çalışmaktadır. Eğitim ve teknik destek mekanizmalarının olmaması, bu teknolojilerin verimli ve sürdürülebilir kullanımını da engellemektedir.

4.11. Mevzuat Bilgisi ve Haklara Erişim

Katılımcılara Mevzuat düzeyinde engellilere pek çok hak tanınmasına rağmen, bu haklara erişim konusunda yaşadığınız en büyük güçlük nedir? Bu haklara ulaşma süreci sizce yeterince açık ve işlevsel mi? Engellilikle ilgili haklarınız konusunda yeterince bilgi sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz? Yasal haklarınız konusunda bilgilendirme ya da rehberlik alıyor musunuz? soruları sorulmuştur. Katılımcılar, yasal düzeyde hakların varlığını kabul etmekle birlikte, *bu hakların pratiğe yansımada ciddi sorunlar yaşandığını* açık biçimde dile getirmiştir. Özellikle mevzuatın teknik dili, başvuru süreçlerindeki karmaşıklık ve bilgilendirme eksikliği, bu haklara erişimi zorlaştırmaktadır. Hakların birey lehine yorumlanmaması ve uygulayıcı kurum personelinin mevzuatı yeterince bilmemesi de katılımcılar tarafından sıkça eleştirilmiştir.

- **K1**, *yasal hakkı olduğunu bilmediği için bazı desteklerden yıllarca yararlanamadığını*, bu durumun oldukça yaygın olduğunu belirtmiştir. *“Benim hakkım olduğunu bile yıllar sonra öğrendiğim şeyler oldu.”*
- **K6**, *birçok engelli bireyin mevzuata dair bilgisinin sınırlı olduğunu*, özellikle “hak alma” süreçlerinde yalnız bırakıldıklarını ifade etmiştir. *“Haklarımız var ama onları talep etmeyi bilmiyoruz, çünkü anlatan yok.”*
- **K9**, *hakların uygulanmasının tamamen yöneticilerin inisiyatifine kaldığını*, rehberlik sisteminin olmadığını vurgulamıştır. *“Hak var ama uygulayıcı bilmiyorsa yine yok. Rehberlik sistemi diye bir şey yok.”*
- **K8 ve K13**, engelli bireylerin **hakkını aradığında kurum içinde dışlanma** riskiyle karşılaştığını, bu yüzden sessiz kalmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Özellikle rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin sistematik değil, **rastlantısal** olduğu; çoğu bilginin “duyan duymayana söylüyor” yöntemine bağlı biçimde yayıldığı belirtilmiştir.

Tablo 107: Mevzuat Bilgisi ve Haklara Erişime İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Bilgi eksikliği	"Hakkımı yıllar sonra öğrendim", "kimse anlatmıyor"	Katılımcılar, haklarının çoğunu geç veya hiç öğrenemediklerini, bu konuda bilgilendirme mekanizmalarının zayıf olduğunu vurgulamıştır.	K1, K6
Uygulayıcı bilinçsizliği	"Hak var ama personel bilmiyorsa işe yaramıyor"	Mevzuatta hak olmasına rağmen, uygulayıcıların bilgisi veya isteği doğrultusunda bu hakların işlevsizleştiği belirtilmiştir.	K9
Rehberlik eksikliği	"Rehberlik yok, danışmanlık sistematik değil"	Kamu kurumlarında haklarla ilgili yönlendirme veya sistematik danışmanlık hizmeti olmadığı, engelli bireylerin çoğu zaman yalnız bırakıldığı ifade edilmiştir.	Kolektif görüş
Hak aramanın riskli algılanması	"Hak talep edince dışlanabiliyorsun"	Hak talep eden bireylerin dışlanma, damgalanma veya yöneticiler tarafından olumsuz algılanma riski nedeniyle sessiz kalabildiği belirtilmiştir.	K8, K12, K13

Katılımcıların deneyimleri, Türkiye'deki kamu kurumlarında *engelli haklarının bilinmesi ve uygulanması arasında ciddi bir boşluk* olduğunu göstermektedir. Mevzuat düzeyinde kazanılmış hakların bireylerin yaşamına yansımaları, büyük ölçüde *kurumsal kapasiteye, bilgilendirme sisteminde ve yöneticilerin tutumuna* bağlıdır. Sistematik rehberlik hizmetlerinin bulunmaması, engelli bireyleri bilgiye değil, duyuma dayalı hareket etmeye zorlamakta ve bu da hak kayıplarına yol açmaktadır. Dahası, bireyin hakkını talep etmesinin sosyal risk taşıdığı bir ortamda, *pasif kabulleniş ve geri çekilme* davranışları yaygınlaşmaktadır. Bu, yalnızca bireysel değil, yapısal bir sorundur.

4.12. Kurumlar Arası Farklılıklar ve Eşitsizlik

Katılımcılara Aynı kamu statüsünde olmalarına rağmen kurumlar arasında erişilebilirlik açısından ciddi farklar olduğunu düşünüyor musunuz? Hangi kurumlardaki uygulamaları örnek alınabilir buluyorsunuz? soruları sorulmuştur. Katılımcıların tamamına yakını, kamu kurumları arasında erişilebilirlik uygulamaları bakımından *büyük farklılıklar* olduğunu net bir şekilde ifade etmiştir. Bu farklılıklar, sadece fiziksel erişimle değil, *tutumsal, teknolojik ve yönetsel erişim alanlarını* da kapsamaktadır.

- **K6**, bazı bakanlıklarda erişilebilirlik konusunda bilinçli bir yaklaşım olduğunu, özellikle Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın engellilerle ilgili altyapıyı görece daha iyi düzenlediğini belirtmiştir. *"Bazı kurumlar çok ileri, bazıları hâlâ 90'larda."*
- **K9**, aynı şehirde yer alan farklı kamu kurumlarının bina erişimi, engelli tuvaleti, rampa gibi uygulamalar açısından ciddi uçurumlar gösterdiğini söylemiştir. *"Bir kurumda her şey düşünülmüş, diğerinde tek bir rampa bile yok."*
- **K1**, Millî Eğitim Bakanlığı'nda çalışan bir arkadaşının teknolojik donanım desteği aldığını ama kendi kurumunda hiçbir şey sağlanmadığını örnek vererek bu eşitsizliğe dikkat çekmiştir. *"Bakanlıklarda bile ciddi fark var. Biri ekran okuyucu veriyor, diğeri duyarsız."*

Bazı katılımcılar, **personel eğitimi** açısından da kurumsal farklara işaret etmiştir. Bazı kurumlar hizmet içi eğitimlerde engellilik farkındalığını işlerken, bazılarında bu konuda mutlak bir sessizlik olduğu dile getirilmiştir.

Tablo 108: Kurumlar Arası Farklılıklar ve Eşitsizliğe İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Fiziksel erişim farkları	“Bazı kurumda rampa bile yok”, “her şey düşünülmüş yer de var”	Rampa, tuvalet, asansör gibi temel erişim unsurlarında kurumlar arasında dramatik farklar gözlemlenmekte.	K9, K6
Teknolojik destek eşitsizliği	“MEB ekran okuyucu veriyor, bizim kurum suskun”	Görme ve ortopedik engelli bireyler için gerekli teknolojik araçların kuruma göre sağlanıp sağlanmaması sistematik eşitsizlik yaratmakta.	K1
Tutumsal duyarlılık farkı	“Bazı kurumlarda farkındalık eğitimi var, bazısında hiç yok”	Personel eğitimi, yönetici duyarlılığı ve kurum içi iletişim düzeyi gibi alanlarda ciddi farklılıklar bulunmakta.	Kolektif görüş
Örnek uygulamalar	“Aile Bakanlığı erişim konusunda iyi”, “bazı yerler örnek alınmalı”	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı gibi bazı kurumlar iyi örnek olarak zikredilmekte; özellikle erişilebilirlik bilinci yüksek yöneticilere sahip kurumlar olumlu anılmakta.	K6, K1

Katılımcılar, kamu kurumları arasında erişilebilirlik uygulamaları açısından ciddi bir *kurumsal eşitsizlik* yaşandığını güçlü bir biçimde vurgulamaktadır. Bu farklılıklar, yalnızca fiziksel çevrede değil, teknolojik donanım, yönetsel destek, personel eğitimi ve tutumsal duyarlılık düzeylerinde de gözlemlenmektedir. Bu durum, engelli bireylerin aynı kamu statüsünde yer alsalar bile, kurumlara göre *eşit olmayan koşullarda çalıştıkları* anlamına gelmektedir. Dolayısıyla erişilebilirlik politikalarının merkezi düzeyde denetlenmesi ve standardizasyonunun sağlanması gerektiği yönünde dolaylı bir öneri de ortaya çıkmaktadır.

4.13. Eğitim ve İş Uyumu

Katılımcılara eğitim düzeyinizle şu an yaptığınız işin uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz? Daha nitelikli görevlere geçme konusunda önünüzde hangi engeller var? soruları sorulmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu, sahip oldukları *eğitim düzeyinin yaptıkları işle büyük ölçüde uyumsuz olduğunu* ifade etmiştir. Özellikle lisans ve yüksek lisans mezunu bireylerin idari, teknik veya uzman kadrolar yerine *düz memur* pozisyonlarında istihdam edilmeleri önemli bir rahatsızlık kaynağıdır.

- **K6**, yüksek lisans mezunu olmasına rağmen halen alt düzey bir idari görevde çalıştığını; buna rağmen uzman kadrosuna geçemediğini aktarmıştır. *“Yüksek lisans yaptım ama aynı görevde kaldım.”*
- **K9**, eğitimine uygun bir görevde yer almadığını, kurumun bu yönde destek sağlamadığını ifade etmiştir. *“Mezun olduğum alanla işim arasında hiç bağlantı yok.”*
- **K1**, eğitimine uygun pozisyonlara başvurmasına rağmen, engellilik durumu gerekçe gösterilmeden dışlandığını hissettiğini belirtmiştir. *“İşi yapabileceğimi söyledim ama ‘başka biri olacak’ dediler.”*

Bazı katılımcılar, kariyer planlama süreçlerinin kişisel değil kurumsal dinamiklere bağlı olduğunu, liyakat yerine **“önceden belirlenmiş kişilere kadro açıldığını”** ifade etmiştir.

Tablo 109: Eğitim ve İş Uyumuna İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Eğitim-iş uyumsuzluğu	“Alanımla işim alakasız”, “lisans mezunuyum ama düz memurum”	Katılımcılar, öğrenim düzeylerine uygun görevlerde istihdam edilmediklerini ve bu durumun hem verim hem de motivasyon açısından sorun yarattığını belirtmişlerdir.	K9, K6
Nitelikli kadrolara geçiş engeli	“Sınavı geçtim ama kadro yok”, “önceden belirlenmiş kişiler var”	Kurumsal destek eksikliği, terfi sistemindeki belirsizlik, sınavlara rağmen kadro verilmeyişi gibi nedenlerle nitelikli görevlere geçişin önü tıkanmaktadır.	K1, K6
Dolaylı ayrımcılık hissi	“Yapabileceğimi söyledim ama başka biri oldu”, “görünmez engel var”	Açıkça dile getirilmese de, bazı katılımcılar engelli olmalarının kadro yükselmesi için sessiz bir dezavantaj oluşturduğunu hissettiklerini belirtmişlerdir.	K1, anonim
Örnek uygulamalar	“Aile Bakanlığı erişim konusunda iyi”, “bazı yerler örnek alınmalı”	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı gibi bazı kurumlar iyi örnek olarak zikredilmekte; özellikle erişilebilirlik bilinci yüksek yöneticilere sahip kurumlar olumlu anılmakta.	K6, K1

Bu sorulara verilen yanıtlar, *eğitim düzeyi ile iş uyumu arasındaki ciddi kopukluğu* çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır. Katılımcıların bir kısmı, sahip oldukları yüksek eğitim birikiminin işlerine yansımadığını, kurumsal düzeyde kariyer yönlendirmesi veya terfi desteği verilmediğini belirtmektedir. Nitelikli görevlere geçişte, yalnızca sınav başarısı değil, aynı zamanda *kurum içi ilişkiler, yönetsel tercih ve görünmeyen ayrımcılıklar* gibi yapısal unsurlar da belirleyici olmaktadır. Bu durum, engelli bireylerde motivasyon kaybı, mesleki yabancılaşma ve kapasite kullanımında düşüş gibi sonuçlar doğurabilir.

4.14. Yaş ve Cinsiyet Farklılıkları

Katılımcılara yaşınızın, kamu kurumlarındaki erişilebilirlik düzenlemelerine yönelik algınızı etkilediğini düşünüyor musunuz? Cinsiyetinizin, görevde yükselme veya destek alma süreçlerinde bir fark yarattığını gözlemlediniz mi? soruları sorulmuştur. Katılımcılar yaş ve cinsiyetin hem erişilebilirlik algısı hem de destek süreçlerinde *dolaylı ama belirgin etkileri olduğunu* belirtmiştir. Özellikle yaşça daha büyük olan katılımcılar, geçmişteki deneyimlerle bugünkü erişim düzenlemeleri arasında fark olduğunu söylerken, genç katılımcılar teknolojik erişilebilirlik konusunda daha bilinçli ve talepkâr davranmaktadır.

- **K6**, daha genç bireylerin erişim hakkı konusunda daha talepkâr ve bilinçli olduğunu belirtmiştir: *“Yeni nesil daha bilgili ve hakkını arıyor. Bizde alışkanlıkla kabullenme var.”*

- **K9**, yaşlı bireylerin teknolojik sistemlere daha zor adapte olduğunu, bu yüzden dijital erişimin onlara göre dezavantajlı hale geldiğini ifade etmiştir: *“Kurum sistemi dijital ama yaş ilerledikçe teknolojiye erişim zorlaşıyor.”*

- **K1**, kadın çalışanların özellikle destek alma süreçlerinde geri planda kaldığını ve görevde yükselme konusunda daha fazla engelle karşılaştıklarını gözlemlediğini belirtmiştir. *“Kadın engelli çalışan daha görünmez oluyor. Hem engelli hem kadınsan iki kat bariyer var.”*

K7, K10, ve K12, kadınların daha çok “yardım edilen” olarak algılandığını, bu nedenle **güçlü** pozisyonlara getirilme oranlarının düşük olduğunu dile getirmiştir.

Tablo 110: Yaş ve Cinsiyet Farklılıklarına İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Genç-yaşlı erişim farkı	“Yeni nesil daha talepkâr”, “eskiler kabullenici”	Genç katılımcılar haklarına daha hâkimken, yaşça büyük bireyler geçmişten gelen alışkanlıkla daha fazla kabullenici davranmakta.	K6
Dijital sistemlerde yaş etkisi	“Yaş ilerledikçe dijital sistemler zorlaşıyor”	Teknolojik erişimin kurumlarda yaygınlaşması, dijital becerisi sınırlı olan ileri yaştaki bireyler için yeni bir engel yaratmakta.	K9
Kadınların görünmezliği	“Kadın engelli daha az fark ediliyor”, “çifte bariyer”	Kadın engelli çalışanlar, hem cinsiyetleri hem de engellilik durumları nedeniyle görevde yükselme ve destek süreçlerinde daha geri planda kalmakta.	K1, K2, K10, K11, K12
Yardımcı değil, aktif özne olma ihtiyacı	“Kadınlara yardım ediliyor ama karar merci değiller”		Kolektif görüşler

Katılımcıların deneyimleri, erişilebilirlik politikalarının yaş ve cinsiyet gibi sosyodemografik değişkenlerden *bağımsız olarak işlememekte* olduğunu ortaya koymaktadır. Genç bireyler daha bilinçli ve talepkârken, ileri yaştaki bireyler teknolojik araçlara erişimde zorlanmakta, bu da dolaylı bir ayrımcılığa dönüşebilmektedir. Özellikle kadın engelli çalışanlar, *çifte dezavantaj* (cinsiyet + engellilik) nedeniyle görünmezlik ve geri planda bırakılma ile karşılaşmakta; destek süreçlerinde karar alıcı pozisyonlara erişememektedir. Bu durum yapısal bir eşitsizliğin varlığına işaret etmektedir.

4.15. Öneri ve Beklentiler

Katılımcılara mevcut uygulamalarda en acil değişmesi gereken konu sizce nedir? Kamu kurumlarının engelli çalışanlara yönelik politikalarında hangi iyileştirmeleri görmek istersiniz? soruları sorulmuştur. Katılımcılar, kamu kurumlarının engelli çalışanlara yönelik politikalarının hem *yetersiz hem de parçalı* olduğunu vurgulamışlardır. Katılımcıların büyük bölümü, acil çözüm bekleyen konular arasında *fiziksel erişilebilirlik, görevde yükselme sisteminin adil olmaması, mevzuat bilgisizliği, teknolojik destek eksikliği ve personel farkındalığı* gibi alanlara dikkat çekmiştir.

- **K9**, özellikle bina erişimi ve rampa-asansör gibi fiziksel altyapı eksiklerinin hâlâ sürdüğünü vurgulamıştır. “2024'te hâlâ rampa olmayan bina varsa, bu utanç vericidir.”
- **K6**, yöneticilerin engellilik konusundaki bilgi ve duyarlılığının artırılması gerektiğini söylemiştir. “Her şey yukarıdan başlıyor. Yönetici duyarsızsa sistem de öyle olur.”
- **K1**, kariyer gelişimi ve görevde yükselme konusunda daha şeffaf ve engelliliği dikkate alan bir modelin geliştirilmesini önermiştir. “Yükselme şansı sadece sınava değil, destek mekanizmasına da bağlı olmalı.”

Diğer katılımcılar, mevzuatın uygulanması kadar, bu haklara erişim yollarının sadeleştirilmesi ve bilgilendirme sistemlerinin kurumsallaştırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Tablo 111: Öneri ve Beklentilere İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Fiziksel altyapı eksikliği	“2025'te rampa yoksa bu utançtır”	Temel fiziksel düzenlemeler (rampa, asansör, tuvalet gibi) hâlâ yeterli değil. Bu durum acil çözüm bekleyen bir başlık.	K9
Görevde yükselme sistemine eleştiri	“Sadece sınav değil, destek de lazım”	Katılımcılar, liyakate dayalı ancak destek mekanizmalarıyla bütünleşmiş bir yükselme sistemi istemektedir.	K1
Yönetmelik farkındalık eksikliği	“Yönetici duyarsızsa sistem de duyarsız”	Yöneticilerin engellilik konusunda bilgilendirilmesi ve farkındalık eğitimlerinin zorunlu hale gelmesi önerilmektedir.	K6
Mevzuat sadeleştirme ihtiyacı	“Haklar var ama ulaşmak için hukukçu olmak gerek”	Mevzuatın sadeleştirilmesi, rehberlik sistemlerinin kurulması ve haklara dair sistematik bilgilendirme hizmetleri gereklidir.	Kolektif

Katılımcılar, kamu kurumlarının engelli bireylere yönelik politikalarında en büyük eksikliğin *bütüncül ve işlevsel bir yaklaşım eksikliği* olduğunu ifade etmektedir. Fiziksel erişim gibi temel konuların hâlâ çözülmemiş olması yapısal bir ihmale işaret ederken, yönetsel farkındalık ve kariyer gelişimi konularındaki talepler, engelli bireylerin sadece var olmak değil *gelişmek ve ilerlemek* istediklerini göstermektedir. Kurumsal rehberlik sistemleri, düzenli farkındalık eğitimleri ve hak temelli destek mekanizmaları kamu politikalarının merkezine alınmalıdır. Bu öneriler yalnızca bireysel talepler değil, aynı zamanda kamuda kapsayıcı istihdamın gereğidir.

Araştırmanın nicel sorularını desteklemek için sorulan bu 15 temanın yanı sıra Türkiye’de engellilerle ilgili makro politika ve mevcut sistemin değerlendirilmesine ilişkin ek sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtlar özellikle raporun öneri kısmını desteklemek amacıyla oluşturulmuştur. Bu sorulara verilen yanıtlar ise aşağıda sunulmuştur.

4.16. Türkiye’de Engellilik Politikalarının Son 20 Yıldaki Gelişimi

Katılımcılara Sizce Türkiye’de engellilik politikaları son 20 yılda nasıl bir değişim geçirdi? Bu değişim sizin yaşamınızı ne ölçüde etkiledi? soruları sorulmuştur. Katılımcılar, engellilik politikalarının son 20 yılda *görünür biçimde geliştiğini*, özellikle 2005 sonrası dönemde mevzuat ve kurumsal düzenlemelerde ilerleme sağlandığını kabul etmektedir. Ancak bu gelişmelerin *uygulamaya tam olarak yansımadağı* görüşü hâkimdir. Birçok katılımcı, **mevzuat var ama uygulama yok** biçiminde özetlenebilecek bir ikilikten söz etmiştir.

- **K6**, 2005’te çıkan Engelliler Hakkında Kanun ile birçok alanda yasal düzenlemelerin geldiğini ama pratiğe yansımının zayıf kaldığını belirtmiştir. *“Evet, kâğıt üstünde çok şey değişti ama günlük hayatta hâlâ eski sıkıntılar var.”*
- **K1**, merkezi politikaların daha bütüncül hale geldiğini ancak yerel yönetimlerin aynı paralellikte hareket etmediğini vurgulamıştır. *“Genel politika gelişti ama uygulamada her kurum ayrı telden çalışıyor.”*
- **K9**, 2000’lerin başında engelli kavramının kamuoyunda tabu olduğunu, ama artık görünürlüğün arttığını söylemiştir. *“Eskiden saklanırdık, şimdi hak arıyoruz. Bu bile başlı başına değişim.”*
- **K2**, özellikle **kamu istihdamı ve üniversite erişimi** gibi konularda ilerleme olduğunu belirtse de, bunların eşitlikçi bir uygulamayla sürdürülmediğini vurgulamıştır.

Tablo 112: Türkiye’de Engellilik Politikalarının Son 20 Yıldaki Gelişimine İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Yasal düzenlemeler	“2005 Kanunu kırılma noktasıydı”	Katılımcılar 2005 sonrası dönemi önemli bir kırılma noktası olarak görmekte, yasaların ve kurumların artmasını olumlu bulmaktadır.	K6
Uygulama sorunları	“Her kurum başka çalışıyor”, “mevzuat var ama bilinmiyor”	Mevzuattaki hakların hayata geçmesinde uygulayıcı kurumlar arasında büyük farklar olduğu ve denetim eksikliği bulunduğu dile getirilmiştir.	K1
Kültürel değişim ve görünürlük	“Eskiden saklanırdık, şimdi hak arıyoruz”	Katılımcılar, geçmişte engelliliğin gizlenmesi gereken bir durum olarak algılandığını; günümüzde ise görünürlük ve hak arama bilincinin arttığını vurgulamıştır.	K9
Bütüncül olmayan uygulamalar	“Politika güzel ama yerelde çok fark var”	Politika belgeleri ve strateji planlarının sahaya yansımadağı; yerel yönetimler, üniversiteler ve bakanlıkların bağımsız uygulamalar yürüttüğü belirtilmiştir.	Kolektif

Katılımcıların deneyimlerine göre, Türkiye’de engellilik politikalarında özellikle 2005 sonrası dönemde yasal ve kurumsal gelişmeler yaşanmıştır. Ancak bu gelişmelerin etkisi uygulama alanında sınırlı kalmış, yerel ve sektörel farklılıklar derinleşmiştir. Bu durum, *politikaların merkezî düzeyde planlanmasına rağmen yerel düzeyde bütüncül uygulanamamasından* kaynaklanmaktadır. Kültürel açıdan ise görünürlük artmış, engellilik konusu artık daha rahat tartışılır hale gelmiştir. Ancak bu dönüşüm, tüm kesimler için aynı ölçüde geçerli değildir

4.17. Kamu Politikalarının Engelli Bireylerin Hak Temelli Yaşama Katılımına Etkisi

Katılımcılara kamu politikalarının engelli bireylerin hak temelli yaşama tam katılımını sağlamada yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Hangi alanlarda eksiklik hissediyorsunuz? soruları sorulmuştur. Katılımcılar, kamu politikalarının *ilk bakışta kapsamlı ve hak temelli görünmesine rağmen, sahada hakların kullanımına dönük ciddi yapısal engeller* barındırdığını ifade etmiştir. Çoğu katılımcı, bu politikaların “kâğıt üzerinde” kaldığını, uygulamada *erişilebilirlik, istihdam, katılımcılık ve bağımsız yaşam* gibi temel alanlarda yeterince etkili olmadığını belirtmiştir.

- **K6**, fiziksel erişim düzenlemelerinin birçok kurumda standart hâline gelmediğini; bu durumun hâlâ kamusal hayata katılımı sınırladığını belirtmiştir. *“Rampası olmayan kurumda ‘hak temelli yaşam’dan söz edemeyiz.”*
- **K9**, kamu politikalarının çoğu zaman engellileri **pasif faydalancı** konumunda tuttuğunu, karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmediklerini ifade etmiştir. *“Bize yönelik kararlar alınıyor ama bizi karar masasına çağıran yok.”*
- **K1**, istihdamın niceliksel olarak arttığını ama nitelikli ve üretken görevlerde engelli bireylerin istihdam edilmediğini vurgulamıştır. *“Sayı var ama kalite yok; yer açıyorlar ama gelişmen zor.”*

Tablo 113: Kamu Politikalarının Engelli Bireylerin Hak Temelli Yaşama Katılımına Etkisine İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Yüzeyde kalan hak temelli yaklaşım	“Rampası olmayan binada ne hakkı?”	Hak temelli dil kullanılmasına rağmen, uygulama sahasında bu hakların tam olarak yaşama geçirilemediği vurgulanmaktadır.	K6
Katılım süreçlerinde dışlanma	“Bize yönelik kararlar alınıyor ama biz yokuz”	Politikalar katılımı teşvik eder görünse de, katılım daha çok sayısal temsille sınırlı kalmakta, karar alma süreçlerinde gerçek etki yaratılamamaktadır.	K9
İstihdamda nitelik sorunu	“Sayı var, kalite yok”	Hâlâ birçok kurumda erişim sorunu yaşanmakta, bu da eğitim, istihdam ve sosyal yaşama erişimde dolaylı ayrımcılık doğurmaktadır.	K1
Sosyal yaşama katılım sınırlılığı	“Kurumun erişim sorunu tüm sosyal yaşama yansıyor”	Engelli bireyler çoğunlukla idari, alt düzey, az sorumluluk isteyen görevlerde istihdam edilmekte, bu da onların potansiyelini sınırlamaktadır.	Kolektif

Katılımcıların görüşleri, Türkiye’deki kamu politikalarının engelli bireylerin hak temelli yaşama tam ve etkin katılımını sağlama konusunda kısmen başarılı, ancak uygulama ve derinlik açısından yetersiz olduğunu göstermektedir. Özellikle erişilebilirlik, istihdamın niteliği ve karar alma mekanizmalarına dahil olma gibi alanlarda yapısal reformlara ihtiyaç duyulmaktadır. Gerçek katılım, yalnızca fiziksel olarak bir yerde bulunmak değil, karar süreçlerine etki edebilme, gelişim fırsatlarına eşit erişim ve bağımsız yaşam kurma olanağı ile mümkündür.

4.18. Katılımcıların Stratejik Belgeler, Eylem Planları ya da Kalkınma Planları Hakkında Görüşleri

Katılımcılara engellilikle ilgili stratejik belgeler, eylem planları ya da kalkınma planları hakkında bilginiz var mı? Bu belgelerin hayata geçirildiğini düşünüyor musunuz? soruları sorulmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu, engellilikle ilgili stratejik belgeler, kalkınma planları ya da eylem programlarının *varlığından haberdar olmadığını* ifade etmiştir. Bu durum, kamu kurumlarında *bilgilendirme eksikliğinin* ciddi bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Bilgi sahibi olan az sayıda katılımcı ise, bu belgelerin pratikte *ciddi bir etki yaratmadığını* ve çoğunlukla “sembolik metinler” gibi algılandığını belirtmiştir.

- **K6**, bu tür belgeler hakkında bilgisinin olmadığını açıkça ifade etmiştir. *“Plan mı varmış? Hiç bize ulaşmadı.”*
- **K1, K2** Kalkınma Planları’nda yer alan “engellilerin toplumsal yaşama katılımı” hedeflerini okuduğunu ancak uygulamada bir değişim görmediğini belirtmiştir. *“Yazıyor ama bir şey değişmiyor. Sahada karşılığını göremiyoruz.”*
- **K9**, kamu personeli olmasına rağmen bu belgelerden haberdar edilmediğini, kurum içi iletişimin ve yöneticilerin bu konuda yetersiz olduğunu söylemiştir. *“Bu belgeleri ancak arayan bulur; kimse gelip anlatmıyor.”*

Tablo 114: Katılımcıların Stratejik Belgeler, Eylem Planları ya da Kalkınma Planları Hakkında Görüşlerine İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Bilgi eksikliği ve ulaşamama	“Plan mı varmış? Hiç ulaşmadı bize.”	Katılımcıların çoğu bu tür belgeleri ne duyduklarını ne de okuduklarını belirtmiş, bu durum erişim eksikliğini göstermektedir.	K6
Kurumsal yaygınlaştırma eksikliği	“Bu belgeleri kimse anlatmıyor, ancak ararsan bulursun.”	Kamu çalışanı olmalarına rağmen, bu belgelerin kurum içinde tanıtılmadığı, personelin stratejik belgelerden haberdar edilmediği anlaşılmaktadır.	K9
Uygulama yokluğu	“Yazıyor ama değişen bir şey yok.”	Stratejik planların pratik karşılığı olmadığı ve “göstermelik” belgeler olarak kaldığı görüşü yaygındır.	K1, K2
Sahiplenme eksikliği	“Hazırlanırken biz zaten yokuz, o yüzden sonuç da yok.”	Bu belgelerin hazırlanma ve izlenme süreçlerinde engelli bireylerin etkin şekilde yer almadığı, bu yüzden sahiplenilmediği vurgulanmaktadır.	Kolektif

Katılımcılar, Türkiye’de engellilikle ilgili geliştirilen stratejik belgelerin, kalkınma planlarının veya eylem programlarının *uygulamaya yansımadağı, kamu çalışanlarına sistemli biçimde aktarılmadığı ve yeterince sahiplenilmediği* görüşündedir. Bu durum, politika belgelerinin yalnızca teknik metinler olarak kalmasına, pratikte ise etkisizleşmesine neden olmaktadır. Gerçek anlamda işlevsel bir strateji ancak **yaygınlaştırma, izleme ve katılım mekanizmaları** ile mümkündür. Katılımcılar bu süreçlere dahil edildiklerini hissettiklerinden, belgelerle olan bağları zayıf kalmıştır.

4.19. Kota Zorunluğu ve Kapsayıcı İstihdam

Sizce kamu kurumlarının engelli istihdamı sadece kota zorunluluğu ile mi sınırlı kalıyor, yoksa kapsayıcı istihdam anlayışı yerleşmiş durumda mı? Katılımcıların neredeyse tamamı, engelli bireylerin kamu kurumlarında istihdam edilmesinin halen büyük ölçüde *kota zorunluluğuna dayalı* yürütüldüğünü ifade etmiştir. Kapsayıcı istihdam anlayışının ise *henüz kurumsal kültüre yerleşmediği*, uygulamaların *biçimsel ve sayısal düzeyde* kaldığı yönünde ortak bir görüş oluşmuştur.

- **K6**, kurumların sadece “kota dolsun” diye engelli bireyleri aldığını ve bu kişileri gerçek anlamda mesleki gelişime dahil etmediğini vurgulamıştır. *“Bizi alıyorlar, sonra ‘kota tamam’ diye kenara bırakıyorlar.”*
- **K1**, kapsayıcı istihdamın liyakate ve gelişime açık bir yapı gerektirdiğini ama kurumların bu yönde adım atmadığını söylemiştir. *“Kapsayıcılıksa aynı işi yapabildiğimizi varsaymak gerek, ama çoğu kurum bunu yapmıyor.”*
- **K9**, bazı istisnai kurumlarda olumlu örneklerin bulunduğunu, ancak bunun sistematik olmadığını belirtmiştir. *“Nadir de olsa gerçekten çalışanı geliştiren yerler var. Ama geneli kota memnuniyetiyle yetiniyor.”*

Tablo 115: Kota Zorunluğu ve Kapsayıcı İstihdama İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Kota zorunluluğu odaklı yaklaşım	“Kota tamam deyip bırakıyorlar”	İstihdamın temel motivasyonunun kota zorunluluğu olduğu, kurumların bu yükümlülüğü asgari düzeyde yerine getirdiği vurgulanmıştır.	K6
Kapsayıcı anlayış eksikliği	“Aynı işi yapabileceğimizi varsaymıyorlar”	Gerçek anlamda kapsayıcı bir anlayışın hâlâ yaygın olmadığı, engelli personelin iş geliştirme süreçlerine katılmasının sınırlı olduğu belirtilmiştir.	K1
Sistem dışı örnekler	“Nadir de olsa gelişimi destekleyen yer var”	Kapsayıcılık sadece fiziksel değil; kültürel, yönetsel ve sosyal anlamda bir bütün olarak ele alınmalıdır. Bu yönün eksik kaldığı ortak bir tespittir.	K9
Kültürel içerilme sorunu	“Engelli olmakla orada var olmak farklı şeyler”	Bazı kurumsal iyi örnekler olsa da, bu uygulamaların sistematik ve politikalarla desteklenmiş olmadığı görülmektedir.	Kolektif

Katılımcıların deneyimleri, kamu kurumlarındaki engelli istihdamının halen büyük ölçüde *biçimsel, kota odaklı ve yönetsel zorunluluklara dayalı* olduğunu ortaya koymaktadır. Kapsayıcı istihdam yaklaşımı; sadece işe alımda değil, *işin niteliği, gelişim fırsatları ve görev dağılımında eşitlik* anlamına gelir. Ancak bu anlayışın çoğu kurumda içselleştirilmediği, engelli personelin “tam çalışan” olarak görülmediği vurgulanmıştır. Bu tablo, yalnızca sayı bazlı yükümlülüklerle değil, *kurumsal politika ve zihniyet dönüşümüyle* çözülebilecek bir yapısal soruna işaret etmektedir.

4.20. Katılımcıların Eşit Vatandaşlık İçin Temel Politika Önerileri

Katılımcılara engelli bireylerin eğitimden istihdama, sağlıktan kültüre kadar tüm yaşam alanlarında eşit vatandaşlar olarak yer alabilmesi için sizce hangi temel politika öncelikli olmalıdır? soruları sorulmuştur. Katılımcıların çoğu, engelli bireylerin eşit vatandaş olarak toplumsal yaşama katılımı için en öncelikli alanın *erişilebilirlik* olduğunu vurgulamıştır. Erişimin yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda *dijital, sosyal, kültürel ve zihinsel* erişim olarak da anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. İkinci sırada ise *eğitim ve bilinçlendirme politikaları* öne çıkmaktadır.

- **K6**, tüm alanların erişilebilir kılınmadan eşitlikten söz edilemeyeceğini vurgulamıştır. *“İstihdam, sağlık, kültür diyoruz ama oralara gidemiyoruz ki. İlk adım erişim.”*
- **K1**, kamuoyunda farkındalığın ve bilinç düzeyinin artırılması gerektiğini savunmuştur. *“Zihinsel dönüşüm olmadıkça yasa da, imkân da işlemiyor.”*
- **K9**, çocukluktan itibaren eşit eğitime erişimin sağlanmasının uzun vadeli en etkili politika olduğunu belirtmiştir. *“Anaokulundan başlarsa eşitlik, sonra hayatın her alanına yayılır.”*

Tablo 116: Katılımcıların Eşit Vatandaşlık İçin Temel Politika Önerilerine İlişkin İçerik Analizi

Tema	Kodlar	Örnekler	Katılımcı Örnekleri
Erişilebilirlik önceliği	“İlk adım erişim. Oraya gitmeden eşitlik olmaz.”	Erişimin sadece mimari değil; bilişsel, sosyal, ekonomik ve kültürel erişimle birlikte düşünülmesi gerektiği vurgulanmıştır.	K6
Bilinçlendirme, zihinsel dönüşüm	“Toplumda kafa değişmedikçe yasa da işlemiyor.”	Eğitim politikalarının erken çocukluktan başlaması gerektiği ve bunun tüm yaşam alanlarını etkilediği dile getirilmiştir.	K1
Eğitimde eşitlik ve erken müdahale	“Anaokulunda başlarsa hayatın her alanı etkilenir.”	Engelli bireylere yönelik tutumların dönüştürülmesi, ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin benimsetilmesi gerektiği vurgulanmıştır.	K9
Birlikte işleyen politikalar	“Her alan birbirine bağlı, biri olmazsa diğerleri de olmuyor.”	Tekil çözümler yerine, eğitim–iş–tihtdam–sağlık–kültür alanlarının birbirini tamamlayıcı şekilde düzenlenmesi gerektiği görüşü hakimdir.	Kolektif görüş

Katılımcılar, engelli bireylerin eşit vatandaş olarak topluma katılımının, birbirini tamamlayan *çok boyutlu kamu politikaları* ile mümkün olabileceğini vurgulamaktadır. Ancak en acil ve temel öncelik, *erişimin çok boyutlu biçimde sağlanması*dır. Bu erişimin ardından, *eğitimde fırsat eşitliği*, *kamuoyunun bilinçlendirilmesi* ve *ayrımcılığı önleyici düzenlemeler* gelmektedir. Dolayısıyla, eşit vatandaşlık için “tek bir” politika yerine, *birbiriyle bütünsel bir politika mimarisi* gereklidir. Tüm nitel bulgular özetlenecek olursa:

- Araştırmamızın nitel bulgularına göre engellilik türüne bağlı olarak yaşanan zorluklar çeşitlilik göstermektedir. Katılımcılar, özellikle ortopedik ve görme engelliler arasında fark olduğunu, birden fazla engeli olan bireylerin ihtiyaçlarının çoğu zaman anlaşılmadığını ifade etmiştir.
- Orta düzeyde engelliliği olan bireyler, kurum içinde ne tam destek alabilmekte ne de tamamen bağımsız hareket edebilmektedir.
- Katılımcılar, bu gruba yönelik politikaların eksik olduğunu belirtmiştir. Engelli bireyler, genellikle belli hizmet sınıflarında yoğunlaşmakta (örneğin memur), teknik ve yönetici sınıflarda düşük temsile sahiptir.
- Katılımcılar, mevcut unvanlarının engel durumlarıyla uyumlu olmadığını belirtmiş ve daha yetkin pozisyonlara ulaşmada sistematik engeller olduğunu aktarmıştır.

- Eğitim düzeyi yüksek olan katılımcılar, buna rağmen eğitimlerine uygun pozisyonlarda çalışmadıklarını belirtmiş, fakülte türünün mesleki yönelimde belirleyici olduğunu aktarmıştır.
- Katılımcıların çoğu, kurum içinde yeterince saygı ve destek görmediklerini, engelliliklerinin çoğunlukla görmezden gelindiğini belirtmiştir.
- Rampa, asansör, engelli tuvaleti gibi imkânların birçok kurumda yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Cinsiyet ayrımı olmayan engelli tuvaletlerinin kullanımında sorun yaşandığı belirtilmiştir.
- Bazı katılımcılar yöneticileri veya mesai arkadaşları tarafından dışlandığını, özellikle görünmeyen engellilerde mobbingin daha yaygın olduğunu aktarmıştır.
- Engelli bireylerin kariyer yolunun “cam tavan”la sınırlı olduğu belirtilmiş, görevde yükselme ve hizmet içi eğitim imkânlarına erişimin adil olmadığı vurgulanmıştır.
- Katılımcılar, yardımcı teknolojilere erişimin kısıtlı olduğunu ve eğitim/destek sunulmadığını belirtmiştir.
- Engelli haklarına dair mevzuat bilinmekle birlikte, uygulamaya geçişte sorun yaşandığı; rehberlik ve bilgilendirme eksikliği olduğu vurgulanmıştır.
- Bazı kamu kurumları erişilebilirlikte örnek gösterilirken, pek çok kurumun standartları sağlamadığı belirtilmiştir.
- Mevcut görevlerin çoğu zaman eğitimle uyumlu olmadığı, yatay geçiş ya da görevlendirme imkânların yetersiz olduğu aktarılmıştır.
- Kadın katılımcılar, cinsiyete dayalı ayrımcılığın engellilikle birleşince daha görünür hale geldiğini belirtmiştir. Yaşlı çalışanlar ise yeni düzenlemelere adapte olmakta zorlandığını ifade etmiştir.
- Katılımcılar, somut düzenlemeler, denetim ve bilinçlendirme öncelikli beklentiler arasında yer almıştır. Kurumsal denetimin bağımsız ve sürekli olması gerektiği vurgulanmıştır.
- Politikaların artış gösterdiği fakat uygulamada yeterince etkin olmadığı belirtilmiştir. Özellikle erişim, istihdam ve bağımsız yaşamda ilerleme sınırlı kalmıştır.
- Hak temelli söylemin kurumsal hayata yansımadağı, engelli bireylerin karar süreçlerine dahil edilmediği ifade edilmiştir.
- Stratejik belgelerden haberdar olunmadığı ya da uygulamaya geçmediği yönünde genel bir görüş oluşmuştur.
- Katılımcılar, istihdamın halen büyük ölçüde kota zorunluluğuna dayalı yürüdüğünü, kapsayıcı anlayışın ise kurumsal kültüre yerleşmediğini vurgulamıştır.

- Katılımcılar, öncelikle erişilebilirlik, ardından eğitimde fırsat eşitliği ve zihniyet dönüşümüne yönelik politikaların öncelikli olması gerektiğini vurgulamıştır.

Bu sonuçlar kısaca değerlendirilirse engelli bireylerin kamu kurumlarındaki varlığının sayısal düzeyde artmasına rağmen, eşit katılım ve kapsayıcı kurumsal yapılar konusunda ciddi eksiklikler olduğunu göstermektedir. Özellikle fiziksel ve dijital erişim, kariyer gelişimi, temsil ve bilinç düzeyi açısından kurumsal yapılar dönüşüme ihtiyaç duymaktadır.

Bu rapor, kamu kurumlarında engelli bireylerin eşit vatandaşlık temelinde daha adil, erişilebilir ve kapsayıcı bir çalışma yaşamına kavuşmaları için politika yapıcılara kapsamlı bir çerçeve sunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada kamu kurumlarında görev yapan engelli bireylerin iş yaşamına, kurumsal süreçlere ve kamu politikalarına ilişkin deneyimleri 13 katılımcıdan elde edilen odak grup verileriyle analiz edilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlar, engelli bireylerin kamuda istihdam edilmesinin *sayıya dayalı bir zorunluluğun ötesine geçemediğini, kapsayıcı istihdam kültürünün henüz kurumsal yapıya içselleşmediğini ve politika uygulamalarında ciddi yapısal boşluklar* olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar, sahip oldukları engel türlerinin (fiziksel, görsel, işitsel, süregen hastalık vb.) iş ortamında karşılaştıkları güçlükleri doğrudan etkilediğini belirtmişlerdir. Ayrıca orta düzeyde engelliliğe sahip bireyler, görünürlüklerinin daha az olması nedeniyle *hem desteklerden hem de farkındalıktan yeterince faydalanamadıklarını* ifade etmiştir. Bu durum, engellilik politikalarının engel türüne göre ayrıntılı biçimde çeşitlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Hizmet sınıflarına ve görev unvanlarına ilişkin değerlendirmeler, engelli bireylerin çoğunlukla *idari, yardımcı hizmetler ya da rutin işler* gibi düşük sorumluluk gerektiren alanlarda konumlandığını; nitelikli pozisyonlarda ise ciddi bir *"cam tavan"* etkisinin mevcut olduğunu göstermektedir. Bu durum, istihdamda eşitlik ilkesinin yalnızca işe girişte değil, *görev dağılımı ve kariyer gelişimi süreçlerinde de uygulanması gerektiğini* ortaya koymaktadır.

Katılımcılar, kamu kurumlarında *erişilebilirlik düzenlemelerinin standart olmadığını*, rampa, tuvalet, asansör gibi en temel fiziksel düzenlemelerde bile *kurumdan kuruma fark* olduğunu belirtmişlerdir. Erişilebilirliğin yalnızca fiziksel değil, *dijital ve yönetsel* biçimde de ele alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Katılımcıların önemli bir bölümü yöneticilerden veya iş arkadaşlarından *dolaylı ayrımcılık, dışlama ve zaman zaman da doğrudan mobbing* deneyimleri yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu durum, engelliliğe dair farkındalık eğitimlerinin yalnızca personel düzeyinde değil, *kurumsal liderlik ve yönetim kadrolarında* da sistematik biçimde verilmesi gerektiğini göstermektedir.

Mevzuatta var olan haklara rağmen katılımcıların çoğu, *bu haklardan yeterince haberdar olmadıklarını*, kurumların da *etkin bilgilendirme yapmadığını* ifade etmiştir. Haklara erişimde yaşanan bu bilgi eksikliği, uygulamada *yasal kazanımların etkisizleşmesine* yol açmaktadır.

Görüşmeler, kamu kurumlarında engelli istihdamının büyük ölçüde *kota zorunluluğuyla* sınırlı kaldığını, *kapsayıcı istihdam anlayışının* henüz kurumsal kültüre yerleşmediğini ortaya koymuştur. Bazı olumlu örnekler bulunsa da bu uygulamalar *istisnai ve bireysel inisiyatiflere* bağlı olup, bütüncül ve sürdürülebilir bir politika yapısından yoksundur.

Stratejik planlar, eylem belgeleri ve kalkınma programları gibi politika araçlarının katılımcılar tarafından *bilinmediği ve sahada görünür karşılıklarının bulunmadığı* belirtilmiştir. Bu da politika belgelerinin oluşturulmasında **katılımcılık eksikliğine** ve uygulama süreçlerinde *izleme ve yaygınlaştırma eksikliğine* işaret etmektedir.

Katılımcıların çoğu, öncelikli kamu politikası alanı olarak *erişilebilirlik, eğitimde eşitlik ve toplumsal bilinçlenme* başlıklarını önermiştir. Eşit vatandaşlık için yalnızca yasal düzenleme değil; *zihinsel, kültürel ve yönetsel dönüşümün* de gerektiği güçlü biçimde vurgulanmıştır.

Genel olarak katılımcılar, engellilik alanındaki kamu politikalarının *niyet düzeyinde hak temelli olsa da, uygulama düzeyinde ciddi boşluklar, eşitsizlikler ve dışlayıcı yapılar* barındırdığı konusunda hemfikirler. Bu bulgular, kamu istihdamında *görünür kapsayıcılığın ötesine geçerek, yapısal, kültürel ve yönetsel düzeyde derinlemesine dönüşüm* ihtiyacını açıkça ortaya koymaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE
ÖNERİLER

5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Nicel analizimiz, katılımcıların yarından fazlasının iş yaşamına dair genel bir memnuniyet içinde olduğunu gösterse de, odak grup görüşmelerimizden elde edilen nitel bulgularımız bu tablonun ardındaki önemli sorun alanlarına ışık tutmaktadır. Sayısal çoğunluğun olumlu deneyimi, nicel verilerde azınlıkta kalsa da odak grup görüşmelerinde detaylandırıldığı üzere, sistematik ve derin sorunlar yaşayan engelli bireylerin deneyimlerinin göz ardı edilmemesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu rapor, nicel verilerle genel eğilimi saptarken, nitel bulgularla sistemin en zayıf yönlerini ve bireylerin yaşadığı hak ihlallerini görünür kılmayı amaçlamaktadır.

5.1. Engel Türlerine Göre Sonuçlar

Araştırma bulguları, engelli bireylerin en çok *ortopedik, görme ve süregelen hastalıklara* bağlı engel türlerinde yoğunlaştığını göstermektedir. Araştırmamızın nitel bulgularına göre de engellilik türüne bağlı olarak yaşanan zorluklar çeşitlilik göstermektedir. Katılımcılar, özellikle ortopedik ve görme engelliler arasında fark olduğunu, birden fazla engeli olan bireylerin ihtiyaçlarının çoğu zaman anlaşılmadığını ifade etmiştir. Bu bulgular, *kamu istihdamı verileriyle de tutarlıdır*: 2018 itibarıyla kamu kurumlarında çalışan engelli memurların %28'i ortopedik, %19'u görme engelli bireylerden oluşmaktadır (Arıkan & Ayyıldız, 2018; ASHB, 2023). *Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın* 2023 yılı verilerine göre ise, kronik hastalığa sahip bireylerin oranı %40'ı aşmış ve bu grup "*süregelen hastalık*" başlığı altında *en yaygın engel türü* olarak tanımlanmıştır (ASHB, 2023).

TÜİK'in 2010 yılı verileri de, *engel türlerine göre istihdama katılım oranlarının önemli ölçüde farklılaştığını* göstermektedir: zihinsel engelli bireylerin istihdama katılım oranı 5,8%, ruhsal-duygusal engellilerinki 7,6% iken; ortopedik engellilerde bu oran 25,5% ve işitme engellilerde 26,8% olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2010). Zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin toplam içerisindeki oranlarının düşük kalması dikkat çekicidir. Bu durumun, zihinsel yetersizliği olan bireylerin hem özel sektörde hem de kamuda istihdam edilme oranlarının düşük olmasından kaynaklandığı, ayrıca korumalı iş yerleri gibi alternatif modellerin yeterince yaygınlaşmamasıyla da bağlantılı olduğu görülmektedir (Ataman, 2019). Bu farklar, yalnızca bireysel kapasite değil, aynı zamanda *toplumsal önyargılar ve yapısal dışlama biçimlerinin* engel türüne göre değiştiğini göstermektedir. Nitekim *Kalkınma Bakanlığı* (2018) raporuna göre, özellikle zihinsel ve ruhsal engelliliği olan bireylerin kamu ve özel sektör istihdamında sistematik biçimde dezavantajlı konumda oldukları saptanmıştır.

Bireylerin birden fazla engel türüne sahip olması, istihdamda ve sosyal hizmetlerde yaşanan sorunları *çok boyutlu ve karmaşık hâle getirmektedir*. Bu gerçeklik, *tek tip*

yaklaşımların yetersiz kaldığını, hizmetlerin bireyselleştirilmiş biçimde planlanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Örneğin hem görme hem ortopedik engeli olan bir bireyin hem fiziksel erişim hem de dijital dönüşüm desteklerine ihtiyaç duyması gibi durumlar, *bütüncül planlama ihtiyacını* açıkça ortaya koymaktadır (Gündüz & Çebi Buğdaycı, 2021). Bu bağlamda, literatürde sıklıkla vurgulanan *sosyal model yaklaşımı*, engelliliği yalnızca bireysel bir kusur ya da tıbbi tanı olarak değil, aynı zamanda toplumsal ve çevresel engellerle birlikte kavramsallaştırır (Çitil, 2017). Bu yaklaşıma göre, engel türlerine özel *makul uyumlaştırma, kişiselleştirilmiş iş ortamı tasarımı ve kapsayıcı kamu politikaları* eşitlikçi hizmet sunumunun temelini oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, engel türlerine göre farklılaşan istihdam ve hizmet erişimi *yalnızca bireysel değil, kurumsal ve sistematik eşitsizliklerin sonucu* olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle politika yapıcılar, sadece genel istihdam oranlarını değil, *engel türlerine özgü farklılıkları* esas alan bütüncül ve çeşitlendirilmiş çözümler geliştirmelidir. Böylece erişilebilirlik, istihdam ve sosyal hizmetlerde daha adil bir sistem kurulabilir.

5.2. Engellilik Rapor Oranları

Araştırma bulguları, katılımcıların önemli bir kısmının %40 ile %69 arasında değişen *orta düzey engellilik oranına sahip olduğunu* göstermektedir. Araştırmamızın nitel bulgularına göre orta düzeyde engelliliği olan bireyler, kurum içinde ne tam destek alabilmekte ne de tamamen bağımsız hareket edebilmektedir. Katılımcılar, bu gruba yönelik politikaların eksik olduğunu belirtmiştir. Bu durum, bireylerin yaşamlarını bağımsız biçimde sürdürebilme potansiyeline sahip olduklarını; ancak *makul uyumlaştırma ve destekleyici hizmetler* sağlanmadığında hem iş yaşamında hem de sosyal katılımda ciddi engellerle karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi (2015)* raporu da benzer bir tablo sunmakta; kamu kurumlarında çalışan engelli bireylerin %45'inin orta, %38'inin yüksek engellilik düzeyine sahip olduğunu belirtmektedir. Yalnızca %17'lik bir kesim düşük engellilik oranına sahiptir. Aytaç'ın araştırmasında, bireylerin %36,8'i az yardımla yaşamını sürdürebilirken, %27,4'ü tam bağımlı ve %35,8'i bağımsızdır (Aytaç, 2008, s. 148).

Bu oranlar, engellilik düzeyinin *istihdam erişimi ve iş ortamı gereksinimlerinin niteliği üzerinde doğrudan belirleyici* olduğunu göstermektedir. Özellikle yüksek engellilik oranına sahip bireylerin, *erişilebilir ulaşım, tuvalet, asansör ve yardımcı teknolojilere* çok daha fazla ihtiyaç duydukları saptanmıştır. Bu bireyler aynı zamanda *mesleki uyum, belge iş yükü, fiziksel ortam yetersizlikleri* gibi nedenlerle daha yüksek düzeyde zorlanmaktadırlar. Bu noktada, *BM Engelli Hakları Sözleşmesi (UNCRPD)*'nin 27. maddesi devreye girmektedir: Sözleşme, engelli bireylerin *bağımsız yaşam hakkını*, yalnızca istihdamda yer alabilmekle değil, aynı zamanda iş ortamlarının *onlara uygun hâle getirilmesiyle* güvence altına alır (UNCRPD, 2006, Madde 27). İşlevsel katılımın sağlanması, yalnızca binaya giriş değil, aynı zamanda orada *nitelikli ve sürdürülebilir biçimde çalışabilme* hakkının korunması anlamına gelir.

Orta düzey engelli bireyler açısından da durum benzerdir. Bu bireyler belirli görevleri yerine getirebilme kapasitesine sahip olsalar da, bu sürecin sürdürülebilir olması için *kişiselleştirilmiş destek planları, ergonomik ortamlar ve görev uyumu* önem taşımaktadır. Gündüz & Çebi Buğdaycı (2021) da bu bireylerin iş ortamlarında “tam verimlilik sağlayamadıkları gerekçesiyle” görev dışı bırakılabildiklerini ve çoğu zaman yetersiz pozisyonlarda istihdam edildiklerini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, düşük oranlı engellilerin sıklıkla sistem dışı kalması da dikkat çekicidir. Uzunoğlu (2019), bu bireylerin görünür bir engellilik taşımadıkları için “görünmez engellilik” sınıfına dâhil edildiklerini ve bu nedenle hak temelli hizmetlerden yeterince yararlanamadıklarını belirtmektedir. Aynı şekilde, Meşe (2023) de resmi engellilik tanımının bireyin ihtiyaçlarını her zaman karşılamadığını; desteklerin sadece oran bazlı değil, *işlevsel gereksinimlere göre* sunulması gerektiğini ifade etmektedir.

Bu bulgular, engellilik oranının yalnızca idari bir sınıflandırma değil, aynı zamanda *hizmet ve politika tasarımı açısından çok katmanlı bir gösterge* olduğunu ortaya koymaktadır. İstihdamda kapsayıcılık ve verimlilik için:

- Orta ve yüksek engellilik düzeylerine sahip bireyler için donanımlı iş ortamları,
- Destek teknolojileri ve ergonomik düzenlemeler,
- Hizmetlerin engellilik derecesine göre farklılaştırılması,
- Görünmez engellilik gruplarına yönelik hak temelli bilgilendirme ve yönlendirme çalışmaları hayati önem taşımaktadır.

Bu yaklaşım, sadece bireylerin korunmasını değil, aynı zamanda kamu istihdamında stratejik verimlilik ve sosyal adaletin sağlanmasını da mümkün kılacaktır.

5.3. Kurumsal Dağılım

Araştırma bulguları, engelli bireylerin kamu kurumlarındaki istihdamında *belirgin bir kurumsal yoğunlaşma* olduğunu ortaya koymaktadır. Nitel bulgulara göre de engelli bireyler, genellikle belli hizmet sınıflarında yoğunlaşmakta (örneğin memur), teknik ve yönetici sınıflarda düşük temsile sahiptir. Katılımcıların çoğunluğu Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde görev yapmaktadır. Bu bulgu, Kamuda Engelli İstihdamının Analizi (2015) raporuyla da örtüşmektedir: Rapora göre kamu çalışanı engelli bireylerin 62%’si MEB’de istihdam edilmiştir. Bu durumun temel nedenleri arasında MEB’in taşra teşkilatlarının yaygınlığı, geniş hizmet sınıfı kadro çeşitliliği ve özellikle öğretmen dışı alanlarda çok sayıda pozisyon barındırması yer almaktadır. Bu yoğunlaşma, engelli bireyler için *bir istihdam alanı yaratması açısından olumlu* gibi görünse de aynı zamanda diğer kamu kurumlarının bu sorumluluğu paylaşmadığı izlenimini uyandırmaktadır. Aynı 2015 tarihli analiz raporunda, Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı ve Tarım Bakanlığı gibi büyük yapılar içinde engelli istihdam oranlarının düşük olduğu açıkça belirtilmiştir. Örneğin, Adalet Bakanlığı’nın yüksek kadro kapasitesine rağmen, %3’lük engelli kota zorunluluğunu dahi etkili biçimde karşılayamadığı raporlanmıştır.

Bu eşitsiz dağılım, kamu kurumlarında *yapısal bir istihdam dengesizliğine* işaret etmektedir. Konuya ilişkin literatür, bu dengesizliğin yalnızca fiziksel erişim, teknik yeterlik ya da görev tanımıyla açıklanamayacağını; aksine engelli bireyleri yalnızca bazı görevler için uygun gören önyargılı yapının bu eşitsizliği beslediğini vurgulamaktadır (Uzunoğlu, 2019; Gündüz & Çebi Buğdaycı, 2021). Bu önyargılar, istihdamda görünmez engeller yaratmakta; özellikle “*engelliler sadece hizmetli ya da veri hazırlayıcı olabilir*” gibi sınırlayıcı kalıplar mesleki çeşitliliği büyük ölçüde sınırlandırmaktadır. Oysa *Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi* (UNCRPD) Madde 27, istihdam alanında ayrımcılığın ortadan kaldırılması, iş ortamlarının erişilebilir kılınması ve kapsayıcı iş çevrelerinin oluşturulması konularında devletlere açık yükümlülük getirmektedir. Bu madde, engelli bireylerin yalnızca bir işe alınmasını değil, niteliklerine uygun pozisyonlarda etkili biçimde yer almalarını da garanti altına almayı amaçlamaktadır (UNCRPD, 2006; Owen, 2011).

Kamuda engellilerin mesleki çeşitliliğinin sınırlı kalması da bu yapısal eşitsizlikle doğrudan bağlantılıdır. *Kamuda Engelli İstihdamı Raporunda* (2015) engelli bireylerin büyük çoğunluğunun hizmetli, veri hazırlama memuru, santral görevlisi gibi görevlerde çalıştığı, buna karşın *uzmanlık veya yönetsel kadrolarda ciddi bir eksiklik* yaşandığı ifade edilmiştir. Bu durum yalnızca bireysel tatminin değil, kamu hizmetinin verimliliğinin de azalmasına yol açmaktadır. Bu nedenle, 2015 raporunda da önerildiği üzere, her kamu kurumunun kendi bünyesinde:

- Engelli istihdam profili oluşturması,
- Kurum içi hizmet içi uyumlandırma planı geliştirmesi,
- Personel alımlarında ayrıntılı kota takibi ve eşit dağılım denetimi gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, engelli bireylerin yalnızca belirli kurumlara yığılması hem anayasal eşitlik hem de insan hakları temelli kamu yönetimi ilkeleri açısından sorunludur. Kamuda kapsayıcı istihdamın yalnızca nicelik değil, kurumsal dağılım ve görev niteliği açısından da dengeli biçimde sağlanması, sürdürülebilir bir eşitlik politikası için zorunludur.

5.4. Hizmet Sınıflarına Göre Temsil Durumu

Araştırma bulguları, kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin önemli ölçüde *Genel İdare Hizmetleri (GİH)*, *Yardımcı Hizmetler* ve *Eğitim Hizmetleri* sınıflarında istihdam edildiğini göstermektedir. Araştırmamızın nitel bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Bu tablo, Kamuda Engelli İstihdamının Analizi (2015) raporuyla da örtüşmektedir. Rapora göre, GİH sınıfı tek başına 72%’lik bir oranla engelli kamu personelinin en fazla yer aldığı hizmet grubudur. Yardımcı Hizmetler sınıfı 11%, Eğitim Hizmetleri sınıfı ise 7% oranında temsil edilmektedir. Bu dağılım, kamu kurumlarında iki yönlü yapısal soruna işaret etmektedir. İlk olarak, engelli bireylerin sıklıkla *büro memuru, hizmetli, veri hazırlama elemanı* gibi görevlerde yer alması, eğitim düzeyleri yüksek olsa bile düşük statülü pozisyonlarda kalma riskini artırmaktadır. Bu durum,

yalnızca bireysel mesleki tatmin açısından değil, aynı zamanda kamu hizmetinde insan kaynağının verimli kullanılamaması açısından da ciddi bir kayıptır (Gündüz & Çebi Buğdaycı, 2021).

İkinci sorun alanı ise, teknik, sağlık, hukuk, denetim ve mühendislik gibi uzmanlık gerektiren hizmet sınıflarında engelli personelin yok denecek kadar az olmasıdır. 2015 analizine göre, teknik hizmetlerdeki engelli personel oranı yalnızca 2%'dir. Bu veri, hem erişilebilir teknik eğitim imkânlarının eksikliğini hem de bu alanlara erişimde ayrımcı uygulamaların varlığını ortaya koymaktadır. Bu dengesizliğin temelinde, engelli bireylerin kamu istihdamında çoğu zaman *dar görev tanımlarıyla eşleştirildiği*, yani bir tür kurumsal stereotipleştirmenin söz konusu olduğu görülmektedir. “Engelli ancak masa başında çalışabilir”, “sadece evrak işi yapabilir” gibi kalıplaşmış yargılar hem adayların tercihlerini sınırlamakta hem de kurumların çeşitlilik üretmesini engellemektedir (Uzunoğlu, 2019). Bu durum, *BM Engelli Hakları Sözleşmesi* (Madde 27) ile çelişmektedir. Sözleşmeye göre, tüm engelli bireylerin istihdamda eşit fırsatlara sahip olması, açık, erişilebilir ve çeşitlendirilmiş mesleki ortamların sağlanması devletin yükümlülüğüdür (UNCRPD, 2006). Yalnızca belirli hizmet sınıflarına yönlendirme, bu yükümlülüğün ihlali anlamına gelir.

Literatürde de vurgulandığı gibi, hizmet sınıfı ayrışmaları yalnızca bireysel sınırlılıklar nedeniyle değil, *kurumsal altyapı eksiklikleri, erişim sorunları ve destek yetersizlikleri* nedeniyle derinleşmektedir. Meşe (2023), teknik hizmetlerde gerekli fiziksel ve dijital düzenlemelerin yapılmamasının, engelli bireylerde bu alanlara başvurma cesaretini kırdığını ve dolaylı dışlanmaya neden olduğunu belirtmektedir. Nitelikli kadrolarda engelli personelin yokluğu, yalnızca yasal düzenlemeyle değil, kurum içi dönüşümle aşılabılır. Bu bağlamda önerilen çözüm, kamu kurumlarının yalnızca GİH ve yardımcı hizmetler değil, mühendislik, denetim, analiz, yazılım, danışmanlık gibi alanlarda da engelli personel istihdamını artırmasıdır. Bu amaçla:

- Makul uyumlaştırma,
- Görev uyarlaması,
- Erişilebilir sınav sistemleri,
- Destekleyici teknolojilere erişim gibi stratejik düzenlemeler hayata geçirilmelidir.

Sonuç olarak, engelli bireylerin yalnızca belirli hizmet sınıflarına yönlendirilmesi hem anayasal eşitlik ilkesini hem de kamu hizmetlerinin etkinliğini zedeleyen *yapısal bir sorundur*. Kamunun her düzeyinde ve her hizmet grubunda engelli istihdamını yaygınlaştırmak, kapsayıcı bir kamu yönetimi anlayışının olmazsa olmazıdır.

5.5. Kadro Unvanı Dağılımı

Araştırma sonuçları, engelli bireylerin kamu kurumlarında *yoğunlukla memur, hizmetli ve öğretmen* gibi yaygın kadro unvanlarında istihdam edildiğini göstermektedir. Bu durum, 2015 tarihli Kamuda Engelli İstihdamı Analizi ile de örtüşmektedir. Rapora göre, engelli

personelin %33'ü “memur”, %24'ü “hizmetli”, %12'si ise “veri hazırlama kontrol işletmeni” unvanında çalışmaktadır; buna karşılık mühendis, uzman, müfettiş gibi yüksek sorumluluk ve nitelik gerektiren unvanlardaki temsil oranı %3'ü dahi geçmemektedir. Bu bulgu, kamu istihdamının yalnızca sayısal boyutta değil, niteliksel çeşitlilik açısından da ciddi sınırlılıklar içerdiğini göstermektedir. Araştırmamız kapsamında odak görüşme yapılan katılımcılar, mevcut unvanlarının engel durumlarıyla uyumlu olmadığını belirtmiş ve daha yetkin pozisyonlara ulaşmada sistematik engeller olduğunu aktarmıştır. Engelli bireylerin daha çok “uygun görülen” alt düzey kadrolara yönlendirilmesi, onların yetkinliklerine ve eğitim düzeylerine rağmen düşük statülü pozisyonlarda sıkışmasına neden olmaktadır. Bu yalnızca bireysel bir tatminsizlik değil, aynı zamanda kamu hizmetinin kalitesi ve liyakat ilkesinin ihlali açısından da önemli bir sorundur (Gündüz & Çebi Buğdaycı, 2021).

Özellikle uzmanlık ve yönetsel sorumluluk içeren unvanlarda engelli bireylerin düşük düzeyde temsil edilmesi, iki yönlü bir yapısal eşitsizlik doğurmaktadır. Birincisi, kamuya girişte bu tür kadrolara yönelik engelli bireylerin erişim yolları teknik, fiziksel ve bilgi erişimi açısından yetersizdir. Örneğin, teknik sınav içeriklerinin erişilebilir formatlarda olmaması veya mülakat alanlarının fiziksel açıdan yetersizliği hâlâ yaygın bir sorundur. İkincisi ise, söz konusu pozisyonların genellikle görünmez bir biçimde “engelliye uygun değil” varsayımıyla adeta kapalı alanlara dönüşmesidir (Uzunoglu, 2019; Meşe, 2023).

Kamuda Engelli İstihdamı Raporu, görevde yükselme konusunda da benzer sorunlara işaret etmektedir: Araştırma kapsamındaki engelli bireylerin %61'i “mevcut görevinde yükselme imkânı bulunmadığını” düşünmektedir (s. 91). Bu da kamu kurumlarında terfi süreçlerinin şeffaf ve erişilebilir biçimde işlemediğini ve engelli personelin yatay ve dikey hareketliliğe yeterince dâhil edilmediğini göstermektedir.

BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 27. maddesi, yalnızca işe alınma hakkını değil, niteliklere uygun görevlerde istihdam edilme ve terfi süreçlerinde eşit erişim hakkını da tanımaktadır. Bu bağlamda engellilere kariyer gelişimi için uygun destekleyici mekanizmaların (rehberlik, sınav uyarlamaları, dijital erişim, formasyon vb.) sağlanması yükümlülük olarak tanımlanmıştır (UNCRPD, 2006; Owen, 2011). Bazı meslek unvanlarının kamu istihdamında neredeyse hiç yer almaması (örneğin: hukuk müşaviri, denetmen, yazılım uzmanı gibi) ise sadece bireysel yetersizlikle değil, kurumsal düzeyde makul uyumun sağlanmaması, farkındalık eksikliği ve engelli personele yönelik uzmanlık geliştirme imkânlarının sınırlılığıyla açıklanabilir. Bu alanda eğitim ve dijital altyapı desteklerinin yanı sıra, kurum içi mentorluk ve formasyon desteklerinin eksikliği öne çıkmaktadır. Sonuç olarak, yalnızca belirli unvanlara dayalı kamu istihdamı stratejileri yerine:

- Kadro çeşitliliğini artıracak,
- Uzmanlık alanlarına erişimi güçlendirecek,
- Kariyer gelişimini ve görevde yükselmeyi destekleyecek bütüncül, eşitlikçi ve hak temelli politikalar gereklidir.

Bu tür kapsayıcı bir yaklaşım hem engelli bireylerin *mesleki tatminini* hem de kamu hizmetinin *etkinliğini ve adalet temelli meşruiyetini* güçlendirecektir.

5.6. Eğitim Düzeyi

Araştırma bulguları, kamu sektöründe istihdam edilen engelli bireylerin büyük bölümünün *yükseköğretim mezunu* olduğunu ve özellikle lisans düzeyinde eğitime sahip bireylerin kamu istihdamında ağırlıklı yer aldığını göstermektedir. Bu tablo, Kamuda Engelli İstihdamının Analizi (2015) raporuyla da örtüşmektedir. Rapora göre, kamu kurumlarında çalışan 2.908 engelli bireyin %58'i lisans, %20'si önlisans, %13'ü lise, yalnızca %3'ü ise ilköğretim mezunudur (s. 58). Bu durum, Türkiye'deki engelli bireylerin eğitimde kalma oranlarında belirgin bir artış yaşadığını ve geçmişe kıyasla daha yüksek eğitim seviyelerine ulaşabildiklerini göstermektedir (Akbulut, 2017). Ancak aynı rapor, lisansüstü düzeyde eğitim almış bireylerin kamu istihdamında son derece düşük oranda temsil edildiğini de ortaya koymaktadır. Bu, sadece bireysel yetersizliklerle değil, akademik ilerlemeye yönelik sistemsel engeller ve kurumsal destek eksikliğiyle açıklanabilir (Meşe, 2023).

Özellikle yükseköğretim mezunu bireylerin alt düzey unvanlarda görevlendirilmesi, *nite-lik-istihdam uyumsuzluğu sorunu* gündeme getirmektedir. 2015 raporunda, birçok lisans mezununun memur, hizmetli veya veri hazırlama elemanı gibi pozisyonlarda çalıştığı, bu durumun kişisel doyum ve motivasyon üzerinde olumsuz etkiler yarattığı belirtilmektedir (s. 76). Sen'in "*dönüştürme dezavantajı*" kavramı, bu durumu çarpıcı biçimde açıklar: birey bilgi ve beceriye sahip olsa da sosyal yapı bu donanımı fırsata dönüştürememekte ve bireyin potansiyeli sistem içinde atıl kalmaktadır (Sen, 1999; akt. Owen, 2011: 67).

Eğitim düzeyinin işgücü piyasasına katılım üzerindeki etkisi, özellikle engelli bireyler için daha belirgindir. Sosyal model perspektifi, eğitimin yalnızca bireysel gelişimi değil, aynı zamanda bağımsız yaşam, ekonomik özerklik ve toplumsal katılım için de temel olduğunu savunur (Uzunoğlu, 2019). Bu nedenle yükseköğretime erişimin desteklenmesi kadar, sertifika programları, mesleki formasyon, hizmet içi eğitimler ve teknolojik destek uygulamaları ile bu bireylerin istihdam sürdürülebilirliği sağlanmalıdır.

Eğitim düzeyinin işgücü piyasasına katılım üzerindeki etkisi, özellikle engelli bireyler için daha belirgindir. Sosyal model perspektifi, eğitimin yalnızca bireysel gelişimi değil, aynı zamanda bağımsız yaşam, ekonomik özerklik ve toplumsal katılım için de temel olduğunu savunur (Uzunoğlu, 2019). Bu nedenle yükseköğretime erişimin desteklenmesi kadar, sertifika programları, mesleki formasyon, hizmet içi eğitimler ve teknolojik destek uygulamaları ile bu bireylerin istihdam sürdürülebilirliği sağlanmalıdır.

Sonuç olarak, kamu kurumlarının yalnızca yüksek eğitimli bireylere değil, farklı eğitim düzeylerine sahip bireylere yönelik de kapsayıcı istihdam politikaları geliştirmesi

gerekmektedir. Aynı zamanda yükseköğretim mezunlarının liyakate dayalı biçimde uygun kadrolarda istihdam edilmesi, yalnızca bireysel başarıların karşılığını vermek değil, aynı zamanda eşit fırsat ilkesinin ve insan haklarına dayalı kamu yönetimi anlayışının bir gereğidir. Araştırmamızın nitel bulgularına göre eğitim düzeyi yüksek olmasına rağmen eğitimlerine uygun pozisyonlarda çalışmadıklarını belirtmiş, fakülte türünün mesleki yönelimde belirleyici olduğunu aktarmıştır.

5.7. Mezun Olunan Fakülteler

Araştırma bulguları, kamu sektöründe istihdam edilen engelli bireylerin büyük çoğunluğunun *sosyal bilimler, eğitim ve iktisat* temelli fakültelerden mezun olduğunu göstermektedir. Bu durum, yalnızca bireysel tercihlere değil, aynı zamanda yapısal yönlendirmelere ve yükseköğretimdeki erişim engellerine dayalı olarak şekillenmektedir. (Ataman, 2019). *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi* (2015) raporu da bu eğilimi desteklemektedir: Rapora göre, kamu çalışanı engelli bireylerin çoğunluğu iktisadi ve idari bilimler fakültesi, eğitim fakültesi ve açıköğretim fakültesi mezunudur. Mühendislik, mimarlık ve sağlık bilimleri fakülteleri mezunlarının oranı ise %5'in altındadır (s. 49–51). Bu tablo, engelli bireylerin eğitim alanı seçimlerinin büyük ölçüde *fiziksel erişim kısıtları, uygulamalı derslere katılamama ve kurumsal destek eksiklikleri* gibi etkenlerle belirlendiğini göstermektedir. Meşe (2023), teknik donanım eksikliği, akademik personelin duyarlılık eksikliği ve öğretim ortamlarında makul uyumların sağlanmaması gibi faktörlerin engelli bireyleri daha teorik ve esnek programlara yönelttiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle sosyal bilimler gibi daha az uygulama gerektiren alanlar, engelli bireyler için daha ulaşılabilir ve güvenli tercihler hâline gelmektedir.

Dikkat çeken bir diğer unsur ise, engelli bireylerin açık öğretim programlarına ve meslek yüksekokullarına olan yüksek yönelimidir. Gündüz & Çebi-Bugdaycı (2021), bu tercihin ardında yalnızca mekânsal erişim değil, aynı zamanda sınav-zaman baskısı, kampüs hareketliliği ve fiziksel ortamdaki kaynaklanan sosyal dışlanma gibi nedenlerin yattığını belirtmektedir. Açık öğretim sistemleri, bu bireyler için zaman, mekân ve tempo özgürlüğü sağlayarak daha kapsayıcı bir alternatif sunmaktadır (Şişman, 2021). Buna karşın, mühendislik, sağlık, temel bilimler ve teknik uygulamalı alanlarda engelli bireylerin neredeyse hiç temsil edilmemesi, yalnızca fiziksel engellerin değil, aynı zamanda kültürel ve yönetsel dışlayıcı yapıların da etkisini göstermektedir. Uzunoğlu (2019), bu alanlarda hâlen “*bedensel normalliği*” merkezine alan performans kriterlerinin geçerli olduğunu, dolayısıyla engelli bireylerin bu alanlardan doğrudan dışlandığını savunmaktadır. Ayrıca bu bölümlerde görev yapan akademisyenlerin pedagojik araçlara yeterince hâkim olmamaları ve önyargılı tutumları da öğrenme süreçlerini daha da güçleştirmektedir.

Bu koşullar, *Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi*'nin 24. maddesi ile doğrudan çelişmektedir. Sözleşmeye göre devletler, yalnızca eğitime erişimi değil, aynı zamanda eğitimin

içeriğinin, yönteminin ve ortamının da erişilebilir olmasını güvence altına almakla yükümlüdür (UNCRPD, 2006, Madde 24). Bu bağlamda yalnızca sosyal bilimler değil, tüm akademik disiplinlerin engelli bireyler için erişilebilir hâle getirilmesi, sadece bir tercih meselesi değil, temel bir insan hakkı sorunu olarak ele alınmalıdır.

Sonuç olarak, engelli bireylerin mezun oldukları fakültelerde görülen yoğunlaşma, bireysel ilgi ve yeteneklerden ziyade yükseköğretim sisteminin sunduğu sınırlı erişim fırsatları, fiziksel ve pedagojik uyumsuzluklar ve sistematik dışlayıcı pratiklerin etkisiyle şekillenmektedir. Yükseköğretim kurumlarının bu durumu telafi edebilmesi için:

- Müfredat içeriklerinin evrensel tasarım ilkeleri doğrultusunda yeniden yapılandırılması,
- Kampüs, laboratuvar ve saha çalışmalarında erişilebilirliğin sağlanması,
- Kişisel öğrenme asistanlığı, uzaktan destek sistemleri ve öğretim elemanlarına farkındalık eğitimi gibi çok boyutlu uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Bu yaklaşımlar, yalnızca eğitimde eşitliği değil, aynı zamanda kamu hizmetlerinde daha çeşitlendirilmiş ve kapsayıcı mesleki temsilin de önünü açacaktır.

5.8. Çalışma Hayatında Engelliliğin Etkileri

Araştırma bulguları, kamu kurumlarında çalışan engelli bireylerin önemli bir kısmının iş yaşamlarına dair olumlu deneyimlere sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu, *adaylık ve işe giriş süreçlerinde* engellilik temelli *ayrımcılığa uğramadıklarını* belirtmiş; görev dağılımlarının eğitim düzeyleri ve engel türleriyle genel olarak uyumlu olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, kamu sektöründe uygulanan kapsayıcı personel politikalarının belirli ölçüde etkili olduğunu göstermektedir. Kamuda Engelli İstihdamının Analizi (2015) raporunda da benzer biçimde, katılımcıların %68'i işe alım sürecinde ayrımcılığa uğramadıklarını beyan etmiştir (s. 91). Bu olumlu algının temelinde, 2012 yılında hayata geçirilen *Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı* (EKPSS) sisteminin etkisi mümkün olabilir. Bu sistemle birlikte mülakatlara dayalı, subjektif değerlendirme süreçlerinin büyük ölçüde yerine, merkezi ve objektif yerleştirme mekanizması getirilmiştir. Gündüz & Çebi-Bugdaycı (2021), EKPSS'nin istihdam sürecinde eşitliği güçlendirdiğini, bu yapısal dönüşümün sadece işe alımda değil, kurum içi saygınlık ve aidiyet duygusunun artışıyla da etkili olduğunu belirtmektedir.

Ancak olumlu tabloya rağmen, birçok katılımcı çalışma hayatında *fiziksel erişim zorlukları, mekânsal uyumsuzluklar ve psikososyal destek eksiklikleri* yaşadıklarını dile getirmiştir. Yine araştırmamızın nitel bulgularına göre katılımcıların çoğu, *kurum içinde yeterince saygı ve destek görmediklerini*, engelliliklerinin çoğunlukla *görmezden gelindiğini* belirtmiştir. Engellilerin iş yaşamında ayrımcılığa uğradığı ve destek mekanizmalarının yetersiz olduğu sıkça vurgulanmaktadır (Çakır, 2021; Gedikli, 2022; Yıldız, 2018). Öztapak (2018) tarafından yürütülen çalışmada ise engelli bireylerin çalışma hayatına katılımlarının onların psikolojik iyi oluşlarına

katkı sağladığı; ancak işverenlerin ve meslektaşların yetersiz tutumları nedeniyle bu katkının her zaman güçlü hissedilemediği ifade edilmektedir. ASPB 2015 raporu, kamu binalarının yalnızca %51’inde yeterli rampa bulunduğunu ve %63’ünde asansörün mevcut olmadığını ortaya koymuştur (s. 54). Bu eksiklikler, işe yerleşmenin ötesinde, işin sürdürülebilirliği ve verimliliği açısından da ciddi sorunlar yaratmaktadır.

Literatürde, kamu istihdamının engelli bireyler için ekonomik faydanın ötesinde, toplumsal bütünleşme, psikolojik destek ve statü kazanımı açısından da önemli olduğu vurgulanmaktadır. Göçmen & Hüseyinli (2017), engelli bireylerin çalışma hayatına katılımını “toplumsal bir bağ kurma ve saygınlık kazanma aracı” olarak nitelendirmekte ve işin sadece ekonomik değil, psikolojik anlamda da tatmin sağladığını belirtmektedir. Bununla birlikte, aynı çalışmada engelli bireylerin “çalışıyor gibi gösterilmesi” ya da kendilerine görev verilmemesi gibi uygulamalarla karşılaştıkları da bildirilmiştir. Bu durum, araştırma sonuçlarında belirtilen “psikososyal desteklerde eksiklik” ifadesini desteklemektedir. Ayrıca Gedikli (2022) de çalışma yaşamının birey için sadece gelir değil, aynı zamanda bir kimlik ve toplumsal aidiyet kaynağı olduğunu, bu nedenle engelli bireyler için istihdamın sadece “iş” olmadığını vurgular. İstihdam, engellilerin sosyal bütünleşmesinde hayati bir rol üstlenmektedir Meşe (2023), kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin, meslekî faaliyetlerini bir özgüven, üretkenlik ve sosyal kabul platformu olarak gördüğünü ifade etmektedir. Aynı şekilde, Uzunoğlu (2019), kamu işyerlerinin sosyal model çerçevesinde dönüştürülmesinin, engelli bireyleri “yardıma muhtaç birey” kimliğinden çıkararak “aktif vatandaş” konumuna taşıdığını savunmaktadır.

Bulgularda öne çıkan iş *doymu*, *mesleki tatmin* ve *saygınlık algısı*, kamu sektörünü engelli bireyler için sadece güvenli bir istihdam alanı değil, aynı zamanda onurlu bir sosyal temsil zemini haline getirmiştir. Ancak bu kazanımların kalıcı ve sürdürülebilir olabilmesi, yalnızca işe alım süreçlerinin eşitliğiyle sınırlı değildir. Kurumlarda:

- Görevde yükselme fırsatlarının erişilebilir olması,
- Sürekli eğitim, hizmet içi gelişim ve rehberlik mekanizmalarının işler hâle getirilmesi,
- Engellilik duyarlılığına sahip yöneticilerin ve kurumsal kültürün geliştirilmesi gerekmektedir.

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi’nin 27. maddesi, engelli bireylerin yalnızca işe alınmaları değil, meslekî gelişimlerinin desteklenmesi ve iş ortamlarının erişilebilir hâle getirilmesini devletlerin yükümlülüğü olarak tanımlar (UNCRPD, 2006). Bu bağlamda, kapsayıcı kamu istihdamı politikaları, yalnızca sayıların artırılması değil, nitelikli istihdamın yapısal güvencelerle desteklenmesi anlamına gelmektedir. Sonuç olarak, kamu sektöründe olumlu bir istihdam deneyimi eğilimi dikkat çekici ve umut vericidir. Ancak bu kazanımların tüm kamu kurumlarına yayılması, erişilebilirlik ve destek sistemlerinin kurumsallaştırılması, engelliliğe duyarlı bir işyeri kültürünün geliştirilmesi, politika yapıcıların öncelikli hedefi olmalıdır.

5.9. Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşulları

Araştırma bulguları, kamu kurumlarında *fiziksel erişilebilirlik* uygulamalarının *engel türlerine göre* farklılaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle ortopedik engellilere yönelik bina girişleri, rampalar ve asansörler gibi altyapısal düzenlemelerin daha yaygın hâle geldiği görülmektedir. Bu gelişme, *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi* (2015) raporundaki bulgularla örtüşmektedir: Rapora göre kamu binalarının yalnızca %51’inde rampa, %37’sinde asansör, %9’unda ise otomatik kapı sistemi bulunmaktadır (s. 54–55). Göçmen ve Hüseyinli’nin (2017) çalışması, engelli bireylerin fiziksel erişimle ilgili yaşadığı sorunları net biçimde ortaya koymaktadır. Katılımcılardan biri, rampanın eğiminin uygun olmamasını ve sandalyesini çıkarmak zorunda kaldığını belirterek, altyapı eksikliğinin bireysel bağımsızlığı doğrudan etkilediğini ifade etmiştir (Göçmen & Hüseyinli, 2017). Yine aynı çalışmada görme engelli bir katılımcı, yol üzerindeki kabartmalı yüzeylerin veya yönlendirme sistemlerinin eksikliğinden yakınmaktadır. Bu ifade, görme engellilere yönelik düzenlemelerdeki eksikliği ve ortopedik engellilere odaklanıldığı halde diğer engel türlerinin yeterince dikkate alınmadığını açıkça ortaya koymaktadır.

Ancak erişilebilirliğin yalnızca fiziki girişle sınırlı tutulması, “*işlevsel erişilebilirlik*” anlayışının eksikliğine işaret etmektedir. Araştırma katılımcılarının engelli tuvaletleri, özel kullanım alanları ve ergonomik ofis mobilyaları gibi destekleyici unsurlardan düşük düzeyde memnuniyet bildirmesi, çalışma mekânlarının iç işleyişinde hâlen engellerin sürdüğünü göstermektedir. Araştırmamızın nitel bulgularında göre *rampa, asansör, engelli tuvaleti gibi imkânlarının birçok kurumda yetersiz olduğu* ifade edilmiştir. Cinsiyet ayrımı olmayan engelli tuvaletlerinin kullanımında sorun yaşandığı belirtilmiştir. Literatürde bu durum, mekânın sadece “*girilir*” değil, aynı zamanda “*üretken biçimde kullanılabilir*” hâle gelmesi gerekliliğiyle açıklanır (Meşe, 2023; Uzunoğlu, 2019). Öztabak (2018), fiziksel erişilebilirliğin engelli bireylerin iş ortamına katılımını artırmada temel bir unsur olduğunu belirtmekle birlikte, bu düzenlemelerin yalnızca giriş rampası veya asansörle sınırlı kaldığını, ofis içi erişim (örneğin masa yüksekliği, tuvalet, koridor genişliği gibi) konularında yetersizlik yaşandığını vurgulamaktadır.

Daha kritik bir sorun, görme ve işitme engelli bireyler için düzenlemelerin son derece sınırlı kalmasıdır (Kaygısız, 2006; Yıldız, 2018). 2015 tarihli ASPB raporuna göre, sesli yönlendirme sistemleri yalnızca %2, hissedilebilir yüzeyler %1 ve işaret dili bilen personel yalnızca %0,5 oranında kamu kurumlarında bulunmaktadır (s. 55–56). Oysa bilgiye erişim, kamu hizmetlerinden bağımsız biçimde yararlanmanın temelidir. Sesli anons sistemleri, Braille kabartmalı yönlendirmeler, yazılı çeviri ekranları ve işaret dili tercümanlığı gibi uygulamalar yalnızca engelli bireylerin değil, toplumun tüm kırılgan gruplarının faydasına sunulan evrensel hizmetlerdir. Bu noktada Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi’nin 9. maddesi, kamu binalarında yalnızca fiziki erişimi değil, aynı zamanda bilgi, iletişim ve güvenliğe erişimi de garanti altına alır. Erişilebilirlik bir mühendislik uygulaması değil, insan hakkı ve yönetim sorumluluğudur (UNCRPD, 2006; Owen, 2011).

Araştırma bulgularının bir diğer önemli boyutu, *afet ve acil durumlara hazırlık* konusunda yetersizliktir. Bazı kurumlarda tahliye planları bulunmakla birlikte, bu uygulamaların kurumsal kültüre tam olarak entegre edilmediği görülmektedir. Bu alandaki literatür, engelli bireyler için kişiselleştirilmiş tahliye planları, afete duyarlı personel eğitimi ve düzenli tatbikatların zorunlu hâle getirilmesini önermektedir (Gündüz & Çebi Buğdaycı, 2021). Engelli bireylerin tahliye senaryolarında aktif rol almaması, kriz anlarında yaşam hakkı ihlallerine neden olabilir.

Tüm bu veriler, kamu kurumlarının erişilebilirliği hâlen büyük ölçüde bina girişleri ve rampalarla sınırlı biçimde ele aldığını, oysa işlevsel, bilişsel ve güvenliğe yönelik erişimin sistematik biçimde ihmal edildiğini göstermektedir. Gerçek anlamda erişilebilirlik; bireyin mekâna girip görevini sürdürebilmesi, bilgiye ulaşabilmesi, iletişim kurabilmesi ve kriz anında kendini güvende hissedebilmesidir. Sonuç olarak, kamu kurumlarının erişilebilirlik politikalarını yalnızca engel türlerine göre farklılaştırılmış altyapılarla değil, aynı zamanda evrensel tasarım ilkeleri ve hak temelli yaklaşım doğrultusunda yeniden yapılandırmaları gerekmektedir. Bu dönüşüm, sadece mimari değil, kurumsal zihniyet değişimi gerektirir.

5.10. Engelli Tuvaletlerinde Cinsiyet Ayırımı

Araştırma bulguları, kamu kurumlarında *engelli tuvaletlerinin tasarımı* ve yerleşiminde cinsiyet ayrımı uygulamalarının standart dışı ve kurumsal olarak tutarsız biçimde hayata geçirildiğini göstermektedir. Katılımcıların bir kısmı kurumlarında kadın-erkek ayrımlı engelli tuvaletlerinin bulunduğunu belirtirken, önemli bir kısmı ise cinsiyetsiz ve ortak kullanım esasına göre düzenlendiğini ifade etmiştir. Bu bulgu, engelli erişimine ilişkin düzenlemelerin hâlen mevzuat temelli değil, mekânsal koşullara ve kurumsal inisiyatiflere bağlı olarak şekillendiğini ortaya koymaktadır. Gedikli (2022), kamu kurumlarında fiziksel düzenlemelerin “tek tip” erişilebilirlik anlayışıyla yürütüldüğünü ve engelli tuvaletlerinin hem sayısal olarak yetersiz hem de cinsiyet ayrımını gözetmeden inşa edildiğini belirtmektedir. Bazı kamu kurumlarında ortak kullanımlı engelli tuvaletlerinin oluşturulması mahremiyet açısından sorun teşkil ederken, bu düzenlemelerin genellikle mekânsal yetersizlik gerekçesiyle yapıldığı vurgulanmaktadır (Gedikli, 2022).

2015 tarihli *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi* raporu da bu konuda dolaylı bir tespit içermektedir: Raporda engelli tuvaletlerinin çoğunlukla “tekil ve genel kullanım” esasına göre düzenlendiği, kadın-erkek ayrımına gidilmediği belirtilmiştir (s. 55). Ancak erişilebilirlik yalnızca “giriş mümkünlüğü” değil, aynı zamanda mahremiyet, güvenlik ve cinsiyet farklılığı gibi insani boyutları da içeren bütüncül bir hak alanıdır. Bu noktadaki sorunlar, kadınların hem fiziksel alanlara hem de sosyal hizmetlere erişimini kısıtlamaktadır (Gedikli, 2022). Göçmen ve Hüseyinli’nin (2017) nitel çalışmasında katılımcılardan biri, engelli tuvaletinin “erkek katında” yer aldığını belirterek, kadın çalışan olarak başka katta tuvalet ihtiyacını karşılamak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Bu araştırmanın nitel görüşmelerinde de benzer

şikâyetlerde bulunan katılımcılar olmuştur. Bu durum hem cinsiyet ayrımı eksikliğini hem de kurumsal duyarsızlığı örneklemektedir.

Meşe (2023), erişilebilirlik politikalarının çoğu zaman mühendislik odaklı, biçimsel ve minimalist düzeyde kaldığını; oysa özellikle kadın engelli bireylerin ortak kullanım alanlarında güvenlik ve mahremiyet kaygıları nedeniyle bu mekânlara erişimde çekimser kaldıklarını belirtmektedir. Literatür, kadın engellilerin tuvaletlerde yaşadıkları mahremiyet ihlalleri, uygun ekipman eksikliği ve erkek-dominant alanlarda bulunma gerilimi gibi nedenlerle bu hizmetlerden ya sınırlı yararlandığını ya da tamamen dışlandığını ortaya koymaktadır (Çakır, 2021; Uzunoğlu, 2019). Tüm çalışmalar, engelli tuvaletlerinde cinsiyet ayrımının ya hiç yapılmadığını ya da bu düzenlemenin bina mimarisi, alan yetersizliği ve planlama eksikliği nedeniyle tutarsız şekilde gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, kadın engelli bireylerin daha çok mağduriyet yaşadığı dikkat çekmektedir. Elde edilen veriler, çok boyutlu erişilebilirlik politikalarına duyulan ihtiyacı açıkça desteklemektedir. Buna karşın, cinsiyete göre ayırım yapılması da tek başına çözüm değildir. Çünkü birçok kamu kurumunda yalnızca bir adet engelli tuvaleti bulunmaktadır ve bu mekân ya erkek ya da kadın personelin kullanımına fiilen açılmaktadır. Mekânsal yetersizlik ve bütçe sınırlamaları nedeniyle bu düzenlemeler planlı değil, tepkisel ve geçici çözümler şeklinde gelişmektedir. Bu durum, fiziksel altyapı tasarımı ile sosyal politika ilkeleri arasında doğrudan bir çelişki yaratmaktadır.

Kesişimsellik perspektifi, bu sorunu daha geniş bir çerçevede ele almayı zorunlu kılar. Engelli bireyler homojen bir grup değildir; kadın engelliler, yaşlı engelliler gibi alt grupların erişilebilirlikten beklentileri ve güvenlik gereksinimleri farklılaşmaktadır. BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesi, kadın engellilerin hem cinsiyet hem de engellilik nedeniyle çifte ayrımcılığa maruz kalabileceğini belirtir ve devletlere bu konuda özel yükümlülükler getirir (UNCRPD, 2006). Bu bağlamda, cinsiyet duyarlı tuvalet tasarımı yalnızca mekânsal değil, aynı zamanda etik ve insan hakları temelli bir zorunluluktur. Evrensel tasarım ilkeleri uyarınca, erişilebilirlik planlaması yapılırken yalnızca *"herkes için erişim"* değil, aynı zamanda *"herkes için güvenli, mahrem, onurlu erişim"* hedeflenmelidir.

Sonuç olarak, engelli tuvaletlerinin tasarımı, erişimin teknik bir boyutu olmanın ötesinde, insan onuru, mahremiyet ve eşitlik temelinde şekillendirilmesi gereken sosyal bir meseledir. Kamu kurumlarının erişilebilirlik politikaları:

- Cinsiyet temelli ihtiyaçları dikkate almalı,
- Yaygınlaştırılabilir ve sürdürülebilir planlama ilkesiyle hareket etmelidir.

5.11. Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İletişim

Araştırma bulguları, kamu kurumlarında görev yapan engelli bireylerin iş yaşamında hem *destekleyici* hem de *dışlayıcı sosyal deneyimleri* eş zamanlı olarak yaşadıklarını ortaya

koymaktadır. Katılımcıların yöneticilerine ilişkin tutumlarının büyük ölçüde “kararsız” ekseninde yoğunlaşması, kamu yönetici kadrolarının engellilik konusundaki duyarlılık ve bilgi düzeylerinin kurumsal olarak standartlaşmadığını göstermektedir. Bu durum, *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi (2015)* raporundaki şu veriyle örtüşmektedir: engelli kamu çalışanlarının %39’u yöneticilerinin duyarlı olduğunu, %28’i ise duyarsız olduğunu belirtmiştir (s. 88). Bir çalışmada katılımcılar, yöneticilerin kapsayıcı davranışlarının iş ortamındaki sosyalleşmeye, önyargıların azalmasına ve güven duygusunun artmasına katkı sağladığını ifade etmektedir (Erkal, 2022). Öztapak (2018) çalışmasında, engelli bireylerin yönetici ve çalışanlar tarafından açık bir şekilde ayrımcılığa uğramadığı, ancak ilişkilerin genellikle “mesafeli ve biçimsel” düzeyde kaldığı aktarılmıştır. Bu, destekleyici fakat yüzeysel ilişkiler biçiminde yorumlanabilir.

Bu çelişkili tablo, yönetsel düzeyde engelli bireylere yönelik kurumsal farkındalık politikalarının eksikliği ile açıklanabilir. Gündüz & Çebi-Buğdaycı (2021), kamu kurumlarında yöneticilik görevine getirilen bireylerin, çoğu zaman kişisel niyete dayalı tutumlarla hareket ettiğini ve sistematik farkındalık eğitimlerinin yok denecek kadar az olduğunu ifade etmektedir. Oysa yöneticilerin iletişim etiği, engelli hakları, erişilebilirlik politikaları ve kapsayıcı liderlik konularında eğitimden geçirilmesi bir idari zorunluluk olmalıdır.

Katılımcıların çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerine dair genel olarak olumlu ifadeler kullandıkları görülmekle birlikte, bu ilişkilerin yüzeysel ya da biçimsel düzeyde kaldığına dair kaygılar da dikkat çekmektedir. 2015 ASPB raporuna göre, engelli çalışanların yalnızca %33’ü meslektaşlarının destekleyici olduğunu belirtirken, %37’si bu desteğin yetersizliğini vurgulamıştır (s. 89). Bu bulgular, meslektaş dayanışmasının kalıcı değil, durumsal ve görev merkezli geliştiğini göstermektedir.

En çarpıcı bulgu ise, engelli bireylerin *ayrımcılık*, *önyargı* ve *mobbing* gibi olumsuz tutumlara en çok doğrudan birlikte çalıştıkları kişilerden maruz kaldıklarını belirtmesidir. Araştırmamıza katılan bazı katılımcıların nitel bulgularına göre yöneticileri veya mesai arkadaşları tarafından dışlandığını, özellikle görünmeyen engellilerde mobbingin daha yaygın olduğunu aktaranlar bulunmaktadır. Bu durum literatürde “mikro ayrımcılık” olarak tanımlanır (Bulut & Karaman, 2018). Meşe (2023), bu tür davranışların kurumsal hiyerarşinin değil, yatay ilişki ağlarının içinde şekillendiğini ve sıklıkla görmezden gelindiğini ifade etmektedir. Oysa mikro ayrımcılık, bireyin iş doyumunu, kurum aidiyetini ve ruhsal iyilik hâlini doğrudan zedeleyen sistematik bir sorun olarak ele alınmalıdır.

Ayrıca, kadın engelliler için sosyal ilişkilerde karşılaşılan ayrımcılıklar kesişimsel bir nitelik taşımaktadır. Hem engelli hem de kadın kimliği taşıyan bireyler, kamu kurumlarında iki katmanlı dışlanma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, BM Engelli Hakları Sözleşmesi’nin 6. maddesinde açıkça ifade edilmiştir: “Kadın engelliler, çoklu ayrımcılığa maruz kalmaktadır ve bu nedenle özel koruma ve önlemlere ihtiyaç duyarlar” (UNCRPD, 2006). Aynı

şekilde Owen (2011), iş yerinde karşılaşılan mikro dışlamaların bireyin toplumsal statüsünü ve psikolojik güvenliğini zedelediğini vurgular. Bu bağlamda kamu kurumlarında yalnızca mimari değil, aynı zamanda sosyal erişilebilirlik de öncelikli bir politika alanı olmalıdır. Yöneticiler ve çalışanlar için:

- Zorunlu engellilik farkındalığı eğitimleri,
- Etik iletişim rehberleri,
- Psikososyal destek mekanizmaları ve
- Kurumsal etik kodlar oluşturulmalıdır.

Bu sayede yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik güvenliğin ve sosyal kapsayıcılığın da kurumsal güvence altına alınması sağlanabilir.

5.12. Fiziksel Şiddet Görme Durumu

Araştırma bulguları, kamu kurumlarında çalışan engelli bireylerin çok büyük bir kısmının fiziksel şiddet deneyimi yaşamadığını ortaya koymaktadır. Gedikli (2022) çalışmasında, kamu kurumlarında çalışan engelli bireylerin yöneticiler veya meslektaşları tarafından fiziksel değil ama psikolojik şiddet ve duyarsızlık ile karşılaştıkları belirtilmiştir. Bu sonuç, kamu sektörünün genel olarak fiziksel güvenlik açısından istikrarlı bir iş ortamı sunduğunu göstermesi bakımından olumlu bir tablo sunmaktadır. Kamuda Engelli İstihdamının Analizi (2015) raporunda da bu eğilim desteklenmekte; fiziksel şiddetin diğer ayrımcılık biçimlerine kıyasla daha az bildirildiği ifade edilmektedir (s. 92).

Ancak fiziksel şiddet vakalarının az sayıda olması, konunun önemsizleştirilmesi gerektiği anlamına gelmemektedir. Örneğin Bulut & Karaman, (2018), engelli bireylerin fiziksel ve cinsel şiddete uğradığı çok sayıda örnek gazete haberleri üzerinden ortaya koymuştur. Bu nedenle, doğrudan bedensel bütünlüğe yönelen her tür şiddet, kurumlarda “sıfır tolerans” ilkesiyle ele alınmalıdır. Meşe (2023), fiziksel saldırıların bireysel vakalar gibi görünse de çoğu zaman kurumsal denetim eksiklikleri, ihmal ve caydırıcılık mekanizmalarının yetersizliğinden kaynaklandığını belirtmektedir. Özellikle yönetici kaynaklı ya da eş düzey meslektaşlar tarafından gerçekleşen şiddet olayları, yalnızca bireysel sapmalar değil, kurumsal zafiyetin göstergesidir. Balcıoğlu (2021) ise fiziksel şiddetten çok psikolojik mobbinge odaklanmakta; katılımcıların önemli bir kısmı yöneticiler ya da çalışma arkadaşlarından gelen “aleni değil ama dolaylı dışlamalar” yaşadıklarını ifade etmektedir.

Literatürde fiziksel şiddetin, genellikle duygusal şiddet ve mobbing ile iç içe geçtiği; çoğu zaman fiziksel olmayan baskıların şiddet kadar yıkıcı etkilere yol açtığı belirtilmektedir. Uzunoğlu (2019), engelli bireylerin fiziksel değil ama duygusal baskı, dışlanma ve mikro

ayrımcılık türü deneyimlerle daha sık karşılaştıklarını ve bu durumların kurumsal raporlamada görünmez kaldığını vurgular. Şiddet olaylarının “az bildirilmesinin” bir diğer nedeni ise, güvenilir ve gizli başvuru yollarının yetersizliğidir. Gündüz & Çebi-Buğdaycı (2021) de benzer şekilde, pek çok kamu kurumunda şiddet ve mobbing bildirimlerinin, olası “etik baskılar” nedeniyle ya yapılmadığını ya da sonuçsuz kaldığını ifade etmektedir. Ayrıca engelli bireylerin bir kısmının kendilerini savunma, direnç gösterme veya tepki verme imkânlarının sınırlı olması, yaşanan şiddet olaylarının etkisini daha ağırlaştırabilmektedir (Yılmaz, 2011). Bu durum, yalnızca fiziksel güvenlik değil, aynı zamanda kişisel onur ve ruhsal bütünlük açısından da değerlendirilmelidir.

BM Engelli Hakları Sözleşmesi’nin 16. maddesi, engelli bireylerin her türlü şiddet, sömürü ve istismara karşı özel olarak korunması gerektiğini belirtir. Bu madde yalnızca fiziksel değil; duygusal, ekonomik ve sosyal boyutları da kapsayan koruma yükümlülükleri getirir. Ayrıca sözleşme, bu koruma önlemlerinin yalnızca hukuki değil, aynı zamanda önleyici, destekleyici ve izleyici nitelikte olması gerektiğini vurgular (UNCRC, 2006). Bu çerçevede kamu kurumlarında uygulanması gereken somut adımlar şunlardır:

- Şiddet izleme ve bildirim sistemlerinin şeffaf ve güvenilir hâle getirilmesi,
- Tüm çalışanlara yönelik düzenli ve zorunlu “şiddet karşıtı farkındalık eğitimleri” sunulması,
- Engelli bireyler için özel olarak yapılandırılmış, gizli başvuru hatları ve psikososyal danışmanlık hizmetlerinin kurulması,
- Kurumsal “sıfır tolerans” politikalarının sadece yazılı belgelerle değil, içselleştirilmiş bir davranış kültürü olarak uygulanması gerekmektedir.

Sonuç olarak, fiziksel şiddet vakalarının sayıca az olması, öneminin az olduğu anlamına gelmez. Tam tersine, bu tür olaylar hem bireysel hem de kurumsal düzeyde çok ciddi hak ihlallerine ve güvenlik açıklarına işaret eder. Kamu kurumları, engelli bireyler için yalnızca erişilebilir değil, aynı zamanda onurlu, güvenli ve destekleyici bir iş ortamı oluşturmakla yükümlüdür.

5.13. Kariyer Gelişimi ve Görevde Yükselme Fırsatları

Araştırma bulguları, kamu kurumlarında çalışan engelli bireylerin *kariyer gelişimi ve görevde yükselme* süreçlerinde ciddi belirsizlikler ve eşitsizliklerle karşılaştığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların önemli bir kısmı, bu süreçlerin adil biçimde işleyip işlemediği konusunda kararsız tutumlar sergilemiş; bu durum, kamu sektöründe kariyer planlamasının yeterince şeffaf ve güven verici olmadığını göstermektedir. Yine nitel bulgularımıza göre engelli bireylerin kariyer yolunun «cam tavan»la sınırlı olduğu belirtilmiş, görevde yükselme ve

hizmet içi eğitim imkânlarına erişimin adil olmadığı vurgulanmıştır. Aynı durum, *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi* (2015) raporunda da görülmekte; engelli kamu çalışanlarının yalnızca %22'si görevde yükselme fırsatlarını yeterli bulduğunu, %61'i ise ilerleme imkânı görmediğini belirtmiştir (s. 91). Göçmen ve Hüseyinli, (2017) engelli çalışanlara yönelik kariyer gelişim planlarının eksik olduğu, performans değerlendirme sistemlerinin dahi çoğu yerde bulunmadığı bildirmiştir. Bir başka çalışmada ise engelli bireylerin kariyer süreçlerinde doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa uğradıkları, mevzuat olsa da terfi gibi konularda çoğu ülkede yapısal engellerin sürdüğü aktarılmıştır (Heymann vd., 2022, akt. Korkmaz, 2022). Balcıoğlu (2021), kamu kurumlarında görev yapan engelli bireylerin “kadroda kalma” konusunda daha fazla motivasyona sahip olduğunu, ancak kariyer ilerlemesi açısından genellikle “tavan yapıya” takıldıklarını belirtmektedir. Özellikle yönetici pozisyonlarında temsil düzeylerinin düşük olması ve sınav/mülakat süreçlerinde “görünmeyen eşiklerle” karşılaşmaları bu sonucu desteklemektedir (Balcıoğlu, 2021, s. 74-76). Gedikli (2022) çalışmasında ise engelli bireylerin görevde yükselme taleplerinin çoğu zaman karşılanmadığı; bunun gerekçesinin çoğunlukla “verimlilik” veya “ek yük” argümanlarıyla açıklanmaya çalışıldığı ifade edilmektedir. Bu tutum, fırsat eşitliği ilkesine aykırılık teşkil etmektedir (Gedikli, 2022, s. 61). Öztapak (2018), engelli bireylerin görevde yükselme sisteminde önceliklendirilmediklerini ve kariyer planlaması yapılmadığını vurgulamaktadır. Ayrıca, bazı çalışanların görevde yükselme sınavlarına girmemeyi tercih etmelerinin nedeninin başarısızlık korkusu değil, sistemin kendilerine kapalı olduğunu düşünmeleri olduğu belirtilmektedir (s. 97). Altok & Solmaz (2023) ise engelli kadınların görevde yükselmede çifte dezavantaj yaşadıklarını; hem cinsiyet hem de engellilikten kaynaklı önyargıların bir araya gelerek fırsat eşitsizliğini derinleştirdiğini ifade etmektedir.

Bu bulgular, kamu sektöründe engelli bireylerin yalnızca işe yerleştirme değil, işte ilerleme süreçlerinde de sistematik dışlanma riski taşıdıklarını ortaya koymaktadır. Kamu kurumlarında hizmet içi eğitimlerin engelli çalışanlara yönelik uyarlanmaması, erişilebilir eğitim materyallerinin bulunmaması ya da sınav ortamlarının fiziksel ve teknolojik açıdan yetersiz olması, bu eşitsizliğin kurumsal nedenlerinden bazılarıdır. Gündüz & Çebi-Bugdaycı (2021) bu durumu, kamu kurumlarındaki “*örgütsel adaptasyon eksikliği*” olarak nitelendirmekte ve engelli bireylerin bireysel potansiyellerini işlevsel çıktılara dönüştürememelerinin nedenini sistemsel düzenleme yetersizlikleriyle açıklamaktadır. Aynı şekilde Meşe (2023), görevde yükselme sınavlarının çoğu zaman engelli bireylerin erişim ihtiyaçlarına göre düzenlenmediğini, dijital destek araçlarının yetersiz kaldığını ve kurumsal mentorluk desteğinin eksik olduğunu vurgulamaktadır.

Özellikle dikkat çekici bir diğer bulgu, mülakat süreçlerinde önyargı algısının güçlü biçimde hissedilmesidir. 2015 tarihli *ASPB raporuna* göre, yazılı sınavı geçen katılımcıların 38,5%'i mülakat aşamasında elendiğini bildirmiştir (s. 93). Bu veri, kamuoyunda sıklıkla tartışılan “mülakat torpili” ve “algısal ayrımcılık” gibi konulara dayanak oluşturmakta; liyakat ilkesi açısından kamu istihdam sistemine olan güveni sarsmaktadır.

Yine aynı raporda engelli bireylerin yönetici pozisyonlarında neredeyse yok denecek düzeyde yer aldığı belirtilmiştir. Bu durum, sadece bireysel fırsat eşitsizliğine değil, aynı zamanda kamu yönetiminin çeşitlilik, katılım ve temsil değerlerinin eksikliğine işaret etmektedir. Oysa BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 27. Maddesi, kamu istihdamında yalnızca işe alım değil, kariyer gelişimi, terfi ve yönetici pozisyonlarında yer alma hakkını da garanti altına almaktadır (UNCRC, 2006). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası da kamu görevlerine erişimde eşitlik ve liyakat ilkesini esas almaktadır (m. 70).

Bu kapsamda yapılması gerekenler şunlardır:

- Erişilebilir sınav materyalleri, işitsel/görsel destekler, engellilere uygun mülakat ortamları ve uyumlaştırılmış dijital sistemler geliştirilmelidir.
- Görevde yükselme süreçleri yalnızca formel eşitlik değil, aynı zamanda algılanan adalet ilkesiyle yapılandırılmalıdır.
- Her kamu kurumu, engelli çalışanlar için bireysel kariyer gelişim planları hazırlamalı ve bu planların takibini yöneticilerin performans kriterlerine entegre etmelidir.

Sonuç olarak, kamu sektöründe engelli bireylerin istihdam politikaları yalnızca niceliksel işe yerleştirme boyutuyla sınırlandırılmaz. Uzun vadeli mesleki gelişim, yönetsel temsiliyet ve saygınlık inşası, eşitlik temelli kamu yönetiminin asli hedeflerinden biri olmalıdır.

5.14. Teknolojik Erişilebilirlik ve Ekipman İmkânları

Araştırma bulguları, kamu kurumlarında çalışan engelli bireylerin iş yaşamında ihtiyaç duydukları *yardımcı teknolojilere erişim* konusunda ciddi kurumsal farklılıklar yaşadığını göstermektedir. Katılımcıların bir bölümü ekran okuyucu, büyüteç yazılım, alternatif klavye, sesli komut sistemleri gibi araçlara erişebildiklerini belirtmiş; bu da bazı kamu kurumlarının erişilebilirlik temelli teknoloji politikalarını etkin biçimde uyguladığını göstermektedir. Ancak diğer bir kesim, bu tür araçlardan yoksun kaldıklarını ifade etmiş; bu durum kurumsal uygulamalar arasındaki eşitsizlikleri net biçimde ortaya koymaktadır. Bir çalışmada katılımcılar, teknolojik ekipman ve ortam erişilebilirliği konusunda yöneticilerin duyarlı olduğu örneklerin varlığını belirtmekle birlikte, arkadaş çevresinde bunun yaygın olmadığını da ifade etmektedir (Erkal, 2022). Öztürk (2018) çalışmada, engelli bireylerin iş yaşamında kullanmaları gereken donanım ve yazılım türü destek teknolojilere ulaşım konusunda ciddi kurumsal farklar olduğu açıkça belirtilmektedir. Kurumların bir kısmı bu tür teknolojilere dair hiçbir destek sunmazken, bazı kurumlar bireysel girişimler sonucu teknolojik çözümler sağlamaktadır. Bu durum, çalışmadaki "kurumlar arasında farklılık" bulgusunu doğrudan desteklemektedir. Kamuda Engelli İstihdamının Analizi (2015) raporunda da bu eşitsizlik açıkça vurgulanmıştır: araştırmaya göre kamu kurumlarının yalnızca %19'u engelli

çalışanlara gerekli teknik donanım ve yazılım desteğini sağladığını belirtmiştir (s. 58). Bu oran, engelli çalışanların büyük çoğunluğunun iş verimini artıracak teknolojik desteklerden yoksun kaldığını göstermektedir. Bu eksiklik, yalnızca bireysel verimlilik kaybına değil, aynı zamanda kamusal hizmet kalitesinde düşüşe ve iş doyumunun azalmasına yol açmaktadır. Meşe (2023), kamu kurumlarında yardımcı teknolojilerin varlığının “temin edilmiş olmak için” değil, kullanıcı dostu biçimde yerleştirilmiş ve eğitimle desteklenmiş bir yapıda olması gerektiğini savunmaktadır. Benzer şekilde Gündüz & Çebi-Buğdaycı (2021), engelli çalışanların çoğu zaman teknolojik cihazlara sahip olsalar dahi bu araçların nasıl kullanılacağına dair yeterli eğitim, destek ve güncelleme hizmeti alamadıklarını vurgulamaktadır. Literatürde bu durum, “kapsayıcı dijital dönüşüm” kavramı ile açıklanmakta; yalnızca ekipman sağlanması değil, bunun işlevsel entegrasyonu ve sürdürülebilirliği esas alınmaktadır. Uzunoglu (2019), engelli bireylerin teknolojiye erişiminin yalnızca teknik bir mesele olmadığını; aynı zamanda kurumsal zihniyet, kaynak önceliği ve yönetim anlayışı ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Yani bir kurumda teknolojik erişimin sağlanmış olması, diğer kamu kurumlarında da aynı düzeyde erişim olacağı anlamına gelmemektedir. Bu durum, engelli çalışanlar açısından yerel fırsatlara bağımlı, eşitsiz bir hizmet yapısı yaratmaktadır. Balcıoğlu (2021) teknolojik erişimle ilgili olarak engelli memurların sadece donanım değil, bu donanımı kullanabilme becerisiyle ilgili teknik eğitimlerden de yoksun bırakıldığını; bu durumun “donanım var ama etkisiz” bir tabloya neden olduğunu ifade etmektedir. Teknolojiye erişimin sadece fiziksel değil, yeterlik ve eğitim boyutuyla da desteklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Uluslararası düzeyde, BM Engelli Hakları Sözleşmesi’nin 9. ve 27. maddeleri, devletlerin engelli bireylerin bilgiye erişimini, bağımsız hareketini ve istihdam hakkını destekleyici teknolojik araçlarla güvence altına alma yükümlülüğünü açıkça ortaya koymaktadır (UN-CRPD, 2006). Bu bağlamda yardımcı teknolojilere erişimin sağlanmaması, yalnızca idari bir eksiklik değil, bir hak ihlali olarak değerlendirilmelidir. Bu sorunların çözümü için kamu kurumlarında şu adımlar atılmalıdır:

- Yardımcı teknolojilerin temini için kurumlar arası standart politika ve uygulama yönergeleri oluşturulmalıdır.
- Tüm engelli çalışanlara bireysel ihtiyaçlarına uygun donanım sağlanmalı ve bu donanımlar teknik destekle birlikte sunulmalıdır.
- Yardımcı teknoloji kullanımına ilişkin düzenli kullanıcı eğitimi ve erişilebilir teknik destek mekanizmaları kurulmalıdır.
- Erişilebilirlik uygulamaları izlenebilir ve denetlenebilir bir sistematikte yürütülmelidir.

Sonuç olarak elde edilen bulgular, yardımcı teknolojilere erişimin kamu kurumlarında hâlen büyük ölçüde kurumsal inisiyatife bağlı olduğunu ve bu durumun ciddi fırsat eşitsizlikleri doğurduğunu göstermektedir. Kamu istihdamında yalnızca işe giriş değil, görev sırasında

potansiyelin desteklenmesi de eşitlikçi bir kamu hizmetinin ayrılmaz parçasıdır. Yardımcı teknolojilerin tüm engelli çalışanlar için standart, erişilebilir ve hak temelli bir çerçevede sunulması, yalnızca bireysel değil, kurumsal kapasitenin artırılması açısından da stratejik önemdedir.

5.15. Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması

Araştırma bulguları, kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin büyük çoğunluğunun, engellilere yönelik mevzuat düzenlemelerine ve özellikle kamu istihdamı alanındaki yasal gelişmelere olumlu bir yaklaşım sergilediklerini göstermektedir. Katılımcıların önemli bir kısmı, EKPSS sistemi ile mülakatın kaldırılmasını eşitlik ve şeffaflık açısından olumlu bir adım olarak değerlendirmiştir. Nitekim bu bulgu, *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi* (2015) raporuyla da örtüşmektedir: rapora göre, engelli kamu çalışanlarının %78'i kamu istihdamına yönelik yasal düzenlemelerin farkında olduklarını ifade etmiştir (s. 84). Öztabak (2018), engellilik alanındaki mevzuatın Türkiye'de genel çerçevede yeterli düzenlemelere sahip olduğunu; ancak kamu kurumlarında bu düzenlemelerin hayata geçmesinde önemli ölçüde kurumsal farklılıklar ve uygulama boşlukları yaşandığını belirtmektedir (s. 91). Bu durum, araştırmadaki "uygulama tutarsızlığı" vurgusuyla doğrudan örtüşmektedir.

Mevzuatın yalnızca işe girişe değil, aynı zamanda çalışma koşullarına da olumlu yansıdığı görülmektedir. Özellikle vardiya ve gece nöbeti muafiyetleri, engel durumuna göre görev uyarlamaları, bireylerin çalışma yaşamlarını daha sürdürülebilir ve verimli kılmakta; bu da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 101. maddesi ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 14. ve 15. maddeleri ile doğrudan ilişkilidir. Bu hükümler, engellilerin iş yaşamında ayrımcılığa uğramadan çalışmasını ve görevlerinin engel durumuna göre uyarlanmasını güvence altına almaktadır. Ancak bazı katılımcıların, yasal düzenlemelere rağmen uygulamadaki etkilerinin sınırlı kaldığını ifade etmesi, mevzuatın kurumsal düzeyde içselleştirilmemesi sorunu gündeme getirmektedir (Gedikli, 2022). Bu bağlamda Gündüz ve Çebi Buğdaycı (2021), kamu kurumlarında yöneticilerin büyük kısmının engelli haklarına dair yetersiz bilgiye sahip olduğunu, bu durumun da mevzuat uygulamalarının kişisel inisiyatifte bağlı yürütülmesine neden olduğunu ortaya koymaktadır.

Bir diğer önemli bulgu ise, sendika aracılığıyla elde edilen haklara dair olumlu değerlendirmelerdir. Bu durum, engelli bireylerin örgütlü yapılar sayesinde hem hak temelli savunuculuğa katıldıklarını hem de hakların uygulamaya geçişinde destek bulduklarını göstermektedir. Ancak literatürde, bu tür sendikal kazanımların kurumsal normlara dönüşmemesi halinde, yalnızca bireysel şansa veya ilişkisel sermayeye dayalı kalabileceği ve sistemsel eşitlik ilkesini zayıflatabileceği ifade edilmektedir (Meşe, 2023).

Bulgular ayrıca, mevzuatın teknik anlamda yeterli olmasına rağmen uygulamada eşgüdüm-süzlük, denetim zafiyeti ve bilgi eksikliği gibi nedenlerle bütüncül bir etki yaratmadığını

göstermektedir. BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 33. maddesi, sözleşmenin uygulanmasında bağımsız izleme mekanizmalarının oluşturulmasını ve engelli bireylerin karar alma süreçlerine aktif katılımını öngörmektedir (Bulut & Karaman, 2018; UNCRPD, 2006). Mevzuatın yalnızca yazılı düzeyde değil, yaşam pratiğinde etkin hâle gelmesi için şu adımlar kritik öneme sahiptir:

- İç denetim ve uygulama izleme sistemlerinin güçlendirilmesi,
- Yöneticilere ve uygulayıcılara yönelik düzenli farkındalık ve mevzuat eğitimi verilmesi,
- Bağımsız şikâyet ve hak ihlali izleme mekanizmalarının oluşturulması,
- Sendikal kazanımların kurumsal prosedürlere entegre edilmesi.

Araştırma bulguları, engellilere yönelik kamu mevzuatının büyük ölçüde benimsendiğini ancak uygulamadaki eşitsizlikler ve kurumsal direnç nedeniyle bu mevzuatın etkisinin sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. Gerçek bir hak temelli kamu istihdamı için mevzuatın yalnızca yazılması değil, denetlenmesi, yaygınlaştırılması ve içselleştirilmesi gerekmektedir.

5.16. Mevzuat Bilgi Düzeyi

Araştırma bulguları, kamu sektöründe çalışan engelli bireylerin, çalışma yaşamındaki sosyal haklar ve ilgili mevzuata dair bilgi düzeylerinin yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı kendilerini yalnızca “kısmen bilgi sahibi” olarak tanımlarken, tam bilgi sahibi olduğunu belirtenlerin oranı oldukça düşük düzeyde kalmıştır. Literatürdeki araştırmalar bu bulguları desteklemektedir (Çağlar, 2009; Şişman, 2021; Uyar, 2006).

Bu durum, engelli bireylerin haklarını kullanma, hak ihlallerine karşı başvuru yapma ve mevcut koruyucu mekanizmalardan yararlanma potansiyelinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Altıok & Solmaz (2023) da engelli bireylerin özellikle işe yerleştirme sonrası hakları konusunda yalnız kaldıklarını, hizmet içi oryantasyon ve bilgilendirme süreçlerinin yetersiz olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, bu bireylerin çoğu zaman hangi haklara sahip olduklarını bilmeden bazı uygulamaları kabullendiklerini belirtmektedir. Kamuda Engelli İstihdamının Analizi (2015) raporu da benzer bir tablo ortaya koymaktadır: araştırmaya katılan kamu çalışanlarının %47'si mevzuatı yalnızca “kısmen bildiğini”, %14'ü ise “hiç bilmediğini” belirtmiştir (s. 84). Bu oranlar, hukuki düzenlemelerin yalnızca yazılı varlıklarıyla değil, anlaşılır, erişilebilir ve yaygınlaştırılmış biçimde tanıtılmalarıyla işlev kazanabileceğini göstermektedir.

Literatürde, hak temelli farkındalık yalnızca bilgi sahibi olmayı değil, aynı zamanda bu hakları talep etme cesareti ve eyleme geçirme becerisini de içermektedir (Meşe, 2023). Engelli bireyler açısından bu durum daha da çarpıcıdır çünkü makul uyum talebi, görev uyarlaması, sınavlarda ek süre, ulaşılabilir sınav merkezleri gibi birçok uygulama ancak bireyin bu haklardan haberdar olması hâlinde etkili olabilmektedir.

Araştırma bulgularında “hiç bilgi sahibi olmadığını” belirten bireylerin varlığı, kamu kurumlarının bilgilendirme ve hak temelli rehberlik işlevinde yetersiz kaldığını göstermektedir. Özellikle düşük eğitim düzeyine sahip, kırsal bölgelerde görev yapan veya dijital araçlara erişimi kısıtlı bireyler, bilgilendirme faaliyetlerinin dışına itilmekte ve “bilgiye erişim eşitsizliği” ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, yalnızca bireysel değil, kurumsal sorumluluğa bağlı bir yönetim sorunu olarak da ele alınmalıdır (Gündüz & Çebi Buğdaycı, 2021). Uzunoğlu (2019) da benzer biçimde, kamu kurumlarında mevzuatla ilgili farkındalığın çoğunlukla “reaktif” yani ancak hak ihlali yaşandıktan sonra devreye girdiğini, oysa önleyici bilgi sistemlerinin kurumsal refleks hâline gelmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kurum içi personel daireleri veya insan kaynakları birimlerinin çoğu zaman engelli çalışanlara yönelik özel bir bilgilendirme prosedürü geliştirmemesi, bireylerin yalnız bırakılmasına neden olmaktadır.

Mevzuatın etkinliğini artırmak ve hak temelli kültürü kurumsallaştırmak için şu adımlar atılmalıdır:

- Engelli personele özel, sadeleştirilmiş ve görselleştirilmiş mevzuat rehberleri hazırlanmalı,
- Göreve başlayan her engelli personele yönelik zorunlu bilgilendirme eğitimi düzenlenmeli,
- Personel yöneticileri için danışmanlık görevi yürütecek bir “engelli hakları sorumlusu” atanmalı,
- Mevzuat farkındalığı, hizmet içi eğitimlerin temel bileşeni hâline getirilmeli, düzenli olarak güncellenmelidir.

Engellilere yönelik yasal hakların varlığı tek başına yeterli değildir. Bu hakların yaşama buluşması için kamu kurumlarının aktif bilgilendirme sorumluluğunu üstlenmeleri, engelli bireylerin ise haklarını kullanabilecek donanım ve güven ortamına sahip olmaları gerekmektedir. Bu da, kapsayıcı, bilinçli ve hak temelli bir kamu yönetimi anlayışının inşasını zorunlu kılmaktadır.

5.17. Eğitim Durumu ile Engel Türleri Arasındaki İlişki

Araştırma bulguları, engelli bireylerin eğitim düzeyleri ile sahip oldukları engel türleri arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu göstermektedir. Özellikle işitme, zihinsel ve dil-konuşma engeli olan bireylerde, eğitim düzeyi yükseldikçe bu engel gruplarının kamu istihdamındaki temsil oranlarının belirgin şekilde azaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, söz konusu bireylerin yükseköğretime erişiminde ciddi kısıtlılıklar yaşadığını ve eğitim sisteminde erken evrelerde dışlanmaya maruz kaldıklarını düşündürmektedir. Göçmen ve Hüseyinli (2017), düşük eğitim düzeyinin özellikle işitme ve zihinsel engelli bireylerde yaygın olduğunu ve bunun işgücüne katılımı etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca Gedikli (2022), kadın engellilerin

örgün eğitime erişimlerinin düşük olduğunu ve bu durumun engellilik türleriyle bağlantılı olduğunu vurgulamıştır. Bu bulgular, *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi* (2015) raporuyla da paralellik göstermektedir. Söz konusu raporda zihinsel ve dil-konuşma engelli bireylerin kamu çalışanları içindeki oranlarının neredeyse yok denecek kadar düşük olduğu; bunun ise temel olarak örgün eğitim sisteminden erken kopuş ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (s. 60). Zira kamuya geçişte gerekli olan diplomalara, sınavlara ve meslekî yeterliklere ulaşmak ancak eğitim sisteminde yeterli süre kalabilmekle mümkündür.

Zihinsel ve dil-konuşma engelli bireylerin eğitim sürecinde yeterli destek mekanizmalarından yararlanamaması (örneğin bireyselleştirilmiş eğitim planları, özel eğitim uzmanı desteği, kaynaştırma uygulamaları), bu grupların eğitim dışına itilmesinde belirleyici rol oynamaktadır. Mevcut özel eğitim politikaları, her ne kadar kapsayıcı eğitimi hedeflese de uygulamada ciddi açıklar barındırmakta, özellikle ortaöğretim ve yükseköğretim aşamalarında söz konusu bireylerin görünürlüğü dramatik şekilde azalmaktadır (Gündüz & Çebi-Bugdaycı, 2021).

Ortopedik ve ruhsal-duygusal engeli bulunan bireylerde de eğitim düzeyi ile engel türü arasında anlamlı olmasa da yönlü ilişkiler göze çarpmaktadır. Özellikle ruhsal-duygusal engeli olan bireyler için okul ortamındaki sosyal dışlanma, damgalanma ve akademik başarı baskısı, eğitime devamı güçleştirmekte ve bu bireylerin eğitimde görünmez eşiklere takıldığını göstermektedir (YÖK, 2023). Ortopedik engelli bireylerde ise fiziksel erişilebilirliğe dair eksiklikler (rampa, asansör, tuvalet, kampüs içi ulaşım vb.) öğrenim sürecinde sürekliliği tehdit eden başlıca faktörler arasında yer almaktadır.

Buna karşın, süregelen (kronik hastalık temelli) engelli bireylerde farklı bir eğilim gözlemlenmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça bu engel türünün oranı da artmaktadır. Bu durum, engelin genellikle eğitim süreci tamamlandıktan sonra, özellikle ileri yaşlarda ve çalışma hayatı esnasında ortaya çıkmasıyla açıklanabilir. Süregelen hastalıklar çoğu zaman geç tanındığı için bu bireyler eğitimlerini tamamlama fırsatı bulabilmekte; ancak istihdam sürecinde engelli statüsü kazanabilmektedir (Meşe, 2023).

Genel olarak, engel türleri ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki, eğitimde fırsat eşitliğinin hâlâ sağlanmadığını ve bazı engel gruplarının sistematik biçimde dışlandığını ortaya koymaktadır. Bu durum, engellilik türüne göre esnekleştirilmiş, bireyselleştirilmiş ve uyarlanabilir eğitim politikalarının geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Önerilen politikalar yalnızca Millî Eğitim Bakanlığı düzeyinde değil, yükseköğretim kurumları, ÖSYM, YÖK ve üniversiteler gibi tüm paydaşları içerecek şekilde kapsamlı bir yapı oluşturmalıdır.

5.18. Engel Türü ile Ergonomik Düzenlemeler Arasındaki İlişki

Araştırma bulguları, kamu kurumlarında gerçekleştirilen ergonomik düzenlemelere dair algıların, bireylerin sahip olduğu engel türüne göre anlamlı biçimde farklılık gösterdiğini ortaya

koymaktadır. Özellikle ortopedik ve görme engelli bireyler, kurumsal düzenlemelere ilişkin daha belirgin ve kutuplaşmış değerlendirmelerde bulunmuş; bu durum, ilgili düzenlemelerin günlük işlevselliğe doğrudan etki ettiği gruplarda farkındalığın daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Ortopedik engelli bireyler açısından elde edilen veriler, bazı kurumların rampalar, geniş kapılar, alçak masalar gibi temel erişim altyapılarını sağladığını; ancak birçok kurumda bu unsurların eksik olduğunu göstermektedir. 2015 tarihli *Kamuda Engelli İstihdamının Analizi* raporu da bu bulguları desteklemektedir: Rapora göre kamu binalarının yalnızca %51’inde rampa, %37’sinde asansör, %9’unda ise otomatik kapı bulunmakta; engelli tuvaletlerinin ise %47’sinde cinsiyet ayrımı gözetilmemektedir.

Görme engelli bireyler açısından ise durum daha sınırlayıcıdır. Bu gruptaki katılımcıların büyük bölümü, Braille alfabeli yönlendirmeler, sesli sistemler ve hissedilebilir yüzeyler gibi düzenlemelerin eksikliğinden dolayı kamu kurumlarını erişilemez bulduğunu ifade etmiştir. Aynı rapora göre, sesli yönlendirme sistemleri yalnızca %2, hissedilebilir yüzeyler ise sadece %1 oranında mevcuttur (s. 56). Bu oranlar, görme engellilere yönelik ergonomik düzenlemelerin sembolik düzeyde kaldığını göstermektedir.

Diğer engel türlerinde istatistiksel anlamlılık tespit edilmemekle birlikte, dil ve konuşma engelli bireyler gibi bazı grupların deneyimlerinde kurumsal farklılıkların yarattığı belirgin farklar gözlenmiştir. Bu bireylerin bazıları olumlu kurumsal deneyimlere sahipken, aynı engel grubundaki diğer bireyler ciddi memnuniyetsizlikler bildirmiştir. Bu durum, erişilebilirlik uygulamalarının yalnızca engel türüne göre değil, aynı zamanda kurumlar arası farklara göre şekillendiğini ortaya koymaktadır (Gündüz & Çebi-Buğdaycı, 2021).

Sosyal model perspektifine göre engellilik, bireyin fiziksel veya bilişsel sınırlılığından ziyade, çevresel koşulların bireyin ihtiyaçlarını karşılayamaması durumunda ortaya çıkar (Oliver, 1996; akt. Shakespeare, 2006). Bu bağlamda kamu kurumlarında uygulanan ergonomik düzenlemelerin yalnızca fiziksel erişimle sınırlı kalması, görme, işitme, bilişsel ve ruhsal engeller gibi farklılıkları dışarıda bırakmaktadır. Özellikle engelli çalışanların sadece fiziksel değil, psikososyal ihtiyaçlarının da gözetilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Ergonomi kavramı, çevresel koşulların çalışanların fiziksel yetenekleriyle uyum içinde düzenlenmesini gerektirir ve bu bağlamda yapılan düzenlemeler, farklı engel türleri açısından farklı etkiler oluşturmaktadır (Sarı vd.,2023). Engel türüne duyarlı tasarım anlayışı ise yalnızca rampa veya asansör değil, aynı zamanda sessiz alanlar, bilgi panoları, işitsel-işaret dili destekli iletişim araçları gibi çok boyutlu uyarlamaları içermelidir (Yılmaz, 2021).

Sonuç olarak, elde edilen bulgular kamu kurumlarındaki ergonomik düzenlemelerin hâlâ sınırlı bir engel grubunu hedeflediğini ve kapsamlı erişim politikalarından uzak olduğunu göstermektedir. Bu nedenle kamu sektöründe uygulanması gereken öncelikli stratejiler şunlardır:

- Engel türü bazlı mimari ve ergonomik standartlar geliştirilmeli,
- Kamu binalarında erişilebilirlik denetimleri periyodik ve yaptırımlı biçimde yürütülmeli,
- Mimari personel ve yöneticilere yönelik “engel türüne duyarlı tasarım” eğitimleri zorunlu hâle getirilmelidir.

5.19. Çalışılan Kurum ile Donanım Taleplerinin Karşılanması

Araştırma bulguları, kamu kurumlarında görev yapan engelli bireylerin *yardımcı teknolojilere erişim konusunda oldukça farklı deneyimler* yaşadığını ortaya koymaktadır. Her ne kadar yapılan ki-kare analizinde bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da gözlem frekanslarının düşüklüğü nedeniyle bu sonucun genellenebilirliği sınırlı kabul edilmiştir. Bu nedenle, yüzdelik dağılımlara dayalı niteliksel analizler kurumsal eşitsizlikleri daha görünür kılmaktadır.

Katılımcıların bazıları, çalıştıkları kurumlarda ekran okuyucu, büyütme yazılımı, alternatif giriş cihazları gibi donanım ve yazılımlara erişebildiklerini belirtmiş; bu durum bazı kamu kurumlarında erişilebilirlik politikalarının hayata geçirildiğini göstermektedir. Ancak önemli bir kesim, iş yaşamında ihtiyaç duyduğu teknolojik desteklerden yoksun bırakıldığını ifade etmiştir. Örneğin, bir araştırmada katılımcı görme engelli olarak Jaws ve ZoomText programlarının sağlanması talebinde bulunmuş ancak bu destek teknolojiler müdürleri tarafından “pahalı” görülerek olumsuz karşılanmıştır. Sonuç olarak katılımcıya vasıf gerektirmeyen hizmetli işleri verilmiştir. Bu durum, engelli bireylerin donanımsal ihtiyaçlarının karşılanmamasının, niteliklerine uygun istihdam imkânlarını da sınırladığını göstermektedir (Kalaycıoğlu, 2022). Ayrıca başka bir çalışmada, devletin özellikle görme engelli bireyler için ekran okuyucu programları sağlamanın önemi vurgulanmıştır. Görüşmelerde, bazı katılımcılar ihtiyaç duydukları cihazların (örneğin kabartma yazıcı, protez, sesli okuma yazılımı) kurumlarca karşılanmadığını, bu taleplerin karşılanması için daha güçlü bir kamusal destek gerektiğini belirtmiştir (Kurnaz, 2023). Bu durum, kamu kurumlarında erişilebilirliğin hâlen kurumsal inisiyatiflere bağlı olarak şekillendiğini ve merkezi bir standart eksikliği olduğunu göstermektedir. Kamuda Engelli İstihdamının Analizi raporuna göre kamu kurumlarının yalnızca %19’unda engelli personele yönelik teknik destek sağlanmakta; büyük çoğunluğunda (%81) ise herhangi bir yazılım ya da donanım desteği sunulmamaktadır (s. 58). Bu oranlar, kamuda yardımcı teknolojilere erişim konusunda ciddi bir fırsat eşitsizliğine işaret etmektedir.

Yardımcı teknolojilere erişim, yalnızca donanım temini ile sınırlı değildir. Bu teknolojilerin işlevsel hâle gelmesi için, uygulamalı eğitim, teknik rehberlik ve sürekli bakım desteklerinin de sağlanması gerekmektedir (Bozkurt, 2023). Özellikle görme, işitme ve motor beceri kısıtlılığı yaşayan bireyler için uygun teknolojinin temin edilmemesi; verimliliği, motivasyonu ve

kurumsal aidiyeti olumsuz etkilemektedir (Küçük, 2022). Bu durum, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda kurumsal verimlilik açısından da risk oluşturmaktadır.

Literatürde, bu tür eşitsizlikler “kurumsal ayrımcılık” veya “donanım temelli dışlama” olarak tanımlanmakta; benzer görevde çalışan iki bireyin sadece kurumları farklı olduğu için teknolojik desteğe erişememesinin yapısal adaletsizlik doğurduğu vurgulanmaktadır (Erbay & Ataman, 2021). Oysa BM Engelli Hakları Sözleşmesi’nin 9. ve 27. maddeleri, bilgiye ve işe erişimde devletlerin yardımcı teknolojileri erişilebilir kılma yükümlülüğünü açıkça ifade etmektedir (UN, 2006). Bu bağlamda, kamu kurumları arasında görülen bu ciddi farklılıkların ortadan kaldırılması için ulusal düzeyde politika reformları gerekmektedir. Önerilen adımlar şunlardır:

- Tüm kamu kurumları için yardımcı teknoloji donanımına ilişkin minimum standartlar belirlenmeli ve yasal zorunluluk hâline getirilmelidir.
- Erişilebilirlik birimleri, her kurumda görev yapmalı ve düzenli olarak erişilebilirlik denetimi yapılmalıdır.
- Kamu ihale süreçlerinde, engelli uyumlu teknolojilerin temini için özel şartnameler geliştirilmelidir.
- Yardımcı teknolojiler için teknik destek ve kullanıcı eğitimi, personelin işe başladığı ilk andan itibaren sağlanmalıdır.

Sonuç olarak, kamu sektöründe yardımcı teknolojiye erişim, yalnızca teknik bir mesele değil, aynı zamanda eşit işe erişim hakkı, insan onuru ve kurumsal adaletin bir göstergesidir. Bu nedenle, teknoloji temelli desteklerin tüm kamu kurumlarında standardize edilmesi ve uygulamaya geçirilebilir şekilde izlenmesi, hak temelli kamu yönetiminin bir gereğidir.

5.20. Eğitim Düzeyi ile İş-Uyum Algısı İlişkisi

Araştırma bulguları, engelli bireylerin *eğitim düzeyi ile görev uyumu* algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe, bireylerin eğitimlerine uygun pozisyonlarda yer alma beklentisi de artmakta; ancak bu beklentinin kamu kurumlarında tam karşılık bulmadığı anlaşılmaktadır. Özellikle lisans ve lisansüstü mezunları arasında, mezuniyet alanlarına uygun pozisyonlarda çalışmama algısı yaygındır.

Bu durum, Kamuda Engelli İstihdamının Analizi başlıklı rapordaki bulgularla doğrudan örtüşmektedir. Söz konusu çalışmada, lisans mezunu engelli bireylerin büyük kısmının, kamu sektöründe veri hazırlama kontrol işletmeni, hizmetli veya memur gibi genel idare sınıfı içinde düşük sorumluluk taşıyan görevlerde yoğunlaştığı ifade edilmiştir (ASPB, 2015, s. 76). Ataman’ın (2019) araştırmasındaki bazı katılımcıların ifadesiyle eğitim seviyelerine rağmen niteliklerinin altında işlerde çalışmaları “görmezden gelinme” olarak yorumlanmaktadır.

Bu tablo, yalnızca işe alınma sürecinde değil, görevde yerleştirme ve pozisyon uyumu aşamalarında da engelli bireylerin yapısal eşitsizliklere maruz kaldığını göstermektedir. Eğitimli bireylerin sadece engelli kotaları üzerinden değerlendirilmesi ve mesleki donanımlarının dikkate alınmaması, kamu sektöründe liyakate dayalı istihdamın tam olarak sağlanmadığını göstermektedir (Erbay & Ataman, 2021). Bu da engelli bireylerin hem bireysel tatmin hem de kurumsal aidiyet düzeylerini olumsuz etkileyen bir unsur hâline gelmektedir.

Önlisans mezunları özelinde gözlemlenen eğilim, bu grubun bazı kurumsal pozisyonlarda daha fazla uyum sağladığını ancak genel olarak bu uyumun sistematik değil, kurum bazlı uygulamalara bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde bu durum, “kurumsal eşitsizlik” ya da “uygulama farklılıkları” olarak tanımlanmakta ve benzer eğitim düzeyine sahip bireylerin farklı kurumsal yapılarda eşit olmayan muameleyle karşılaşabildiklerini göstermektedir (Gündüz & Çebi Buğdaycı, 2021).

Düşük eğitim düzeyine sahip bireylerde ise görev uyumu konusundaki kararsızlık oranlarının yüksekliği, bu grubun iş yerinde daha sınırlı destek mekanizmalarına sahip olduğunu ve sıklıkla angarya olarak tanımlanabilecek işlerde istihdam edildiğini düşündürmektedir. Bu gruptaki bireyler genellikle vasıfsız pozisyonlarda değerlendirildiğinden, mesleki gelişim ve yükselme fırsatlarından uzak kalmaktadırlar (Bozkurt, 2023).

Tüm bu bulgular, kamu kurumlarında engelli bireylerin yalnızca işe alınması değil, eğitim düzeyine uygun görevlerde konumlandırılması ve potansiyellerine uygun şekilde istihdam edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Tören, 2014). Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi’nin (UNCRPD) 27. maddesi uyarınca, devletler yalnızca işe yerleştirme değil, bireyin kapasitesine uygun nitelikli istihdam sağlama yükümlülüğü altındadır (UN, 2006).

Sonuç olarak, kamu istihdamında yalnızca sayı temelli bir yaklaşımdan çıkılarak, bireysel nitelikleri, eğitim geçmişini ve mesleki beklentileri dikkate alan kapsayıcı ve liyakate dayalı bir personel politikası geliştirilmelidir. Bu, hem engelli bireylerin mesleki doyumunu hem de kamu kurumlarının verimliliğini artıracak bir yaklaşım olacaktır.

5.21. Engel Türleri İle Engel Durumundan Kaynaklı Yönetici Tarafından Mobbinge Maruz Kalma Arasındaki İlişki

Araştırma bulguları, bazı engel türleri ile yöneticilerden kaynaklanan *ayrımcılık*, *önyargı* ve *mobbing* algısı arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle ortopedik, görme ve ruhsal/duygusal engelli bireyler, yönetsel tutumlara karşı daha olumsuz değerlendirmeler yapmaktadır. Bu durum, farklı engel türlerinin çalışma yaşamında farklı kırılma düzeylerine sahip olduğunu ve kamu kurumlarında kurumsal eşitlik anlayışının tam olarak yerleşmediğini göstermektedir. Bir araştırmaya göre mobbingin özellikle engelliler

için daha yıkıcı sonuçlar doğurduğu, psikolojik dışlanmanın işyerine entegrasyonu doğrudan etkilediği belirtilmiştir (Özçatal & Aşkın, 2022).

Ortopedik engelli bireyler, görünürlük düzeyleri yüksek bir engel grubuna dahil olduklarından, genellikle fiziksel yeterlik üzerinden değerlendirildiklerini ifade etmişlerdir. Bu bulgu, görünür engellere sahip bireylerin iş yerlerinde daha sık önyargı ile karşılaştığını ortaya koyan literatürle uyumludur (Ataman, 2019; Sayce, 2001). Görünür engellere ilişkin etiketleme, bireyin kişisel yeterlikleri yerine engel durumuna odaklanılmasına neden olmakta ve yönetsel düzeyde olumsuz tutumlara yol açabilmektedir.

Görme engelli bireylerde ise algılar daha karmaşık olup, kurumsal desteklerin yetersizliği doğrudan ayrımcılık olarak algılanabilmektedir. Bu grup, sesli yönlendirme, erişilebilir belge formatları ve bağımsız hareket desteklerinin yetersizliğinden yakınmaktadır (OECD, 2021). Yöneticilerin bu ihtiyaçlara dair farkındalık düzeylerinin düşük olması, görme engellilerin daha çok “bağımlı çalışan” gibi algılanmasına ve kurumsal rollerde ikincil konumda hissetmelerine neden olmaktadır.

Ruhsal ve duygusal yetersizliğe sahip bireyler içinse, yöneticilerin empati eksikliği ve önyargılı tutumları daha belirleyici görünmektedir. Literatürde bu bireylerin sıklıkla “güvenilmez”, “dengesiz” ya da “zor çalışan” gibi sıfatlarla etiketlendiği; bunun da özellikle iş yükü dağılımı, iletişim sıklığı ve performans değerlendirmeleri gibi alanlarda ayrımcılığa yol açtığı belirtilmektedir (Thornicroft, 2006; Ditchman et al., 2013).

Diğer engel türlerinde (örneğin işitme, süregen hastalık ya da dil-konuşma engeli) ise yönetici kaynaklı mobbing ve ayrımcılığa ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmemiştir. Ancak bu, söz konusu gruplarda hiçbir sorun yaşanmadığı anlamına gelmemektedir. Literatürde özellikle işitme engelli bireylerin görünür olmayan iletişim bariyerlerine maruz kaldıkları ve ayrımcılığın çoğu zaman fark edilmeden gerçekleştiği vurgulanmaktadır (Punch et al., 2004).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın (2015) “Kamuda Engelli İstihdamının Analizi” raporunda, engelli kamu çalışanlarının %24’ü doğrudan ayrımcılığa, %28’i ise dolaylı dışlanmaya maruz kaldığını ifade etmiştir (s. 92). Bu oranlar, özellikle yönetsel farkındalık eksikliği ve sistematik destek mekanizmalarının yetersizliğini göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda, kamu kurumlarının yalnızca mimari erişilebilirlik değil, yönetsel duyarlılık ve iletişimsel eşitlik ilkelerini de içeren bütüncül erişilebilirlik anlayışına yönelmeleri gerekmektedir. Atılması gereken temel adımlar şunlardır:

- Engel türlerine özgü iletişim ve yönetim stratejileri geliştirilmelidir.
- Yöneticilere yönelik empati temelli ve sosyal model odaklı eğitim programları hayata geçirilmelidir.

- Mobbing izleme, geri bildirim ve çözüm mekanizmaları şeffaf ve bağımsız şekilde işletilmelidir.

Bu önlemler, yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda kamu kurumlarında adalet temelli iş ortamlarının oluşumunu da destekleyecektir.

5.22. Engel Türleri ile Engel Durumundan Kaynaklı Çalışma Arkadaşları Tarafından Mobbinge Maruz Kalma Arasındaki İlişki

Araştırma bulguları, engelli bireylerin çalışma arkadaşlarından kaynaklanan *önyargı, dışlanma ve mobbing algılarının* engel türlerine göre anlamlı biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle görme, zihinsel ve ruhsal/duygusal engelli bireylerin bu tür sosyal dışlanmalara karşı daha hassas bir konumda oldukları, algısal düzeyde daha kırılgan oldukları görülmüştür. Bir araştırmaya göre engelli bireylerin yalnızca yöneticilerden değil, aynı düzeyde çalışan kişilerden de psikolojik şiddet gördüğü çeşitli belgelerde belirtilmiştir. Örneğin, bir araştırmada, katılımcılar iş arkadaşlarının kendilerine olumsuz davrandığını, sözlerinin kesildiğini ve küçümsendiklerini ifade etmiştir (Cesim, Şanlı & Akel, 2018)

Görme engelli bireyler açısından hem olumlu hem de olumsuz algıların belirgin şekilde ifade edilmesi, bu bireylerin deneyimlerinin kurumlar arası farklılıklara ve bireysel etkileşimlere bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Görme engelli bireylerin iş ortamında sözlü iletişime olan yüksek bağımlılıkları, onlara yönelik sözel dışlanma, “aşırı yardımcılık” veya “görmezden gelinme” gibi çelişkili tutumlarla karşılaşmalarına neden olabilmektedir (Scott vd., 2015). Bu durum, kurumsal kültürün ve bireysel farkındalığın sosyal ilişkiler üzerindeki etkisini gözler önüne sermektedir.

Zihinsel engelli bireylerde, dışlanma ve küçümsenme gibi olumsuz tutumlara dair algının yüksekliği dikkat çekicidir. Bu bireylerin çalışma ortamlarında sıklıkla düşük sorumluluklu işlerde istihdam edilmesi, sosyal ilişkilerde “ikinci sınıf çalışan” gibi algılanmalarına neden olabilmektedir (Lindsay et al., 2018). Etiketleme ve stereotipleştirme, zihinsel engelli bireylerin sosyal çevreleriyle sağlıklı ilişki kurmalarını zorlaştırmakta ve izolasyon riskini artırmaktadır.

Ruhsal ya da duygusal engelli bireylerde ise kararsızlık düzeyinin yüksek olması, ayrımcılık algısının açık ve doğrudan olmaktan çok dolaylı, psikolojik ve içselleştirilmiş biçimlerde yaşandığını düşündürmektedir. Bu bireylerin karşılaştıkları “sessiz mobbing”, “görünmezleştirme” ya da “mesafeli tutum” gibi davranışlar, klasik mobbing tanımlarının dışında kalsa da, benzer düzeyde psikolojik yük oluşturmaktadır (Fevre vd., 2013). Literatürde bu durum “mikro saldırganlık” (microaggression) ya da “duygusal iklim ayrımcılığı” gibi kavramlarla açıklanmakta; psikososyal destek eksikliğinin etkisi vurgulanmaktadır.

Diğer engel türlerinde (örneğin işitme, ortopedik ya da süregen hastalıklar) anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu, söz konusu bireylerin daha nötr deneyimler yaşamış olabileceği gibi, dışlanma biçimlerinin daha az görünür veya fark edilir olması nedeniyle yeterince ifade edilmemiş olabileceğini de düşündürmektedir (Stone & Colella, 1996). 2015 tarihli ASPB raporu da benzer eğilimlere işaret etmekte; özellikle zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin kamu kurumlarında dışlanmaya daha açık pozisyonlarda bulunduklarını ve destekleyici çalışma ilişkilerinden yoksun olduklarını belirtmektedir (ASPB, 2015, s. 76–77). Bu bulgular, kamu kurumlarında yalnızca istihdam sağlanmasının yeterli olmadığını; sosyal etkileşim kalitesi, saygı temelli ilişkiler ve psikolojik güvenliğin de kurumsal politikaların temel unsurları arasında yer alması gerektiğini göstermektedir. Bu çerçevede:

- Empati temelli hizmet içi eğitimler ile çalışanlar arasında duyarlılık artırılmalı,
- Mikro ayrımcılık ve sessiz mobbing gibi dolaylı dışlama biçimlerine dair farkındalık geliştirilmeli,
- Psikososyal destek mekanizmaları ve iş yeri danışmanlık hizmetleri erişilebilir hale getirilmelidir.

Engelli bireyler için sürdürülebilir bir sosyal kapsayıcılık, yalnızca mimari ve dijital düzenlemelerle değil, aynı zamanda etik iletişim ve insan haklarına dayalı bir işyeri kültürünün inşasıyla mümkün olacaktır.

5.23. Cinsiyet ile Görevde Yükselmeye Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki

Araştırma bulguları, engelli bireylerin *görevde yükselme süreçlerine* ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Kadın ve erkek katılımcılar genel olarak benzer eğilimler sergilese de erkek engelli bireylerin görevde yükselme sistemine ilişkin daha yüksek düzeyde olumsuz değerlendirmelerde bulundukları gözlemlenmiştir. Bu durum, erkek engelli bireylerin söz konusu süreçlerde daha fazla dışlanma hissettiklerini ya da yaşadıkları memnuniyetsizlikleri daha net bir şekilde ifade ettiklerini göstermektedir. Ataman'ın (2019) çalışmasında görüştüğü erkek katılımcılar (örneğin Katılımcı 13 ve 26), kurumlarında yükselme fırsatlarının olmamasından şikâyet etmiş ve kendilerini “hizmetçi gibi” hissettiklerini dile getirmiştir. Bu ifadeler, erkek katılımcıların görevde yükselme konusunda daha olumsuz bir bakış açısına sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Tören'e (2014) engelli kadınların görevde yükselmelerinin özellikle 2013'te değiştirilen yönetmelik sonrası daha da zorlaştığı açıkça belirtmiştir. Kamu kurumlarında terfiye ilişkin yasal düzenlemelerin bazıları engelli bireyleri, özellikle kadınları dolaylı biçimde dezavantajlı hale getirmiştir (Arthur & Zarb, 2013; Tören, 2014)

İlk bakışta bu durum, cinsiyet kalıplarıyla çelişkili gibi görünse de, literatür engelli erkeklerin “geçim sağlayıcı” ya da “yükselen birey” gibi geleneksel erkeklik rollerine ulaşmada

karşılaştıkları engellerin, mesleki tatminlerini ve özgüvenlerini zayıflatıldığını göstermektedir (Shakespeare, 2014; Hosking, 2008). Bu bireyler, görevde yükselme sistemlerinde başarısızlık yaşadıklarında yalnızca bireysel değil, toplumsal roller düzeyinde de baskı hissetmekte ve bu durum memnuniyetsizliklerini artırmaktadır.

Kadın engelli bireylerin görevde yükselmeye dair daha dengeli ya da kısmen olumlu yanıtlar vermesi ise, bu grubun sürece daha temkinli yaklaştığını ya da mevcut adaletsizlikleri daha fazla içselleştirdiğini düşündürmektedir. Literatürde kadınların ayrımcılık karşısında daha fazla “uyum stratejisi” geliştirdikleri, açık çatışmalardan kaçınma eğiliminde oldukları ve bu nedenle yapısal eşitsizlikleri daha düşük düzeyde ifade ettikleri öne sürülmektedir (Correll, 2001; Santuzzi vd., 2014).

Her iki cinsiyet grubunda da kararsızlık ve güvensizlik düzeylerinin yüksekliği, kamu sektöründeki görevde yükselme süreçlerinin engelli bireyler açısından öngörülebilir, şeffaf ve denetlenebilir bir yapıya kavuşmadığını göstermektedir. Nitekim Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın (2015) raporunda, engelli kamu çalışanlarının %61'inin görevde yükselme fırsatlarını yetersiz bulduğu, %38,5'inin ise yazılı sınavı geçmesine rağmen mülakatlarda elendiğini ifade ettiği belirtilmektedir (s. 93).

Bu bulgular, yalnızca engellilik temelli değil, aynı zamanda cinsiyete dayalı ayrımcılık biçimlerinin de görevde yükselme süreçlerinde etkili olduğunu göstermektedir. Literatürde bu durum, kesişen ayrımcılık (intersectional discrimination) kavramı ile açıklanmakta; engelli kadınların ve engelli erkeklerin, sosyal normlar ve kurumsal önyargılar nedeniyle farklı ama eşit derecede derin yapısal eşitsizliklerle karşılaştıkları belirtilmektedir (Crenshaw, 1991; Soldatic & Meekosha, 2012).

Bu çerçevede, görevde yükselme uygulamalarının aşağıdaki ilkeler çerçevesinde yeniden yapılandırılması gerekmektedir:

- Engellilik ve cinsiyet duyarlılığının birlikte gözetildiği kariyer gelişim sistemlerinin oluşturulması,
- Mülakat süreçlerinin objektif kriterlere göre standardize edilmesi ve dış denetime açık hale getirilmesi,
- Yükselme ölçütlerinin yazılı, erişilebilir ve şeffaf şekilde ilan edilmesi,
- Yönetici ve insan kaynakları personeline yönelik zorunlu farkındalık eğitimlerinin uygulanması.

Sonuç olarak, kamu kurumlarında görevde yükselme yalnızca liyakat eksenli değil, aynı zamanda toplumsal eşitliği gözetilen bir anlayışla yeniden ele alınmalı; engelli bireylerin eğitim düzeyi, yetkinlikleri ve potansiyelleriyle uyumlu kariyer yolları oluşturulmalıdır.

5.24. Engel Türü ile Fiziksel Erişim ve İş Yeri Koşulları Arasındaki İlişki

Araştırma bulguları, kamu kurumlarında *fiziksel erişilebilirlik ve iş yeri koşullarına* yönelik düzenlemelere dair algıların engel türüne göre anlamlı biçimde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, erişilebilirlik uygulamalarının evrensel tasarım yaklaşımından saparak yalnızca belirli engel türlerine odaklandığını, dolayısıyla memnuniyetin gruplar arasında eşit dağılmadığını göstermektedir (World Health Organization [WHO], 2011). Çeşitli belgelerde ortopedik engelli bireylerin özellikle zemin, merdiven, tuvalet gibi erişim ihtiyaçlarına dair farklı algılara sahip olduğu, görme engellilerin ise hissedilebilir yüzey eksiklikleri nedeniyle sıkıntı yaşadığı vurgulanmaktadır. Özellikle 24.pdf'te bu erişim yetersizliklerinin kurumlara göre değiştiği ve bazı alanlarda yetersiz düzenlemelerin bulunduğu ifade edilmiştir (Cesim vd., 2018)

Ortopedik engelli bireyler, zemin düzenlemeleri ve bina erişimi gibi alanlarda yapılan düzenlemeleri diğer gruplara göre daha olumlu değerlendirmiştir. Bu, fiziksel engellilik durumunun daha görünür olması nedeniyle bazı kurumlarda daha hızlı çözümler üretildiğini düşündürmektedir. Ancak kamu kurumlarının fiziksel erişilebilirlik düzeyi hâlâ sınırlıdır. Örneğin rampaların yalnızca %51'inin uygun, engelli tuvaletlerinin %47'sinin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tasarlandığı bildirilmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı [ASPB], 2015, s. 55).

Görme engelli bireyler, sesli yönlendirme sistemleri, Braille alfabeli yüzeyler ve tahliye düzenlemeleri açısından en düşük memnuniyete sahip gruptur. Bu da kamusal mekanların çoğunlukla görsel erişime dayalı biçimde tasarlandığını göstermektedir. 2015 ASPB raporu, yalnızca %2'sinde sesli yönlendirme ve %1'in altında hissedilebilir yüzey uygulamasının bulunduğunu ortaya koymuştur (ASPB, 2015, s. 56).

İşitme ve dil-konuşma engeli olan bireyler ise, erişilebilir iletişim sistemlerinin (örneğin işaret dili tercümanları, yazılı bilgilendirme panoları, indüksiyon döngü sistemleri) büyük ölçüde yetersiz olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, işitsel iletişim ekseninde erişilebilirliğin hâlen sistematik biçimde göz ardı edildiğini ve yalnızca fiziksel erişim alanına yoğunlaştığını göstermektedir (Brunet & Turcotte, 2020).

Ruhsal/duygusal engelli bireyler, fiziksel erişim önlemlerinden çok, psikososyal destek, yöneticilerle güven temelli iletişim ve empati temelli politika uygulamalarına gereksinim duymaktadır. Bu grup, fiziksel yapıların işlevselliğinden ziyade, kurumsal sosyal atmosferin önemini vurgulamaktadır (Santuzzi et al., 2014). Bu durum, görünmeyen engelliğin genellikle göz ardı edilen erişim ihtiyacını yeniden gündeme getirmektedir.

Süreğen hastalığı olan bireyler, fiziksel erişim konusunda daha olumlu bir algıya sahiptir. Bu bireylerin engelleri genellikle doğrudan mimari yapıyla değil, iş temposu, dinlenme aralıkları ve sağlık takibi gibi düzenlemelerle ilişkilidir. Bu nedenle memnuniyet düzeyleri, fiziksel değil iş organizasyonundaki esneklik üzerinden şekillenmektedir (World Bank, 2021).

Zihinsel engelli bireyler, fiziksel düzenlemeler konusunda belirgin bir fark ifade etmese de, sosyal ilişkilerde dışlanma ve önyargı algılarının yüksek olması dikkat çekmektedir. Bu durum, fiziksel erişim kadar sosyal erişimin de kritik bir bileşen olduğunu ortaya koymaktadır (Yates, 2005).

Genel olarak erişilebilirlik yalnızca fiziki ortamın düzenlenmesiyle sınırlı değildir. Engelli bireylerin bilgiye, ilişkiye, iletişime ve güvenliğe erişimi bir bütün olarak düşünülmelidir. Engel türüne göre farklılaşan ihtiyaçların karşılanmadığı her durumda, kurumsal kapsayıcılık eksik kalmaktadır (United Nations [UN], 2006, Madde 9; Shakespeare, 2014).

- Engel türlerine göre erişim standartları ayrıntılandırılmalı ve uygulama rehberleri geliştirilmelidir.
- Fiziksel düzenlemelere ek olarak işitsel, görsel ve bilişsel erişim araçları kurumsal zorunluluk haline getirilmelidir.
- Kurumlar arası iyi örnekler “asgarî standart” olarak yaygınlaştırılmalı ve bağımsız denetim sistemleri kurulmalıdır.

5.25. Eğitim Durumu ile Engelli Hakları ve Mevzuatın Uygulanması Arasındaki Farklılık

Araştırma bulguları, engelli bireylerin kamu politikalarına ve mevzuata ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir. Ki-kare analizleri sonucunda incelenen tüm değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu sonuç, kamu istihdamında engelli bireylerin karşılaştıkları dezavantajların giderilmesine yönelik düzenlemelerin, eğitim düzeyinden bağımsız olarak geniş bir kabul gördüğünü ve eşitlik algısını güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Cesim ve arkadaşlarına (2018) göre, birçok engelli birey mevzuata dair farkındalık eksikliği yaşamakta ve bu eksiklik eğitim düzeyinden bağımsız olarak gözlemlenmektedir. Katılımcıların sadece küçük bir kısmı mevzuat hakkında tam bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. Özellikle 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun ilgili hükümleri, EKPSS sistemi, mülakatsız merkezi yerleştirme uygulaması, gece vardiyası muafiyeti ve yer değişikliği hakkı gibi düzenlemeler, eğitim düzeyinden bağımsız olarak tüm katılımcılar tarafından olumlu değerlendirilmiştir. Bu bulgu, kamu istihdamında uygulanan sistematik reformların yalnızca hukuki düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal meşruiyet açısından da destek bulduğunu göstermektedir.

Benzer biçimde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın (2015) engelli istihdamına yönelik analiz raporunda da kamu çalışanlarının büyük çoğunluğunun EKPSS uygulamasına ve mülakatın kaldırılmasına yönelik olumlu görüş bildirdiği, bu uygulamaların “adil ve şeffaf yerleştirme” algısını güçlendirdiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte bazı gruplarda, özellikle lisans mezunları ve ilkökul/ortaokul mezunları arasında kararsızlık düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Lisans mezunlarının değerlendirmelerinde, sistemin işleyişinde yeterli

etkinliğin sağlanamadığı ve yükseköğrenim düzeylerine uygun istihdam alanlarının sınırlı olduğu yönündeki eleştiriler öne çıkmıştır. Bu durum, engelli bireylerin karşılaştıkları yapısal dezavantajların giderilmesine yönelik politikaların yalnızca istihdama erişimi değil, aynı zamanda istihdamın niteliğini de esas alacak şekilde tasarlanması gerektiğini ortaya koymaktadır (Bozkurt & Acar, 2020).

Düşük eğitim düzeyine sahip bireylerde ise mevzuata dair bilgi eksikliği ve uygulama farkındalığının sınırlı olması, mevzuatın etkisine dair net bir değerlendirme yapmalarını güçleştirmektedir. Literatür, engelli bireylerin haklarını kullanabilmelerinin önkoşulunun, bu haklardan haberdar olmaları olduğunu; düşük eğitim düzeyinin bu farkındalığı sınırlayabildiğini vurgulamaktadır (Kavak vd., 2021; World Health Organization [WHO], 2011).

Ayrıca toplu sözleşme düzenlemeleri ile sağlanan ek haklar (örneğin refakat izni, idari izinler, görev uyarlaması gibi) da eğitim düzeyi fark etmeksizin olumlu karşılanmıştır. Bu bulgu, sosyal politika alanındaki eşitlikçi düzenlemelerin, yalnızca yasal çerçeve ile sınırlı kalmadığını, aynı zamanda hizmetten yararlananlar nezdinde de bütünleştirici bir etki yarattığını ortaya koymaktadır (Yıldız & Aydın, 2022). Bu bağlamda:

- Mevzuat bilgilendirmeleri sadeleştirilmeli ve eğitim düzeyine göre uyarlanmalıdır.
- Kararsız gruplar (ör. ilkokul ve lisans düzeyindeki bireyler) için etkileşimli bilgilendirme seminerleri, rehber kitapçıklar ve çevrim içi platformlar oluşturulmalıdır.
- Eğitim düzeyinden bağımsız biçimde hak kullanımını artırmak için rehberlik ve danışmanlık birimleri kurulmalı; kurum içi farkındalık kampanyaları desteklenmelidir.

5.26. Yaş Düzeyi ile Fiziksel Erişim Koşulları Arasındaki Farklılık

Araştırma bulguları, kamu kurumlarındaki fiziksel erişilebilirlik uygulamalarına ilişkin algıların yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Ki-kare analizleri sonucunda fiziksel erişim düzenlemeleri, özel kullanım alanları, ergonomik mobilyalar, kaymaz zemin uygulamaları, görme engellilere yönelik yönlendirme sistemleri ve afet-tahliye koşulları gibi değişkenlerde yaşa bağlı anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Bununla birlikte, yüzdelik dağılımlar üzerinden yapılan niteliksel analizler bazı eğilimsel farklılıkları açığa çıkarmaktadır. Özellikle ileri yaş grubundaki katılımcıların fiziksel düzenlemelere yönelik daha eleştirel tutumlar sergilediği ve “kesinlikle katılmıyorum” ya da “katılmıyorum” yanıtlarını daha yüksek oranlarda verdiği görülmüştür. Bu durum, yaşla birlikte bedensel ihtiyaçların artması ve kurumsal erişim yetersizliklerinin daha açık fark edilmesiyle açıklanabilir. Literatürde yaşlı bireylerin fiziksel çevreye uyumda daha fazla destek gereksinimi duydukları, bu nedenle ergonomi ve ulaşılabilirlik gibi konularda daha duyarlı oldukları belirtilmektedir (WHO, 2011).

Diğer yandan, genç yaş gruplarının erişilebilirlik önlemlerine ilişkin daha olumlu görüş bildirmesi, bu bireylerin hem daha az engelle karşılaşmaları hem de dijital sistemlere daha yatkın olmalarıyla ilişkilendirilebilir. Genç katılımcıların kamu kurumlarında daha kısa süredir görev yapmaları ve bu sürede daha olumlu uygulamalarla karşılaşma ihtimalleri de bu algıyı destekleyici bir unsur olabilir (Yıldız & Aydın, 2022).

Tüm yaş gruplarında ortak olarak dikkat çeken bir bulgu ise, ergonomik düzenlemeler ve görme engellilere yönelik sistemler gibi erişilebilirlik bileşenlerinin yetersiz olduğuna dair yaygın algıdır. 2015 tarihli Kamuda Engelli İstihdamının Analizi raporunda, kamu binalarının yalnızca %51’inde rampaların erişilebilir olduğu, sesli yönlendirme sistemlerinin %2, hissedilebilir yüzeylerin ise yalnızca %1 oranında mevcut olduğu bildirilmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı [ASPB], 2015, s. 55–56). Bu durum, erişilebilirlik politikalarının kurumsal düzeyde hâlen biçimsel sınırlar içinde kaldığını göstermektedir.

Literatürde bu durum, “yaş duyarlılığı” içeren erişim politikaları ihtiyacı ile açıklanmakta; fiziksel ve duyuşsal kapasite farklılıklarının yaşla birlikte artması nedeniyle erişilebilirlik standartlarının yaşa özgü özellikleri de dikkate alacak şekilde yeniden tanımlanması gerektiği vurgulanmaktadır (World Bank, 2021; Gündüz & Çebi Buğdaycı, 2021). Bu bağlamda:

- Erişilebilirlik standartları yaş gruplarının farklı ihtiyaçlarına göre çeşitlendirilmelidir.
- İleri yaş grubu çalışanlara yönelik özel ergonomik çözümler ve destek hizmetleri geliştirilmelidir.
- Kurumsal erişim politikaları yalnızca fiziksel uygunlukla değil, yaşa duyarlı kullanıcı deneyimi perspektifiyle bütüncül olarak tasarlanmalıdır.

5.27. Çalıştığı Kurum İle Fiziksel Koşullar Arasındaki Farklılık

Araştırma bulguları, engelli bireylerin kamu kurumlarında karşılaştıkları fiziksel erişilebilirlik uygulamalarına dair algılarının çalıştıkları kuruma göre anlamlı biçimde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, kamu kurumlarında erişilebilirlik politikalarının merkezi düzeyde tanımlanan standartlara rağmen, uygulamada kurumsal farklılıklar nedeniyle tutarsız biçimde hayata geçirildiğini göstermektedir.

Ki-kare analizleri, başta engelli tuvaletlerinde cinsiyet ayrımı, özel alan kullanımı, zemin güvenliği, hissedilebilir yüzeyler, sesli yönlendirme sistemleri ve afet-tahliye planları olmak üzere birçok alanda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Özellikle ortopedik engellilere yönelik düzenlemeler, bazı kurumlarda (örneğin Adalet ve Sağlık Bakanlıkları ile Cumhurbaşkanlığı’na bağlı birimler) olumlu algılanırken, diğer birçok kamu kurumunda ciddi yetersizlik algıları öne çıkmıştır. Bu bulgu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın [ASPB] (2015) raporuyla da örtüşmektedir. Raporda kamu kurumlarının sadece %38’inde

erişilebilir tuvalet bulunduğu, bu tuvaletlerin yarısında cinsiyet ayrımının dahi gözetilmediği belirtilmiştir (s. 56–57).

Zemin kaplamaları, hissedilebilir yüzeyler ve sesli yönlendirme sistemleri gibi duyuşsal erişimi destekleyen uygulamaların kurumlar arasında önemli ölçüde farklılık göstermesi, kamu kurumlarında erişilebilirlik anlayışının hâlen rampa ve asansör düzeyinde sınırlı kaldığını göstermektedir (World Bank, 2021). Oysa erişilebilirlik, yalnızca fiziksel değil; bilgiye, iletişime ve güvenliğe erişimi de kapsayan çok boyutlu bir kavramdır (United Nations [UN], 2006, Madde 9).

Özellikle işitme engelli bireylere yönelik uygulamaların (örneğin, indüksiyon döngü sistemleri, işaret dili eğitimi, altyazılı bilgilendirme panoları) yaygın olmaması, iletişim temelli erişimin sistematik biçimde ihmal edildiğini göstermektedir. Oysa 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3. ve 7. maddeleri, erişilebilirliğin yalnızca fiziksel değil, iletişimsel ve bilişsel erişimi de kapsadığını açıkça vurgulamaktadır.

Yangın ve afet tahliye düzenlemelerinde de benzer kurumsal eşitsizlikler gözlemlenmiştir. Literatürde, afet yönetiminde engellilerin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesinin, kriz anlarında hayati riskler oluşturabileceği vurgulanmakta; bireysel tahliye planlarının, yönlendirme desteklerinin ve görsel-işitsel uyarı sistemlerinin standart hale getirilmesi önerilmektedir (Gündüz & Çebi Buğdaycı, 2021; WHO, 2011).

Bu bulgular, kurumlar arasında erişilebilirlikte yapısal eşitsizliklerin sürdüğünü ve iyi örneklerin bile bütüncül politikaya dönüşmediğini göstermektedir. Erişilebilirliğin bir hak meselesi olarak görülmesi, yalnızca fiziksel mekâna değil, aynı zamanda hizmetlerin, bilginin ve sosyal yaşamın tamamına erişimi güvence altına almayı gerektirir (UNCRPD, 2006).

- Ulusal erişilebilirlik standartları, tüm kamu kurumları için zorunlu ve izlenebilir hâle getirilmelidir.
- Kamu kurumları, erişilebilirlik denetimlerine periyodik olarak tabi tutulmalı ve bu denetimler kamuoyuyla paylaşılmalıdır.
- İyi uygulama örnekleri, kurumsal rehberler aracılığıyla yaygınlaştırılmalı; başarılı kurumlara ödül veya ek kaynak verilerek teşvik mekanizmaları kurulmalıdır.
- Erişilebilirlik politikaları yalnızca mühendislik değil; sosyal, yönetsel ve iletişimsel boyutları da kapsayacak şekilde bütüncül biçimde ele alınmalıdır.

5.28. Eğitim Düzeyi ile Hizmet İçi Eğitimler Yeterliliği Arasındaki Farklılık

Araştırma bulguları, engelli kamu çalışanlarının eğitim düzeyleri ile hizmet içi eğitim ve kariyer gelişim programlarının yeterliliğine ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

farklılık bulunmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, kamu kurumlarında sunulan mesleki gelişim fırsatlarının değerlendirilmesinde eğitim düzeyinden bağımsız ortak bir memnuniyetsizlik algısının oluştuğunu göstermektedir.

Tüm eğitim gruplarında görülen düşük memnuniyet oranları, hizmet içi eğitim uygulamalarının planlı, erişilebilir ve sistemli biçimde sunulmadığını düşündürmektedir. Bu tablo, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın (2015) yayımladığı "Kamuda Engelli İstihdamının Analizi" raporu ile örtüşmektedir. Söz konusu çalışmada, engelli çalışanların yalnızca %12'sinin kariyer gelişimine yönelik eğitim aldığı, %64'ünün ise "hiçbir mesleki gelişim desteği almadığı" belirtilmiştir (s. 78).

Bu bulgular, hizmet içi eğitimlerin engelli bireylerin ihtiyaçlarına duyarlı biçimde yapılandırıldığını, eğitim düzeyi arttıkça sistemin daha erişilebilir hâle gelmediğini ve kariyer gelişiminin çoğunlukla bireysel çaba ve dayanıklılığa bırakıldığını göstermektedir (World Bank, 2021). Hizmet içi eğitim fırsatlarının fiziksel, duyuşal veya dijital erişim eksiklikleri nedeniyle etkisiz kaldığı anlaşılmaktadır.

Literatürde, engelli bireylerin mesleki gelişim süreçlerinde karşılaştıkları başlıca engeller şunlardır (Uzunoglu, 2019; Gündüz & Çebi Buğdaycı, 2021):

- Eğitimlerin erişilebilir ortamlarda yapılmaması,
- İçeriklerin engel türlerine duyarlı biçimde bireyselleştirilmemesi,
- Eğitimlerin yöneticiler tarafından önerilmemesi veya engellenmesi,
- Eğitim sonrası süreçlerde kariyer gelişiminin liyakat sistemi dışında ilerlemesi.

Tüm bu etkenler, hizmet içi eğitimlerin yalnızca bir hizmet değil, kamusal hak olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 27. maddesi, engelli bireylerin yalnızca işe alınma değil, mesleki gelişim ve eğitim imkânlarına eşit erişim hakkı bulunduğunu açık biçimde ortaya koyar (UN, 2006).

- Engel türüne özgü hizmet içi eğitim modülleri ve erişilebilir öğrenme materyalleri geliştirilmelidir.
- Eğitimlerin gerçekleştirildiği fiziksel ve dijital ortamlar evrensel tasarım ilkelerine göre düzenlenmelidir.
- Kamu kurumlarında kariyer rehberliği, mentorluk ve koçluk hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır.
- Eğitimlerin etkililiği izlenmeli, geri bildirim sistemleriyle sürekli iyileştirilmelidir.
- Hizmet içi eğitimler yalnızca teknik değil, aynı zamanda psikososyal gelişim, hak temelli farkındalık ve örgütsel kapsayıcılık hedefleriyle planlanmalıdır.

ALTINCI BÖLÜM

POLİTİKA VE MEVZUAT
DÜZENLEME ÖNERİLERİ

6. POLİTİKA VE MEVZUAT DÜZENLEME ÖNERİLERİ

Bu araştırmanın sonuçlarına dayalı öneriler yukarıda sunulmuştur. Ancak hem bu araştırma hem de Türkiye’de yapılan engelli çalışmaları kapsamında engelli çalışanların çalışma hayatını düzenlemek için birçok politika ve mevzuat düzenlemesi önerilmiştir. Engelli bireylerin eşit, bağımsız ve onurlu yaşama erişimini güvence altına alacak politikalar ve mevzuat düzenleme önerileri aşağıda kategorilendirilerek özetlenmiştir.

1. ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK POLİTİKA ÖNERİLERİ

a) Mobbing ve Çalışma Ortamında Farkındalık

- Engelli çalışanlara yönelik kurum içi eğitimlerle mobbingin engellenmesi ve farkındalığın artırılması gerekmektedir (Cesim et al., 2018; Keim & McDermott, 2010).
- Üniversitelerde “mobbing birimi” kurulması önerilmektedir.
- Otel sektörü gibi hizmet alanlarında mobbing farkındalık eğitimleri düzenlenmelidir.
- İşyerinde psikolojik şiddetle mücadele için bağımsız izleme birimleri oluşturulmalıdır (Ören, 2019, s. 71–73).
- 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ve ALO 170 hattı üzerinden yürütülen mobbing başvuru mekanizmaları desteklenmelidir.

b) Mevzuat Temelleri ve Eğitim Reformları

- İlgili mevzuat: 6098 sayılı Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ve 2011/2 sayılı Genelge (s. 4).
- Hizmet içi eğitimler, ilkokuldan itibaren hak temelli eğitimler, çocuk hakları ve istismar eğitimleri zorunlu hale getirilmelidir.
- Engelli bireylere yönelik beden farkındalığı, öz savunma ve istismar farkındalığı eğitimleri verilmelidir (McEachern, 2012; s. 289–291).

c) Atama, Yer Değişikliği, Terfi, Eşitlik ve Cam Tavanla Mücadele

- Mentorluk mekanizmaları engelliler ve kadın engelliler için güçlendirilmelidir (Karaca, 2007, s. 61).

- Kurum içi eşitlik izleme birimleri, terfide fırsat eşitliği ilkesiyle çalışmalıdır.
- Engelli memurlar için kadro içi unvan değişikliği sınavlarında mülakat uygulaması kaldırılmalıdır. Yazılı sınav başarı puanı esas alınarak atamalar yapılmalıdır.
- Tüm kurum ve kuruluşlar, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında erişilebilirlik düzenlemelerini sağlamakla yükümlü olmalıdır.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na engelli memurlara her iki yılda bir ek kademe ilerlemesi verilmesini sağlayacak düzenleme eklenmeli, her 5 yılda bir ilave bir derece de verilmelidir.
- Engelli personelin sağlık mazeretine dayalı yer değişikliği taleplerinde, kurumların norm kadro ve hizmet gerekleri mazeret gerekçesinin önüne geçmemelidir.
- Engelli personelin ve engelli yakını olan çalışanların tayinlerinde, hizmet puanı sınırlaması uygulanmamalı; eş durumu ve aile birliği anayasal hak olarak önceliklendirilmelidir.
- Tayin yönetmeliklerinde yer alan 'en az 3 yıl görev yapma' şartı engelli memurlar için esnetilmelidir.
- Cam tavanı görünür kılacak veri toplama ve analiz sistemleri kurulmalıdır.
 - Kadınlar ve engelliler karar alma süreçlerine dahil edilmelidir (s. 60-62, 106-108).
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı'ndaki engelliler bir defaya mahsus olmak üzere Genel İdari Hizmetler sınıfına geçirilmelidir.

d) Gelir ve Hak Kayıplarının Giderilmesi ve Temsil Hakkı

- Engelli kamu çalışanlarının ek gösterge düzenlemelerinden eşit şekilde faydalanabilmesi için 3600 ek gösterge kapsamına tüm engelli memurlar dâhil edilmelidir.
- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 31. maddesinde yer alan engellilik indirimi tutarları, mevcut derece sistemine göre belirlenen miktarların üç katı oranında uygulanmalıdır.
- 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesine engelli kamu çalışanları için yıllık 120 gün fiili hizmet süresi zammı tanınmalıdır.
- Engelli personele aile yardımı ödeneği dışında 'engellilik ödeneği' gibi ek ödeme kalemleri getirilmelidir.
- Her kamu kurumunda engellilerle ilgili kararların alınmasında, o kurumda çalışan en az bir engelli bireyin ya da engelli STK temsilcisinin yer alması yasal güvence altına alınmalıdır.
- İnsan kaynakları birimlerinde engelli personelin iş ve işlemleriyle ilgilenecek özel birim ve sorumlu personel atanmalıdır.

e) Erişilebilirlik ve Evrensel Tasarım

- Kamu hizmetleri ve özel sektör, evrensel tasarım ilkelerine göre yapılandırılmalıdır.
- Makul uyumlaştırma yalnızca kamu değil, özel sektörde de zorunlu tutulmalıdır.
- Denetim ve izleme mekanizmaları artırılmalı, yükümlülükler takip edilmelidir (s. 548–561).
- Örnek uygulamalar: Vancouver (erişilebilir ulaşım altyapısı), Breda/Hollanda (engelli örgütleri katılımıyla izleme sistemi) (s. 907).
- Kurum içi elektronik sistemler, özlük hakları ve başvuru portalları erişilebilirlik testlerinden geçmeli ve WCAG standartlarına uygun hale getirilmelidir.
- Şehir içi bireysel taksicilik sisteminde tekerlekli sandalye kullanıcılarının ulaşım hakkını güvence altına almak amacıyla, her il ve ilçede belirli sayıda erişilebilir taksi hizmeti sunulması zorunlu hale getirilmelidir. Bu araçlara yönelik özel ruhsatlandırma süreçleri, taşıt alımında vergi indirimi ve araç dönüşümüne yönelik kamu destekleri sağlanmalıdır. Ayrıca, bu hizmetlerin sürdürülebilirliği için yerel yönetimlerin teşvik edici rol üstlenmesi ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir.
- EBA TV’nin İşitme ve Görme Engelli Öğrenciler İçin Erişilebilir Hale Getirilmesi: Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı EBA TV platformu, tüm engelli öğrencilere eşit eğitim hakkı sunmak amacıyla erişilebilir hale getirilmelidir. Yayınlarda işaret dili tercümanı, görsel betimleme ve ekran okuyucu uyumluluğu gibi unsurlar standart hale getirilerek, hem işitme hem de görme engelli öğrencilerin nitelikli eğitime erişimi güvence altına alınmalıdır.
- Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından erişilebilir ibadet mekânları ve din hizmetlerine yönelik kapsamlı bir stratejik plan hazırlanmalıdır. Bu çerçevede, “Herkes İçin Erişilebilir İbadethaneler ve Din Hizmetleri Stratejisi ve Eylem Planı (5 Yıllık)” oluşturulmalı; bu plan cami, mescit ve diğer ibadet alanlarında mimari erişilebilirlik, işaret diliyle vaaz ve hutbe gibi uygulamaları içermelidir.

f) İstihdam Politikaları ve Kota Sistemi

- Kota oranları %6–9 seviyesine çıkarılmalı; hizmetli dışında uzman pozisyonlara da atama yapılmalıdır.
- Kota sistemi nitelikli istihdam hedefiyle yeniden yapılandırılmalı; sadece sayı değil, kalite de izlenmelidir.
- Gönüllü istihdam yapan kurumlar teşvik edilmeli ve uzun vadeli hale getirilmelidir (s. 188).

- İşverenin SGK prim yükü karşılanmalı; işyeri uyumlaştırma masrafları vergiden düşülmelidir (s. 2461–2464).
- Kamu ihalelerine katılacak firmalar için %3 engelli istihdamını tamamladıklarına dair İŞKUR belgeleri zorunlu hale getirilmelidir. Bu belge, “vergi borcu yoktur” belgesi gibi ihaleye katılımın ön koşulu haline getirilerek engelli istihdamı güçlü biçimde teşvik edilmelidir.
- Korumalı iş yerleri ve destekli istihdam sistemlerinden elde edilen mal ve hizmetlerin kamu kurumları tarafından Devlet Malzeme Ofisi benzeri yapılarla doğrudan temin edilmesi sağlanmalıdır.
- Özel sektörün erişilebilirlik ve destek teknolojileri taleplerinin %50’si kamu tarafından karşılanmalı, karşılığında 3 yıl süreyle engelli istihdamı zorunlu tutulmalıdır.
- Engelli bireylerin ticari taksi, dolmuş ve ağır vasıta gibi araçları kullanabilmesinin önündeki yasal engeller kaldırılmalı, uluslararası örnekler incelenerek mevzuat yeniden düzenlenmelidir.
- Noterlik Kanunu’nda engelli hukukçular lehine pozitif düzenlemeler yapılmalıdır.

g) Engelli Kadınlara Yönelik Politikalar

- Engelli kadınların karşılaştığı çifte ve çoklu dezavantajları gidermeye yönelik, eşitlik ilkesine uygun özel politikalar geliştirilmelidir.
- Eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri tüm engelli kadınlar için erişilebilir ve yaygın hale getirilmelidir.
- Cinsiyet adaleti farkındalık artırılmalı; özellikle sağlık hizmetlerine başvuru süreçlerinde şiddet olgusuna karşı duyarlılık güçlendirilmelidir. Bu süreçte hemşirelerin destekleyici ve yönlendirici rolleri etkinleştirilmelidir (s. 1343–1344, 137–139).

h) Eğitim ve Mesleki Gelişim Önerileri

- Mesleki eğitim düzeyi artırılmalı; tüm üniversitelerde engelli bireylere özel eğitim merkezleri kurulmalıdır.
- Yaşam koçluğu sistemi: Engelliler çocukluktan itibaren yönlendirilmeli, bu hizmet mümkünse engelli profesyonellerce sunulmalıdır (s. 85–86).
- Burs, sınav teknolojileri, dijital donanım desteği (Braille ekran, akıllı kalem vb.) sağlanmalıdır (s. 87–89).
- Engelli personele yönelik hizmet içi eğitimler tüm engel gruplarına erişilebilir olacak şekilde çeşitlendirilmeli; işaret dili, Braille materyal, sadeleştirilmiş içerik gibi formatlar sunulmalıdır.

- Engelli personelin eğitim, seminer ve benzeri görevlerde refakatçiyle birlikte katılımı sağlanarak, refakatçiye ait yol, konaklama ve iâşe giderleri kurum bütçesinden karşılanmalıdır.
- İlk atamalarda, engel durumunun görev yapmaya engel teşkil etmediği durumlarda yeniden sağlık raporu istenmemelidir.
- Kamuda tüm personele ve özellikle yeni başlayanlara engelli hakları konusunda oryantasyon eğitimi verilmelidir.

i) Girişimcilik, İstihdam ve Teşvikler

- Mikro kredi, girişimcilik destekleri ve aktif istihdam politikaları geliştirilmeli, emekli engelli bireyleri de kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- Tele çalışma ve kooperatif modelleri gibi esnek çözümler teşvik edilmelidir.
- İşverenlere teşvik artırılmalı, aktif teşvikler pasif yardımların önüne geçmelidir (Kasapoğlu & Murat, 2018; Hasırcioğlu, 2006; Selek Öz & Orhan, 2012).

j) Sosyal Hizmet Koordinasyonu ve Yerel Yönetimler

- Belediyelere sosyal hizmet koordinasyonunda daha fazla sorumluluk verilmelidir.
- Kamu-özel-STK işbirliği ile rehabilitasyon programları sürdürülebilir hale getirilmelidir.
- Sosyal yardım yerine üretkenliği esas alan sistemler geliştirilmeli; örn. teşvikli sosyal yardım modeli (s. 136–138).
- Engelli bakım ücreti alan bireylerin istihdama katılımını artırmak amacıyla, gelir kriteri yeniden düzenlenmeli; engelli bireyin asgari ücretin iki katına kadar olan geliri dikkate alınmamalıdır.

k) İletişim, Farkındalık ve Toplumsal Katılım

- Toplumsal temas arttıkça önyargılar azalır; eğitim ve sosyal ortamlarda kaynaştırma önemlidir (s. 186).
- Kamu konutlarına ilişkin mevzuatta yer alan oturma süreleri; birinci derece engelliler için 36 ay, ikinci derece engelliler için 24 ay, üçüncü derece engelliler için ise 18 ay artırılarak uygulanmalıdır.
- Farkındalık kampanyaları yaygınlaştırılmalı; özellikle işverenlere yönelik eğitimler artırılmalıdır.
- Eğitim, sağlık, istihdam gibi alanlarda ayrımcılığı ölçen daha güçlü veri izleme sistemleri kurulmalıdır (s. 188–189).
 - Tüm kamu kurumlarında işaret dili tercümanı istihdamı zorunlu hale getirilmelidir.

l) Sosyal Haklar, Lojman, Pasaport Ve Beslenme

- Engelli çalışanlara ve birinci derece engelli yakını ile birlikte yaşayanlara ilave lojman puanı verilmelidir.
- Kamu konutlarına ilişkin mevzuatta yer alan oturma süreleri; birinci derece engelliler için 36 ay, ikinci derece engelliler için 24 ay, üçüncü derece engelliler için ise 18 ay artırılarak uygulanmalıdır.
- Erken emekli olan engellilere yeşil pasaport hakkı erken verilmelidir.
- Özel beslenme gereksinimi olan çalışanlara uygun menüler sunulmalı; çölyak, diyabet gibi durumlar göz önüne alınmalıdır.
- Eğitim ve rehabilitasyon gören engellilere izin hakkı verilmelidir.

m) Emeklilik Politikaları

- 15 yıl hizmetle emekli olan engellilerin emekli ikramiyesi 30 yıl üzerinden hesaplanmalıdır.
- Engeli nedeniyle emekli olan kamu görevlilerine bağlanacak emekli aylığı ve ikramiye'nin, asgari 25 yıl hizmet süresi esas alınarak hesaplanması sağlanmalıdır. 25 yıldan fazla hizmeti bulunanlar için fiilen çalışılan süre dikkate alınmalı, bağlanacak emekli aylığı ise son maaşın %85'inden az olmamalıdır.
- Ağır engelli çocuğu veya eşi olan memurlar için erken emeklilik hakkı sağlanmalı; babalar da bu haktan yararlanabilmelidir.
- Sürekli işçi statüsündeki engelliler için zorunlu emeklilik uygulaması kaldırılmalı; erken emeklilik hakkı bireyin takdirine bırakılmalıdır.
- Erken emeklilik nedeniyle ortaya çıkan maaş ve emekli ikramiyesi kayıpları için telafi edici düzenlemeler yapılmalıdır.

2. STRATEJİK KOORDİNASYON VE KURUMSAL YAPILANMA

- Cumhurbaşkanlığı bünyesinde engellilik politikalarının eşgüdüm içinde yürütülmesi, kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi ve kamu kurumları arası koordinasyonun sağlanması amacıyla kalıcı ve yetkili bir "Engelliler İdaresi Başkanlığı" kurulmalıdır. Bu Başkanlık, engelli bireylerin yaşam döngüsünün her aşamasında karşılaştıkları yapısal sorunlara karşı çözüm üretecek; kamu politikalarını izleme, yönlendirme ve eşgüdümleme işlevi üstlenecektir.

- Engelli bireyler doğar doğmaz devletin bütüncül bir erken uyarı ve takip sistemi devreye girmelidir. Hastane kayıt sistemleri üzerinden bireyin geçici ya da kalıcı engellilik durumuna ilişkin veriler dijital olarak tespit edilmeli, bu bilgiler Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili birimleri ile paylaşılmalı; birey, ailesi ve çevresine yönelik bilgilendirici ve yönlendirici destek mekanizmaları gecikmeden devreye alınmalıdır. Bu sistem beşikten mezara kadar sürdürülebilir ve hayatın her aşamasında destekleyici olacak şekilde yapılandırılmalı, böylelikle engellilik süreci bilinçli, planlı ve hak temelli şekilde yönetilmelidir.
- Türkiye'de yürürlükte olan tüm mevzuat, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi ile tam uyumlu hale getirilmelidir. Mevzuat taraması yapılmalı; ayrımcılık içeren, yetersiz ya da muğlak hükümler kaldırılmalı, insan hakları temelli yaklaşımla engelliliği sosyal bir olgu olarak ele alan hükümler tesis edilmelidir. Bu uyum süreci, sivil toplumun katılımıyla şeffaf bir biçimde yürütülmeli ve bağımsız izleme mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- Kamu kurumlarında engellilikle ilgili alınacak tüm kararlarda, engelli çalışanların, engelli sivil toplum kuruluşlarının ve kamu görevlileri sendikalarının engelli komisyonlarının temsil edilmesi zorunlu hale getirilmelidir. Bu katılım, karar alma süreçlerinin katılımcı, eşitlikçi ve sahaya duyarlı biçimde şekillenmesini sağlayacaktır.
- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi bünyesinde yer alan politika kurullarında, ilgili alanlarda uzmanlaşmış engelli bireylerin bizzat görev alması güvence altına alınmalıdır. Bilimden eğitime, ekonomiden sosyal politikalara kadar tüm stratejik alanlarda çalışan bu kurullar, aynı zamanda engelli bireylerin haklarını, ihtiyaçlarını ve erişilebilirlik boyutunu bütüncül biçimde ele almalı; engellilik perspektifini yatay politika alanı olarak içselleştirmelidir.

3. PROTEZ, ORTEZ VE YARDIMCI ARAÇ-GEREÇLER

- Temmuz 2024'te TBMM'de kabul edilen ve engellilerin ithal ettiği protez, ortez ve yardımcı araç-gereçler üzerindeki KDV muafiyetini kaldıran düzenleme, engelli bireylerin yaşam kalitesini ciddi şekilde etkilemektedir. Bu durum sosyal devlet ilkeleriyle ve Anayasa'nın 10. ve 49. maddeleri ile Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi başta olmak üzere uluslararası yükümlülüklerle açıkça çelişmektedir. TBMM'de yeni bir kanun teklifi ile engelli bireylere yönelik KDV muafiyetinin yeniden sağlanması elzemdir.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'un 63. Maddesinde düzenleme yapılarak Memur-Sen Konfederasyonu ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu SGK karar mekanizmalarına dahil edilmelidir.
- Engelli bireylerin kullanmak zorunda olduğu protez, ortez, tekerlekli sandalye, baston, baston lastiği, işitme cihazı, işitme cihazı pili gibi yardımcı teknolojiler için fark ücreti alınmamalı, en kaliteli ürünler temin edilmelidir. Bu araçların yenileme süreleri kalite ve garanti

süresine göre belirlenmeli, kişi ihtiyacına göre esnetilebilmelidir. Gazilere sağlanan protez ve ortez hakları ile engelli bireylere sağlanan haklar arasında ayırım yapılmamalı, eşitlik esas alınmalıdır.

4. SOSYAL HAYATA KATILIM

- 2020 yılı itibarıyla çok sayıda engelli bireyin mağduriyetine yol açan sürücü belgesi düzenlemeleri, engelli bireylerin katılım hakkını ve bireysel hareketliliğini kısıtlamaktadır. Mevcut mevzuat, engelli bireylerin doğrudan katkı sunacağı katılımcı bir süreçle gözden geçirilmeli ve daha adil ve medeni bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- Karayolları Trafik Kanunu'nda değişiklik yapılarak engelli otopark alanlarına usulsüz şekilde park eden araçlara kesilecek cezaların miktarı, caydırıcılığı sağlayacak biçimde en az on kat artırılmalıdır. Ayrıca, bu cezalardan elde edilecek gelirin belirli bir bölümü engellilik alanında faaliyet gösteren üst kuruluşlara aktarılmalıdır.
- Engelli birey adına düzenlenen araç vekâleten kullanılsa dahi, eğer engelli kişi araçta bulunmuyorsa engelli otopark alanlarının kullanımı yasaklanmalıdır. Engelli otopark alanlarından yalnızca araçta engelli bireyin bulunması ve engelli otopark kartının araç camında görünür biçimde yer alması koşuluyla yararlanılabilmelidir. Bu konuda mevzuatta açık düzenleme yapılmalıdır.

5. MUAFİYETLER VE İNDİRİMLER

- Engelli bireylerin toplumsal yaşama ve istihdama bağımsız erişimlerini sağlamak amacıyla sunulan ÖTV ve MTV muafiyetli araç temini hakkı, son dönem yasal ve idari uygulamalarla işlevsiz hale gelmiştir. Mevcut düzenlemeler, engelli bireyleri eski, yetersiz ve erişime uygun olmayan araçlara mahkûm etmekte, bu da hareket özgürlüklerini ve yaşam kalitelerini ciddi biçimde sınırlamaktadır.

Bu çerçevede önerilen düzenlemeler şunlardır:

- ◊ Araç yenileme süresi 3 yıla çekilmelidir: Mevcut 10 yıllık araç yenileme süresi, teknolojik gelişmelere erişimi engellemekte, araç güvenliği ve verimliliğini düşürmektedir.
- ◊ Yerlilik oranı kriteri gözden geçirilmelidir: %40 yerlilik oranı şartı, özellikle tekerlekli sandalye gibi donanımların sığmadığı, erişilebilir olmayan dar bagajlı araçlara yönelmeye neden olmaktadır. Bu kriter engellilerin ihtiyaçları doğrultusunda esnetilmelidir.
- ◊ ÖTV muafiyet sınırı asgari ücrete endekslenmelidir: Engellilere sağlanan ÖTV muafiyetinin tavan fiyatı, asgari ücretin 60 katı gibi adil ve dinamik bir sınırla güncellenmeli-

dir. Bu sistem hem engellinin ihtiyacına uygun araç alımını kolaylaştıracak hem de belirli limitin üzerindeki kısım için vergi alınarak kamuya ek gelir sağlayacaktır.

◊ Otomobili bizzat kendisi kullanan engelli bireylerin, motorlu taşıtları Katma Değer Vergisi (KDV) muafiyeti kapsamına alınmalıdır.

- Engelli bireylerin ihtiyaçlarına uygun, donanımlı araçların yurt dışından bireysel olarak ithaline ilişkin mevzuat yeniden gözden geçirilmeli; ithalat süreci kolaylaştırılmalı ve engelliler lehine olacak şekilde teşvik edici hükümler getirilmelidir.
- Engelli kamu çalışanları, yaşadıkları şehirlerdeki TOKİ projelerinden öncelikli olarak faydalandırılmalı; bu kapsamda %0 faizle ve en az 120 ay vadeyle ödeme kolaylığı sunan özel konut politikaları geliştirilmelidir.
- Engelli kamu çalışanları ile bakmakla yükümlü oldukları bireyler ve bir refakatçileri, kamu kurumlarına ait eğitim ve sosyal tesislerde %50 indirimli konaklama hakkına sahip olmalı; bu kişilere tesis otoparkları ücretsiz kullanılmalıdır. Bu düzenlemeler mevzuatta açık şekilde tanımlanmalıdır.

6. ACİL DURUM VE AFET

- Afet ve acil durum yönetimi kapsamında tüm ulusal ve yerel eylem planlarında, engelli bireylere özgü ihtiyaçlar ayrı bir başlık altında ele alınmalı ve bu kapsamda erişilebilir tahliye yolları, görsel-işitsel uyarı sistemleri, bireysel tahliye destek ekipleri ve engelsiz geçici barınma alanları gibi düzenlemeler zorunlu hale getirilmelidir. Planlama süreçlerine engelli örgütlerinin katılımı sağlanmalı ve düzenli tatbikatlarla sistemin işlerliği test edilmelidir.

7. EĞİTİM, REHABİLİTASYON VE HABİLİTASYON

- Engelli öğrencilerin eğitime erişimini desteklemek amacıyla burs ve öğrenim kredisi kontenjanları artırılmalı, engelli bireylere özel burs programları oluşturulmalı, bu programlara başvuru süreçleri sadeleştirilmelidir.
- Rehabilitasyon amaçlı spor yapan engelli bireylerin antrenman faaliyetleri, uzman hekim reçetesi ile desteklenmeli ve bu doğrultuda spor kulüplerine fizik tedavi uygulamalarının olduğu gibi SGK tarafından ödeme yapılması sağlanmalıdır.
- Engelli bireylerin iş gücüne katılımını desteklemek amacıyla mesleki rehabilitasyon merkezleri yaygınlaştırılmalı, bu merkezlere bireylerin yönlendirilmesi sistematik hale getirilmeli ve eğitim süreci SGK tarafından desteklenmelidir. Bu kapsamda, üniversitelerin ergoterapi bölümlerinde kurulan merkezlerden başlanarak, kişilerin mesleki kabiliyetleri uzman eşliğinde belirlenmeli ve bireysel gelişim programları teşvik edilmelidir.

- Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen Hayat Boyu Öğrenme programlarında hafif zihinsel engelli bireyler kapsam dışı bırakılmamalı, mevcut modül sayısı yeniden artırılarak eğitim hakkı anayasal bir hak olarak korunmalıdır. Kapsayıcı eğitim ilkesi doğrultusunda tüm bireylerin öğrenme süreçlerine eşit şekilde erişimi sağlanmalıdır.

8. SÜRDÜRÜLEBİLİR VE KAPSAYICI BAKIM POLİTİKALARI

- Engellilik nedeniyle bakıma muhtaç hale gelen bireyler için yaşam boyu bakım güvencesi sağlayacak sosyal sigorta temelli bir sistem kurulmalıdır. Bu sistem kapsamında, engellilik durumunun devam ettiği süre boyunca bireyin ihtiyaç duyduğu bakım hizmetleri devlet güvencesine alınmalı, sağlık ve sosyal hizmet modelleriyle entegre şekilde sunulmalıdır. Böylece bireyin yaşam kalitesi korunurken, bakım hakkı da anayasal güvence altına alınmış olacaktır.
- Ağır engelli bireylerin bakımını üstlenen kişilere ödenen “evde bakım desteği”, sosyal yardım niteliğinden çıkarılarak ayrı bir mevzuatla tanımlanmalı; bakım hizmeti sunan kişilere sosyal güvenlik kapsamında sigortalılık hakkı tanınmalıdır. Bu uygulama, devletin bakım hizmetini fiilen tanıyarak karşılık verdiği bir kamu görevi olarak değerlendirilmelidir.
- Ev hizmetlerinde bir saatlik çalışma karşılığında dahi sigorta zorunluluğu bulunurken, 24 saat esaslı ağır engelli bireylerin bakımını üstlenen kişilere sigortasız ödeme yapılması, hukuki eşitlik ilkesine aykırıdır. Devletin sosyal güvenlik yükümlülüğünü yerine getirmesi ve bakım hizmeti verenlerin emeklilik ve sağlık haklarının güvence altına alınması gerekmektedir.
- Evde bakım desteği, engelli bireyin istihdamına veya sosyal hayata katılımına engel teşkil etmemeli; destek ödemesi gelir kriterine dahil edilmemeli, aksine bireyin ekonomik ve sosyal bağımsızlığını güçlendirecek şekilde düzenlenmelidir.
- Mevcut uygulamada yalnızca “tam bağımlı” ifadesi bulunan sağlık kurulu raporlarına dayalı hizmet alımı, birçok ihtiyacı dışlamaktadır. “Kısmi bağımlı” bireylerin de ihtiyaç durumuna göre evde bakım desteği ve özel bakım merkezi hizmetlerinden yararlanabilmesini sağlayacak mevzuat değişikliği yapılmalı; raporlama sisteminde esneklik sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Ağaoğlu, R. A. (2019). Hadisler Işığında İstihdam Anlamında Engellilere Yönelik Tutum. Kilis 7 Aralık Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 6(10), 273–289.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. ASPB (2010). Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayınları

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. ASPB (2015). Kamuda engelli istihdamının analizi. Ankara: Bakanlık Yayınları.

Akalın Solmaz, H. & Yıldız, R. (2023). Feminist Perspektiften Engelli Kadın İstihdamına İlişkin Temel Argümanlar. Toplumsal Politika Dergisi, 4(2), 168-183.

Akçamete, A. G. (Ed.). (2010). Genel eğitim okullarında özel gereksinimi olan öğrenciler ve özel eğitim. (3.Baskı) Ankara: Kök.

Aköğretmen, M., & Orhan, S. (2020). Engelli istihdamında bir alternatif olarak engelli girişimciliği. Bilgi Dergisi, 22(2), 236-256.

Akyıldız, N. & Olğun, T. N. (2020). Geleneksel yapılarda yaşlı ve engelli erişilebilirliğinin irdelenmesi. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 1, 31–48. DOI: 10.21560/spcd.vi.817603

Altunok Habalı, Z. (2019). Engellilerin istihdam edilebilirliğine yönelik nitel bir araştırma. [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].

Altuntaş, M. (2020). Yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkileri: Örgütlerde engelli çalışanlar örneği. The Journal of Social Policy Conferences, 78, 427–452.

Anayurt, Ö. (2008). Hukuka giriş ve hukukun temel kavramları. (Güncellenmiş 9. Basım). Ankara: Seçkin Yayınevi

Andaç, F. (2008). Hukukun temel kavramları. Ankara: Detay Yayıncılık.

Arıkan, R., & Ayyıldız, M. (2018). Engelli bireylerin kamu kurumlarındaki istihdam sorunları ve çözüm önerileri. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 8(15), 1092–1113.

Arıkan, S., & Ayyıldız, E. (Ed.). (2018). Engelli bireylerin destekli istihdamı. Akademik Kitaplar Yayıncılık. ISBN: 978-605-9786-38-6.

Arslan, H., & Altıntaş, G. (2015). Engellilerin çalışma yaşamına katılımını artırarak toplumla kaynaşmalarını sağlamayı hedefleyen bir model önerisi. Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi, 5(2), 165–186.

ASHB - Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023). Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni. Ankara: ASHB Yayınları. Erişim 2.6.2025, <https://www.aile.gov.tr/media/151304/kasim-2023-ebulten.pdf>

ASHB Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı – (2025). Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü bilgilendirme rehberi. Erişim 26.5.2025, https://www.aile.tr/media/131394/engelli_bireyler_icin_bilgilendirme_rehberi.pdf

ASHB Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2025). Aylık İstatistik Bülteni. Erişim 26.5.2025, <https://www.aile.tr/sghd/istatistik-sayfaları/aylik-istatistik-bulteni/>

ASHB, (2023). Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni. Erişim 25.5.2025, https://www.aile.gov.tr/media/151788/eyhgm_istatistik_bulteni_kasim_23.pdf

Aslan, H. & Karaalp Orhan, H. S. (2021). Türkiye işgücü piyasasında engelli istihdamına yönelik ayrımcılık: Talep yönlü bir analiz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, 12(1), 24–54.

Ataman, A. (2003). Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitime giriş. Ataman, A. (ed.) Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık

Ataman, S. A. (2019). Kamu kurumlarında çalışan engelli personellerin meslek yaşamlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].

Atbaşı, Z. (2020). Engelli kadınların kamu istihdamının değerlendirilmesi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(1), 91-99.

Aver, Ö. F. (2019). Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 5(3), 327–354.

Aydın, N. (2007). Hukuka giriş: Temel kavramlar. Ankara: Turhan Kitabevi

Aytaç, S. (2003). İstihdam ve koruma alanı yaratmak üzere özürllüler için sosyal yaşam merkezi projesi. Uludağ Üniversitesi Yayını.

Ayyıldız, M. T. & Anbarlı Bozatay, Ş. (2018). Türkiye’de engellilerin istihdam sorunlarına yönelik kamu politikaları. Kesit Akademi Dergisi, 4(14), 75-93.

Babacan, S., & Taslak, S. (2017). Engelli istihdamı yöntemlerine görme engellilerin yaklaşımı. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 4(13), 1338–1347.

Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı- ÖZİ (2002). Türkiye özürllüler araştırması 2002, Ankara: ISBN: 0 / 975-19-3596-2

Başbakanlık Özürllüler İdaresi Başkanlığı- ÖZİ (2010). Toplum Özürllülüğü Nasıl Algılıyor: Temel Araştırma Projesi

Bayat, M., & Sezer, A. (2017). Sosyal Politikaların Engelli İstihdamına Olan Etkileri: 1967 Sonrası Türkiye Örneği. ICOMEP'17 – International Congress of Management Economy and Policy, İstanbul, 137–146.

BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948). Erişim 20.5.2025, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Budak, M. M. (2022). Pozitif ayrımcılık ilkesi ışığında engelli istihdamı ve engellilerin hakları [Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi].

Bulduk, K. D., & Ocaktan, M. (2024). Mesleki rehabilitasyon: Ülkemizdeki uygulamalar ve engellilerin istihdamı. Arşiv Kaynak Tarama Dergisi, 33(4), 211-226.

Bulut, S. (2021). Engelli bireylere yönelik ihmal ve istismar. Ege Bakış, 58–59.

Bulut, S., & Karaman, H. B. (2018). Engelli bireylerin cinsel, fiziksel ve duygusal istismarı. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 19(2), 277–301.

Burcu, E. (2007). Türkiye’de Özürlü Birey Olma, Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Büyüköztürk, Ş. (2016). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum. Ankara: Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). Bilimsel araştırma yöntemleri (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Cesim, Ö. B., Şanlı, Ö., & Akel, B. S. (2018). Hacettepe üniversitesindeki engelli çalışanların karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları (mobbing) ve bu davranışların etkileri. H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 5(1), 34-44. doi: 10.21020/husbfd.38096

Correll, S. J. (2001). Gender and the career choice process: The role of biased self-assessments. American Journal of Sociology, 106(6), 1691–1730.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stanford Law Review, 43(6), 1241–1299.

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2015). Designing and conducting mixed methods research (2nd ed.). SAGE Publications.

Çağlar, S. (2012). Engellilerin erişebilirlik hakkı ve Türkiye’de erişebilirlikleri. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 61(2), 541–598.

Çakır, H. (2021). Çalışma yaşamında engelli kadınların istihdam süreçleri: Yozgat örneği. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), 111-126.

Çakır, H. (2021). Engelli kadın istihdamı: İŞKUR aktif istihdam politikaları üzerine bir analiz. Akademik Hassasiyetler, 8(16), 151-173.

Çakmak, Z. A., & Çiftçi, G. E. (2010). Akademik personelin engelli bireyin istihdamına ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, 10(1-2), 67-83.

Çavuş, Ö. H., & Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 30(1), 145-165.

Çepehan, İ. Z., & Güller, E. (2020). Evrensel tasarım kapsamında herkes için erişilebilir tasarım. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 383-410.

Çılgin, T. & Sandıkçioğlu, Ş. (2023). Sendikaların engelli bireylere yönelik sosyoekonomik politikaları: Türkiye ve dünya örnekleri. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 23(1), 39-52.

Çılgin, T. (2023). 21. yüzyılda Türkiye’de ve Dünya’da engelli kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunların ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere rağmen devam etmesi paradoksu. Çalışma ve Toplum, 2023/2(77), 1323-1352.

Çiçek, E., & Öncel, S. (2018). Engelli kadına yönelik şiddetin diğer boyutu: Cinsel şiddet. Uluslararası Hakemli Kadın Hastalıkları ve Anne Çocuk Sağlığı Dergisi, 13, 126-139.

Çitil, M & Doğan, İ (2019). Engelli çocuğu olan ailelerin yapısı ve toplumsal ilişkilerinin belirlenmesi. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi. 19(43), 61-108

Çitil, M & Üçüncü, M. K. (2018). Türkiye’de engelli hakları ve engelliler hukuku’nun durumu. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 35(233-278).

Çitil, M. (2012). Yasalar ve özel eğitim. Ankara: Vize Yayıncılık

Çitil, M. (2015). «Engelli Çocuklar ve Sosyolojisi». Farklı Perspektiflerden Çocukluk ve Sosyolojisi (Ed. L. Eraslan) içinde. Ankara, Vize.

Çitil, M. (2017). Türkiye’de Özel Eğitim: Tarihsel, Politik ve Yasal Gelişmeler. Ankara: Vize Yayıncılık

Çitil, M. (2018). Türkiye’de Özel Eğitim: Tarihsel, Politik ve Yasal Gelişmeler. 2. Baskı. Vize Akademi. Ankara.

Çitil, M., Karakoç, T. & Küçüközyiğit, M. S. (2018). Özel eğitim lisans dersinin öğretmen adaylarının bilgi düzeylerine ve engellilere yönelik tutumlarına etkisi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18 (2), 815-833

Çondur, F., Yenipazarlı, A., & Cömertler, N. (2020). Engelli istihdamının dünyada ve Türkiye'deki görünümü. ASEAD, 7(5), 347–362.

Demir, A. Z., & Eliöz, M. (2016). Engelli bireylerin eğitim ve istihdamı için bir model önerisi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(33), 76-90.

DiE (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.

Ditchman, N., Werner, S., Kosyluk, K., Jones, N., Elg, B., & Corrigan, P. (2013). Stigma and intellectual disability: A review of related measures and future directions. Research in Developmental Disabilities, 34(11), 3999–4010.

Doğan, İ. (2012). Sosyoloji: Kavramlar ve sorunlar. (11. Baskı) Ankara: PegemA Yayıncılık

Doğan, İ., & Ünal, E. (2023). Ayrımcılık ve dışlanma ekseninde Türkiye işgücü piyasasında engelliler: Niteliksel bir araştırma. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 23(1), 223–243.

Dulkadiroğlu, H., & Altundemir, M. (2013). Kamu kurumlarında e-işe alım için ilk adım: Gazete ilanlarından e-ilan'a geçiş. Sosyoekonomi, 20(20).

Durmaz, Ş. (2017). Engellilik ve işgücü piyasası ilişkisi. Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi, 8(15), 249–260.

Erkal, P. (2024). Örgütlerde kapsayıcı yönetici davranışları: Engelli kamu çalışanları üzerine nitel bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 25(2), 153–171.

Erol-Karaca, Z., & Nam, D. (2021). Kronik bir sosyal sorun: Engellilere yönelik ayrımcılık. Bilgi (Sosyal Bilimler Dergisi), 23(1), 167–194.

Erten, Ş. & Ataş, İ. C. (2019). Çalışma hayatında engelli bireyler: Türkiye'de engelli istihdamı ve iş sağlığı ve güvenliği. Sağlık Bilimleri Alanında Yeni Ufuklar içinde (391-419).

Erten, Ş., & Aktel, M. (2020). Engellilerin erişebilirlik hakkı: Engelsiz kent yaklaşımı çerçevesinde bir değerlendirme. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 11(28), 898– 912.

Ertürkmen, G. (2023). Türkiye'de dezavantajlı gruplar ve istihdam. R&S - Research Studies Anatolia Journal, 6(4), 388–411.

Fevre, R., Nichols, T., Prior, G., & Rutherford, I. (2013). Inequality and the prevalence of workplace bullying. Work, Employment and Society, 27(1), 1–18.

Field, A. (2018). Discovering statistics using IBM SPSS Statistics (5th ed.). London: SAGE.

Gedikli, B. (2022). İstihdamda engelli kadın: Sorunlar ve çözüm önerileri. Marmara Üniversitesi Kadın ve Araştırmaları Dergisi, 6(1), 83-103.

- Göçmen, S., & Hüseyinli, N. (2017). Engelli çalışma kültürünün cinsiyet bağlamında değerlendirilmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(6), 254–270.
- Gökbay, İ. Z., Ergen, A., & Özdemir, N. (2011). Engelli bireylerin istihdamına yönelik bir vaka çalışması: Engelsiz eğitim. *Öneri Dergisi*, 9(36), 1-8.
- Gönülaçan, M. (2016). Trabzon ilinde engelli istihdamına yönelik işveren tutumları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 111–130.
- Gündoğdu, F. & Güneş, G. (2011). Dünyadaki gelişmeler paralelinde Türkiye’de değişen özürllük politikaları. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 25–38
- Gündüz, F. E., & Buğdaycı, M. Ö. Ç. (2021). Sosyal Devlet İlkesinin Gereği Olarak Kamuda İstihdam Zorunluluğu. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16(1), 183-233.
- Hansen, A. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Orbaek, P. (2006). Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response. *Journal of Psychosomatic Research*, 60(1), 63–72.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). İşverenlerin Özürllü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği). [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Hosking, D. (2008). *Critical Disability Theory*. York: York University, School of Health Policy and Management.
- İslamoğlu, E., Yiğit, Y., & Budak, N. (2019). Türkiye’de engelli bireylerin çalışma koşulları: Bizimköy örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(37), 471–497.
- Kağnıcıoğlu, D., Şişman, Y., Akgül, T., İlhan, Z., & Boyacı, N. B. (2021). Türkiye’de engelli istihdamı: Kota yöntemi açısından durum analizi. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kala, E. S. (2020). Türk hukukunda engelli, eski hükümlü ve terörle mücadelede yaralananların istihdamı hakkında düzenlemeler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(38), 56–73.
- Kalaycı, S., & Çetin, D. (2021). Türkiye’de ruhsal engelli istihdamına bir bakış. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(75), 2478–2488. <https://doi.org/10.26450/jshsr.2754>
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). Engelli bireylerin destekli istihdamı: Sosyal Politika Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Ankara. Erişim 5.5.2025, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu-Kalkinma-Plani-Ozurlulere-Sunulan-Hizmetlerin-Etkinlestirilmesi-Calisma-Grubu-Raporu.pdf>
- Kanyılmaz Polat, E., Bacak, B., & Kiroğlu, F. (2020). Çalışma yaşamında görme engelli bireyler: Çanakkale örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20(49), 917-960. <https://doi.org/10.21560/spcd.vi.610253>

Karaaslan, L. (2020). Geçmişten günümüze engelli istihdamı. ÇASGEM Dergisi, 1(Özel Sayı), 46–58

Karaca, A. (2007). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma. [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi].

Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi (24. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Karataş, K. (2002). Özürlülere yönelik ayrımcılık ve ayrımcılıkla savaşım. Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, 2(1), 45–61.

Kasapoğlu, M. M. & Murat, S. (2018). Aktif istihdam politikaları ve İŞKUR uygulamaları. MAKÜSOBED, 10(25), 485-502.

Kavak, Y., Özdemir, M., & Korkmaz, B. (2021). Engelli bireylerin yasal haklarına yönelik bilgi düzeyi ve farkındalıkları: Nitel bir inceleme. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 21(2), 87–108.

Kaya, A. (2022). Türkiye'de zihinsel engellilerin kamu kurumlarında istihdamı. [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].

Keim, J., & McDermott, J. C. (2010). Mobbing: workplace violence in the academy. The Educational Forum, 74(2), 167-173.

Kocabaş, Ç. (2018). Türkiye'de engelli memur istihdamı. (Ed. Arıkan & Ayyıldız) Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı içinde, (s.59-91). Akademik Kitaplar Yayınevi

Koç, N., & Şahin, M. (2020). Türkiye'de istihdamın arttırılmasına yönelik teşvik politikalarının incelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 19(75), 1294–1313.

Korkmaz, B. C. (2023). Türkiye'de engelli istihdamında yaşanan zorluklar. Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, 23(1), 62–81.

Korkmaz, B. C., & Arı, A. E. (2024). Osmanlı Devleti'nde engelli istihdamının günümüzdeki uygulamalar açısından değerlendirilmesi. ASED, 8(2), 145–161.

Krippendorff, K. (2013). Content analysis: An introduction to its methodology (3rd ed.). SAGE Publications.

Kurt, B. (2020). Zihinsel engelli bireylerin istihdam sorunu ve çözüm önerileri [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi].

Kuzgun, İ. (2009). Türkiye'de özürlülerin ücret karşılığı istihdamını belirleyen değişkenler ve öneriler. Journal of Yasar University, 4(15), 2451–2466.

Kuzgun, İ. K. (2008). Türkiye'de ücret karşılığı özürlü kadın işgücü istihdamının belirleyici değişkenleri. Toplum ve Sosyal Hizmet, 19(2), 58-66.

- Küçük, B. (2022). Engelli çalışanların teknolojik desteklere erişimi: Kurumlar arası eşitsizlikler üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Politika Dergisi*, 12(2), 115–132.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634–655.
- Meşe, İ. (2023). Engellilik Sosyal Modeli. Engelliliğe Dair Güncel Konular içinde (Ed. K. Y. Genç et al.) (s. 1–17). Ekin Yayınevi.
- Meşhur, H. F. A. (2006). Engellilerin bir istihdam seçeneği olarak tele çalışma: Modellenmesi ve modelin kent planlama açısından irdelenmesi. [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Nazlı, A. (2010) Ötekilik, beden ve engellilik: Sosyolojik bir bakış (Sunu). IV. Engelsiz Üniversiteler Çalıştayı. 11-12 Mart 2010. Ege Üniversitesi. İzmir
- Nazlı, A. (2012). “Öteki Beden: Bir Ötekilik Biçimi Olarak Engelli Beden ve Engellilik.” *Sosyoloji Dergisi*, 27, 17–32.
- OECD. (2021). Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices. OECD Publishing. Erişim 5.5.2025, https://www.oecd.org/en/publications/disability-work-and-inclusion_1eaa5e9c-en.html
- Orhan, S. (2015). Türkiye’de engellilerin bilinç düzeyi: Engellilere sunulan istihdam hakları üzerinden bir araştırma. *Bilgi*, 31, 73–98.
- Önaçan-Uzun, G. (2020). Engelli çalışanların esnek çalışma biçimlerine yönelik tutumları: rolü açısından bir inceleme [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi].
- Ören, Y. (2019). Otel işletmelerinde çalışan fiziksel engelli bireylerin mobbing uygulamalarına ilişkin deneyimleri: Bir uygulama [Yüksek Lisans Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi].
- Özdemir, S. (2008). Türkiye’de hafif düzeyde zihinsel engelli bireylere meslek edindirme ve istihdamlarına ilişkin politikaların değerlendirilmesine yönelik yönetici, işveren ve veli görüşleri. [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi].
- Özkan Tilki, T. Z., Güney, S., & Metin Camgöz, S. (2021). Yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyum ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkileri: Örgütlerde engelli çalışanlar üzerine bir araştırma. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 41(1), 199–229. <https://doi.org/10.26650/SP2020-0008>
- Öztabak, M. Ü. (2017). Engelli bireylerin yaşamdan beklentilerinin incelenmesi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 9, 355–375.

Santuzzi, A. M., Waltz, P. R., Finkelstein, L. M., & Rupp, D. E. (2014). Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 204–219.

Sarı, S., Berber, F., Köseoğlu, S. B., Uygun, G. N., & Tepe, S. (2023). Engelli çalışanlar için iş güvenliği eğitimlerinin incelenmesi. *Sağlık Profesyonelleri Araştırma Dergisi*, 5(1), 28–35.

Sayce, L. (2001). Social inclusion and mental health. *Psychiatric Bulletin*, 25(4), 121–123.

Selek Öz, C., & Orhan, S. (2012). Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36–48.

Shakespeare, T. (2006). *Disability rights and wrongs*. Routledge.

Shakespeare, T. (2014). *Disability rights and wrongs revisited* (2nd ed.). Routledge.

Soldatic, K., & Meekosha, H. (2012). Disability and neoliberal state formations. *Critical Sociology*, 38(4), 577–590.

Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21(2), 352–401.

Şahin H. (2004). Engellilik kimin sorunu? Bireyin mi, toplumun mu? Başkanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Özveri Dergisi 2004, Cilt 1, Sayı,1

Şen, M. (2018). Türkiye’de engellilere yönelik istihdam politikaları: Sorunlar ve öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129–152.

Şişman, Y. (2014). Engelliler açısından eşitlik, ayrımcılık ve eğitim hakkı. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(32), 57–85.

T.C. Resmî Gazete. (1965). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. Kanun No. 657.

T.C. Resmî Gazete. (2005). 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun. Kanun No. 5378.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.

Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Tezbaşaran, A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Thornicroft, G. (2006). *Shunned: Discrimination against people with mental illness*. Oxford University Press.

Tınar, R. (2020). Yerel yönetimlerce engellilere sunulan istihdam hizmetleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi örneği. *Journal of Social Policy Conferences-JSPC*, 78, 427–442.

Tören, Z. (2014). Kamuda çalışan engelli kadınların problemleri [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi].

TÜİK. Türkiye İstatistik Kurumu. (2010). Türkiye Özürlüler Araştırması 2010. Ankara

Türkiye Barolar Birliği (2017). 100 soruda engelli hakları. Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 346

Uğurlu, A. (2021). Kamu sektöründe engelli memurların iş yaşamı deneyimleri. Journal of Human and Psychology Research, 5(2), 140–158.

United Nations (UN). (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Erişim 5.5.2025, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/Convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

Uzunoglu, E. (2019). Engelli bireye sahip ailelerin sorunları ve sosyal dışlanması üzerine nitel bir inceleme. [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi].

World Bank. (2021). Disability inclusion and accountability framework. Washington DC: World Bank Publications.

World Health Organization. (2011). World report on disability. Geneva: WHO.

Yaman, M. (2023). İşverenlerin engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdam etme yükümlülüğü. Aurum Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), 99-138.

Yates, S. (2005). Truth, power and ethics in care: Professional boundaries in caring for disabled people. Disability & Society, 20(1), 17–30. <https://doi.org/10.1080/0968759042000283627>

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (12. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, A., & Aydın, M. (2022). Kamu çalışanı engellilerin sendikal haklar ve toplu sözleşme süreçlerinden beklentileri. Çalışma ve Toplum Dergisi, 74(1), 201–220.

Yıldız, A., & Aydın, M. (2022). Kamuda yaşlı çalışanlar ve dijital dönüşüm: Kapsayıcılık perspektifiyle bir analiz. Kamu Yönetimi ve Politika Dergisi, 9(1), 55–74.

Yıldız, M., & Kaplan, E. (2023). Engelliliğe dair güncel konular. Ankara: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.

Yılmaz, G. (2020). Engelli kadınların çalışma hayatı deneyimleri: Nitel bir araştırma. [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi].

Buluş, S. (2022). Engelli bireylere yönelik kamusal sosyal yardım ve hizmetlerin değerlendirilmesi. Yargı ve Hukuk Dergisi, 2, 761–795. Erişim 2.6.2025, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2510039>

MÜSİAD. (2016). Türkiye’de Engelli Gerçeği ve Sosyal Politikalar: Cep Kitapları Serisi No: 30, s. 4. Erişim 2.6.2025, <https://www.musiad.org.tr/uploads/yayinlar/cep-kitaplari/pdf/30-turkiye%E2%80%99de-engelli-gercegi.pdf>

TÜİK. (2014). Nüfus ve Konut Araştırması 2011 - Özürlülük Modülü. Erişim 2.6.2025, <https://www.aile.gov.tr/media/5657/nka-internete-verilecek-2-5.pdf>

Yılmaz, E. (2020). Kırsal alanda engellilik ve hizmet erişimi üzerine bir değerlendirme. Sosyal Politika Araştırmaları Dergisi, 8(1), 55–74. Erişim 2.6.2025, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1133291>

KAMUDA ÇALIŞAN ENGELLİ BİREYLERE YÖNELİK ÇALIŞMA HAYATI ARAŞTIRMASI

Bu rapor, Memur-Sen Konfederasyonu Engelliler Komisyonu tarafından kamu sektöründeki engelli memurların iş yaşamı deneyimlerini inceleyen kapsamlı bir çalışmadır. Nicel ve nitel verilerle engelli bireylerin karşılaştığı yapısal engelleri, kurumsal eksiklikleri ve sosyal dışlanma biçimlerini analiz eden bu çalışma; fiziksel erişimden kariyer gelişimine, teknolojik uyumdan mobbinge kadar geniş bir yelpazeyi irdelemektedir. Uluslararası sözleşmeler ve Türkiye Cumhuriyeti mevzuatı çerçevesinde somut politika önerileri sunarak, kapsayıcı, adil ve erişilebilir bir kamu yapısının inşası için stratejik bir yol haritası niteliğindedir. Bu eser, engellilik araştırmaları ve sosyal politika alanında önemli bir referans kaynağıdır.



+90 312 230 48 98
+90 312 230 09 72-73



MemurSenKonf



www.memursen.org.tr
info@memursen.org.tr



Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.
No:86 Altındağ/Ankara