

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TÜRKİYE’DE ENGELLİ BİREYLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI: BİZİMKÖY ÖRNEĞİ

Emel İSLAMOĞLU¹ & Yunus YİĞİT² & Nazan BUDAK³

Öz

Engelli bireylerin istihdamı toplumsal refahın sağlanması için önemli göstergelerden biridir. Ancak engelli bireylerin istihdam edilmesinin önemli olduğu gibi hangi çalışma koşullarında istihdam edildiği de önemlidir. Bu çalışmanın amacı engelli bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma koşullarının belirlenmesidir. Bu kapsamda katılımcıların çalışma koşullarının belirlenmesi amacı ile çalışma süresi, çalışma ortamı, ücret, zaman baskısı, işe ulaşım ve ayrımcılık gibi temalar işlenmiştir. Çalışmanın örneklemini Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen 15 engelli birey oluşturmaktadır. Çalışmada, istihdam edilen engelli bireylerden derinlemesine bilgi edinilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup durum çalışması yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakatlar uygulanmıştır. Katılımcılar çalışma süresi, çalışma ortamı, işe ulaşım ve ayrımcılık temaları üzerinde olumlu görüş beyan ederken olumsuz yöndeki ortak görüş ise verilen ücretin yetersiz bulunmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Engelli Bireyler, Engelli Bireylerin İstihdamı, Engelli Bireylerin Çalışma Koşulları.

Jel Kodlar: E24, I00, J21, J81.

Başvuru: 23.04.2019 **Kabul:** 19.08.2019

1 Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, (Sakarya, Türkiye), emelc@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3922-6325>

2 Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, (Sakarya, Türkiye), yunusyigit@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8323-0383>

3 Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, (Sakarya, Türkiye), nazan.budak@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5146-5241>

WORKING CONDITIONS OF THE DISABLED PEOPLE IN TURKEY: CASE OF BİZİMKÖY

Abstract

The employment of people with disabilities is one of the important indicator to provide social welfare. However, it is also important to employ the handicapped people as well as the conditions in which they are employed. The aim of this study is to determine working conditions in Bizimköy Production Center for Disabled People where handicapped people are intensively employed. In this context, the subjects which are working time, working environment, wage, time pressure, work transportation and discrimination were discussed in order to determine the working conditions of the participants. The sample of the study consists of 15 disabled individuals employed in Bizimköy Production Center for Disabled People. In this study, qualitative research method was preferred to obtain in-depth information from disabled individuals employed and a case study was conducted. Semi-structured interviews were applied to the participants as data collection tools. Participants express positive opinions on working time, working environment, transportation and discrimination while the common negative opinion is insufficient wage.

Keywords: People with Disabilities, Employment of People with Disabilities, Working Conditions of People with Disabilities.

Jel Code: E24, I00, J21, J81.

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1.GİRİŞ

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanununun 3. maddesinde engelli; *fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi ifade etmektedir.* Normal birey ile engelli birey arasında meydana gelebilecek farklılıkları ortadan kaldırmak ve engelli bireyleri toplumla kaynaştırmak sosyal devletin önemli görevleri arasında yer almaktadır (Aytaç, 2005:152). Bu kapsamda Türkiye'de engellilerin toplumla kaynaşmasının sağlanması ve ayrımcılıkların ortadan kaldırılması için çeşitli kanunlar mevcuttur. Anayasa başta olmak üzere 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ve 4857 sayılı İş Kanununda engellileri koruyucu maddelere rastlamak mümkündür.

Anayasanın 61. maddesine göre devlet, engellilerin korunması ve toplum hayatına uyum sağlaması için tedbir almakla yükümlüdür. Ayrıca engelliler için alınacak tedbirlerin Anayasanın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine aykırı sayılamayacağı belirtilmiştir. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ise engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını temin ederek toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliği

önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını sağlama amacıyla çıkarılmıştır. İlgili kanunun 4. maddesi doğrudan ve dolaylı ayrımcılık dâhil olmak üzere engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanununun 14. maddesinde ise engellilerin işgücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için gerekli tedbirler alınacağı belirtilmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda da engellileri koruyucu hükümler yer almaktadır. İlgili kanunun 5. maddesinde yer alan eşit davranma ilkesinde, iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı vurgulanmaktadır. Aynı kanunun 30. maddesinde ise engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluğu hükümleri bulunmaktadır. Bu maddeye göre işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli çalıştırmakla yükümlü oldukları belirtilmektedir.

Engellilerin işgücü piyasası içinde yer almaları hem bireysel hem de toplumsal refahı arttıran bir gerçekliktir. Toplumu oluşturan bir bireyin istihdam edilmesi ülke ekonomisi açısından üretkenliğin, vergi gelirlerinin ve sosyal sigorta prim gelirlerinin artması anlamına gelirken sosyal yardım harcamalarının da azalması anlamına gelmektedir. Birey açısından ise ekonomik özgürlüğe sahip olmanın ve başkalarına muhtaç olmadan hayatını devam ettirmenin bir göstergesidir (Selek Öz ve Orhan, 2012:38). Türkiye'de toplam nüfus içerisinde engelli nüfus oranının yüksek olması, işgücü piyasasında engellilerin ücret karşılığı istihdam edilmesinin önemini artırmaktadır. İşgücü piyasasında dezavantajlı gruplardan biri olarak görülen engellilerin istihdam edilmesi, yaşamış oldukları topluma uyum sağlamaları ve engelli bireylerin işsizliğinin yüksek bir sosyal maliyetinin olması yönünden de önem arz etmektedir (Kuzgun, 2009:2462).

Türkiye'de engellilerin işgücü piyasasındaki durumlarına yönelik en güncel istatistikler 2011 Nüfus ve Konut Araştırmasında yer almaktadır. TÜİK tarafından yapılan bu çalışmada en az bir engeli bulunan bireylerin oranı %6,9'dur. Engellilerin temel işgücü gösterilerine bakıldığında işgücüne katılma oranının %22,1, istihdam oranının %20,1 ve işsizlik oranının ise %8,8 olduğu görülmektedir. Bu oranların genel işgücü istatistikleri ile kıyaslandığında oldukça düşük seviyelerde kaldığı açıktır. Ayrıca Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni'nde 2018 yılı engelli çalıştırmakla yükümlü bulunan engelli birey sayısı kamu sektöründe 16.157 iken özel sektörde 107.373'tür. Buna karşın kamu sektöründe 15.846, özel sektörde ise 106.809 çalışan engelli birey bulunmaktadır. Bir başka ifade ile engelli kotası her iki sektörde de doldurulamamıştır. Engelli bireyler işgücü piyasasında dezavantajlı grupların içinde yer almaktadır. Engelli bireylerin toplumsal hayata uyum sağlamada en önemli araçlardan biri olan işgücüne katılımının önündeki engellerin kaldırılması toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak görülmektedir (Gürsel ve Uysal-Kolaşın, 2010:12).

Türkiye'de engellilerin istihdamına yönelik çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Kota sistemi bunların başında gelmektedir. Bunun haricinde korumalı işyeri ile ilgili

yasal mevzuat bulunmaktadır. Devletin uygulamış olduğu bu yöntemler haricinde gönüllü kurum ve kuruluşlarında engelli istihdamına yönelik çabaları mevcuttur. Engellilerin istihdam edilmesi toplumsal refahın sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ancak engellilerin hangi çalışma koşullarında istihdam edildiği de önem arz eden bir konudur.

Bu çalışmanın amacı engelli bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma koşullarının belirlenmesidir. Çalışma iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda engellilerin çalışma koşullarına yönelik literatür taraması yapılmıştır. İkinci kısımda ise çalışma süresi, ücret, çalışma ortamı, zaman baskısı, işe ulaşım ve ayrımcılık/dışlanma temaları altında Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi araştırması yer almaktadır. Bu çalışmada Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen 15 engelli birey örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada, istihdam edilen engelli bireylerden derinlemesine bilgi edinilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup durum çalışması yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakatlar uygulanmıştır. Elde edilen veriler ise Nvivo 12 programında analiz edilmiştir.

1.1.Literatür Taraması

Türkiye’de ve Dünya’da engelli bireylerin istihdam edilmesine yönelik çalışmaların yoğun olduğu görülmekle birlikte engelli bireylerin çalışma koşullarının belirlenmesine yönelik çalışmaların ise daha kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu kısımda Türkiye’de ve Dünya’da engelli bireylerin çalışma koşullarına yönelik yapılan çalışmalara değinilmiştir.

Randolph ve Andresen’in (2004) yapmış oldukları çalışmada, istihdamdaki engelli bireyler arasında kadınların ve engellilik derecesi fazla olanların diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından çok daha fazla önyargıya maruz kaldığı belirtilmiştir. Ayrıca engelli kadınların çalışma hayatında; hem bir kadın hem de engelli bir birey olarak diğer bireyler tarafından ayrımcılık ile karşılaştığı görülmüştür. Bu sebepten dolayı engelli kadınların engelli erkeklere oranla işten çıkarılma riskinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Alkan Meşhur’un (2006) yaptığı çalışmada engellilerin tele çalışmaya olan algısına değinilmiştir. Bu kapsamda tele çalışmaya olumlu bakan engelli bireylerin bu çalışma türünü tercih etmesinde ulaşım maliyetinin yüksek olması, işyerine ulaşım gücü ve işyerinde çalışma zorluğu başı çekmektedir. Ayrıca bu çalışmada lavabo ve tuvaletler ile merdiven ve kapı eşiklerinin de işyerinde engel oluşturduğu belirtilmektedir.

Hendricks ‘in (2010) yapmış olduğu çalışmada, çalışma isteği ve gücüne sahip olan ve istihdamda yer almak için gerekli çabayı gösteren engelli bireylerin, diğer çalışanların ya da işverenlerin önyargılı davranışlarından dolayı çalışma hayatına katılmakta zorluk yaşadığı belirtilmektedir. Ayrıca engelli bireylerin

bu zorlukları aşip istihdama katıldıkları takdirde ise diğer çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurmada ve sosyal becerilerini gerçekleştirmede birtakım güçlükler yaşadığı görülmektedir. İlgili çalışmada engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları güçlükler; verilen emirleri anlayamama, sesinin seviyesini ayarlayamama, amirlerinin ya da diğer çalışma arkadaşlarının jest ve mimiklerini anlayamama, işverenle nasıl iletişim kurulacağını bilememe ve hoş olmayan bir şekilde davranma olarak sayılmaktadır.

Zaim Gökbay vd'nin (2011) yapmış oldukları çalışmada engelliler denetim döneminde ücretlerinin düzgün ödendiğinin ve onların yapabileceği işlerin verildiğinden ancak denetim geçtiğinde yapamayacağı işlerin verildiğinden ve aynı zamanda işe başladıkları kişilere nazaran çok daha az zam aldıklarından bahsetmektedir. Aynı çalışmada işveren görüşleri ise engellilere yönelik uygulanan kota sisteminin kendilerini zorladığından, engellilerin niteliksiz işlerde çalıştırıldığından, engellilerin sık sık izin aldığı için işlerin aksadığından, iş aldıkları engelli çalışanın kısa süre içinde işi bıraktığından söz edilmektedir.

Kış vd'nin (2012) yapmış oldukları çalışmada engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları incelenmiştir. Bu çalışmada istihdamda bulunan engelli öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu çalışmış oldukları okula gelmede zorluk çektiklerini, okula girişte ve okul içerisinde gerekli düzenlemelerin yapılmamasından dolayı rahat hareket edemediklerini belirtmişlerdir. Aynı çalışmada engelli öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu okulda kendilerinin engelinin dolayı herhangi bir olumsuz tutum sezinlemediklerini ve öğrenciler ile iletişimde zorluk yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

Genç ve Çat'ın (2013) Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İş Merkezi'nde 30 kişi ile nicel ve nitel araştırma tekniklerini kullanarak yapmış olduğu çalışmada istihdam edilen engellilerin ortalama 7-8 saat çalıştıkları, engellilere gece nöbetinin verilmediği, engellilerin genel olarak yaşamış olduğu sık işten çıkarmaların bu kurumda geçerli olmadığı ve genel olarak çalışma şartlarından memnun olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Berkün'ün (2013) Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerden Örnekler isimli çalışmasında Bursa ili sınırları içerisinde yer alan bazı belediyelerde engelli kotası kapsamında istihdamda bulunan 175'i engelli olmak üzere toplam 350 birey ile ev esaslı tele çalışma biçimine yönelik algıların belirlenmesi için anket çalışması yapılmıştır. Engelliler, istihdam kotası nedeniyle çalışmış oldukları işyerine nazaran tele çalışmayı tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Bunun temel sebepleri ise işyerine ulaşım güçlüğü, işyerlerinde karşılaşılan çalışma zorlukları ve işyerlerinde karşılaşılan olumsuz muamelelerdir.

Orhan'ın (2013) Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları Durum Analizi ve Öneriler isimli çalışmasında engelli bireyi olan aileler, istihdamda bulunan engelliler, istihdamda bulunmayan engelliler ve işverenlere anket uygulanmıştır.

İstihdamda bulunan engelli bireyler işyerinde fiziksel koşulların daha iyi hale getirilmesi durumunda verimlerinin artacağına, işverenlerin engelli çalışanlara yönelik önyargılarının olduğuna ve engelli bireylerin işyerlerinde daha vasıfsız işlerde çalıştırıldığına inandıklarını belirtmişlerdir.

Tezcan'ın (2014) yapmış olduğu çalışmada istatistiklerin ötesinde medya taraması yapılarak engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları problemlere değinilmiştir. Bu temel sorunlar mobbing, erişilebilirlik, engelli çalışanlara ayrımcılık, engellilerin sağlık sorunlarına inanmama ve engellilerin potansiyel kaytarıcı olarak görülmesi olarak özetlenmiştir.

Angela'nın (2015) yapmış olduğu çalışmada engellilerin istihdamını etkileyen ana faktörün eğitim olduğu dolayısıyla okula gitmeme ya da okulu bırakma vakalarının engelli bireylerde diğer bireylere nazaran iki kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesinin engellilerde daha düşük olduğu bu sebeple gelir seviyelerinin diğer çalışanlara göre daha az olduğu belirtilmiştir. Ayrıca ilgili çalışmaya göre engellilerin işgücü piyasasına dahil edilmesine işverenler oldukça çekingen bir yaklaşım sergilemektedir. Bu nedeni ise düşük verimlilik ve gözetim ihtiyacının yüksek olmasıdır. Bütün bunlara nazaran ayrımcılığa uğradığını düşünen engelli sayısının ise nispeten düşük olduğu belirtilmektedir.

Hacettepe Üniversitesi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı tarafından yapılan Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi İhtiyaç Analizi Raporu'nda (2017) engelli bireylerin işgücü piyasalarında durumlarına ve karşılaştıkları sorunlara değinilmiştir. Bu kapsamda engelli çalışanların büyük bir çoğunluğunun sosyal güvenceye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca görüşülen engelli bireylerin çoğunluğu işiyle ilgili yeterli bilgiye sahip olduğunu ve çalışma ortamında arkadaşları ile herhangi bir sorun yaşamadığını ancak yaptığı iş karşılığında verilen ücretin adil olduğunu düşünmediğini belirtmiştir.

İlgili yazında Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi ile ilgili daha çok merkezin tanıtımına yönelik yapılan çalışmalarda bulunmaktadır. Kanbak ve Güvenç'in (2009) yapmış olduğu çalışmada engelli istihdamına yönelik bir proje olan Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi tanıtılmaktadır. Çalışmada Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi fikrini ortaya atmış olan kişi ve 2009 yılında merkezden sorumlu kişi ile mülakat yapılmıştır. Yine Aydın vd'nin (2009) yapmış olduğu çalışmada ise Bizimköy Engelli Merkezi tanıtılmış o dönemki sorumlu kişilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

2.YÖNTEM

2.1.Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Araştırması

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi 2007 yılında Kocaeli'de hizmete açılmıştır. Kurucuları arasında Kocaeli Sanayi Odası, Uluslararası Lions Kulübü ve Türk Anneler Derneği bulunmaktadır. Merkeze, Avrupa Birliği Fonu, Kocaeli Sanayi

Odası, Kocaelili sanayiciler ve İŞKUR'dan ekonomik destek sağlanmıştır (Kanbak ve Güvenç, 2009). Merkezin kuruluş amaçları arasında engelli bireyleri üretim süreçlerine dahil ederek kendi ekonomik ihtiyaçlarını karşılar hale getirmek ve engelli bireylerin ekonomiye katkıda bulunmalarına olanak tanımak yer almaktadır. Kuruluşunda çalışanların %85'ini engelliler oluştururken (www.bizimkoy.org.tr, Erişim Tarihi 24.03.2019) 2019 yılına gelindiğinde bu oranın %35,3'e düştüğü görülmektedir⁴. Çalışanlar arasında engelli bireylerin oransal olarak düşmesine karşın sayısal olarak arttığı görülmektedir. Örneğin çalışmanın yapıldığı 2018'de 95 engelli birey istihdam edilirken 2019 yılına gelindiğinde bu sayı 127'ye yükselmiştir. Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi "En Başarılı AB Projesi" ve "En İyi İş Yaratma ve İş Geliştirme Projesi" gibi ödüllere layık görülmüştür.

2.2. Amacı ve Önemi

Engelli bireylerin istihdam edilmesi toplumsal refahın sağlanmasında önemli bir etkidir. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de engelli istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Bu kapsamda engelli bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi karşımıza çıkmaktadır. Engellilerin istihdam edilmesinin önemli olduğu kadar hangi çalışma koşullarında istihdam edildiğinin de önemi büyüktür. Bu çalışmanın amacı başarılı bir Avrupa Birliği projesi olarak gösterilen Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen engelli bireylerin çalışma koşullarının belirlenmesidir. Engelli bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği bir işyerinde çalışma koşulları araştırmasının yapılması bu çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılmaktadır. Bu çalışma, engelli bireylerin çalışma koşulları literatürüne katkı sağlaması bakımından önem arz etmektedir. Araştırmanın problemini "Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma koşulları nasıldır?" sorusu oluşturmaktadır. Araştırmada yanıt aranan temel sorular;

- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma süresi uygun mudur?
- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma ortamı engelliler için uygun mudur?
- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde verilen ücret yeterli midir?
- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde zaman baskısı bulunmakta mıdır?
- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilmek engelli bireylerde ayrımcılık duygusuna neden olmakta mıdır?
- Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde işe ulaşım nasıl sağlanmaktadır?

2.3. Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde 2019 itibarıyla 246'sı kadın 114'ü erkek

4 21 Mart 2019'da merkez yetkilisi ile telefon görüşmesi gerçekleştirilmiş ve son rakamlar bu görüşmede alınmıştır.

toplam 360 kişi istihdam edilmektedir. Bu 360 kişinin 127'sini⁵ engelli bireyler oluşturmaktadır. Bir başka deyişle kurumda çalışan engelli bireylerin oranı %35,3'tür. Bu çalışmada Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen 8'i erkek 7'si kadın toplam 15 engelli birey örneklemini oluşturmaktadır. Çalışma, Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen engelli bireylerin çalışma koşullarının belirlenmesi ile sınırlandırılmıştır.

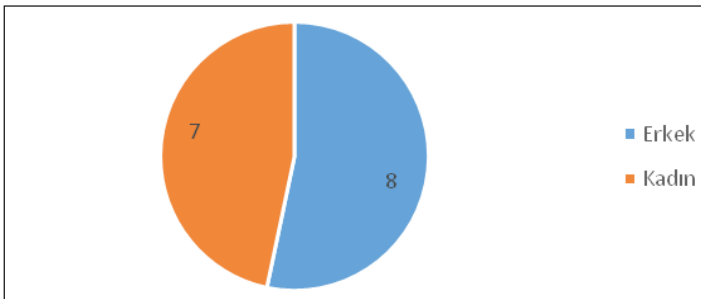
2.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada, istihdam edilen engelli bireylerden derinlemesine bilgi edinilmesi amacıyla nitel araştırma deseni tercih edilmiş olup durum çalışması yapılmıştır. Durum çalışması, özellikle değerlendirme süreçleri gibi birçok alanda kullanılan, araştırmacının bir durumu, programı, olayı, eylemi, süreci ya da bir veya daha fazla kişiyi derinlemesine analiz ettiği bir araştırma deseni olarak ifade edilmektedir (Creswell, 2017:14). Veri toplama aracı olarak katılımcılara yarı yapılandırılmış mülakatlar uygulanmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakatlar, katılımcıların algılamış olduğu problemleri kendi düşünceleri ile anlatmasını sağlamaktadır (Merriam, 2015:88). Mülakat sorularının oluşturulmasında literatürden yararlanılmıştır. Mülakatlar, Haziran 2018'de Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde yüz yüze yapılmıştır. Araştırmada mümkün olduğu kadar farklı engel türlerine sahip engelli bireyler olmasına ve cinsiyet dengesine dikkat edilmiştir. Bu kapsamda fiziksel, zihinsel, görme, işitme/konuşma engelli ve süregelen hastalığa sahip olan bireylerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Konuşma/işitme engeli olan bireylerle yapılan görüşmelerde işaret dili bilen çalışanlardan yardım alınmıştır. Elde edilen veriler Nvivo 12 analiz programında analiz edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışan engelli bireylerle yapılan mülakatlar sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

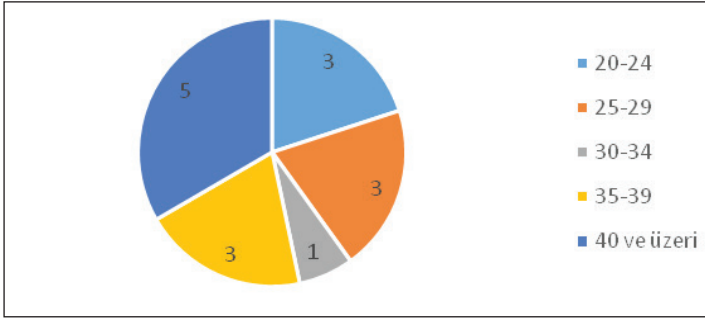
Şekil 1. Cinsiyet



Çalışmada Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışan 8'i erkek 7'si kadın toplam 15 engelli birey ile derinlemesine mülakat yapılmıştır.

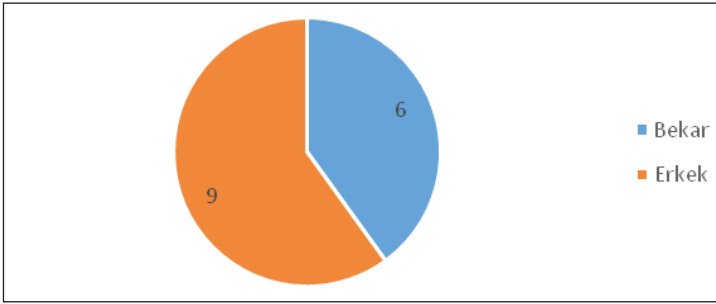
5 Çalışmanın yapıldığı 2018 yılında Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde 95 engelli istihdam edilmekte idi.

Şekil 2. Yaş Grubu



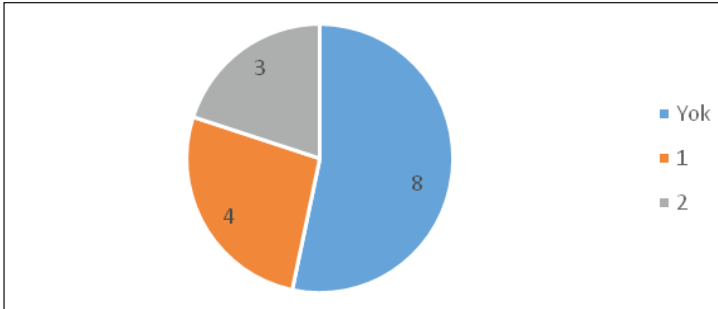
Görüşme gerçekleştirilen engelli bireylerin 5'ini 40 ve üzeri yaş grubunda yer alanlar, 3'ünü 20-24 yaş grubunda yer alanlar, 3'ünü 25-29 yaş grubunda yer alanlar, 3'ünü 35-39 yaş grubunda yer alanlar oluştururken 1 katılımcı ise 30-34 yaş grubu arasında yer almaktadır.

Şekil 3. Medeni Durum



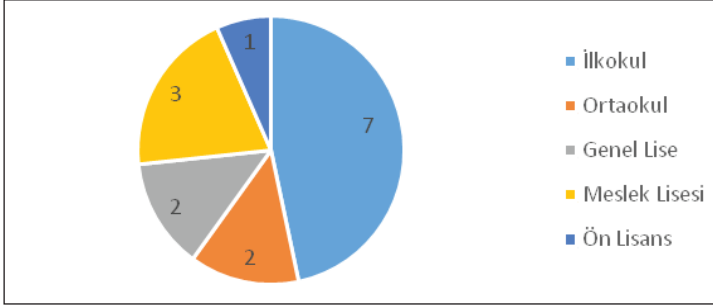
Katılımcı engelli bireylerin 9'u evli iken 6'sı bekdir.

Şekil 4. Çocuk Sayısı



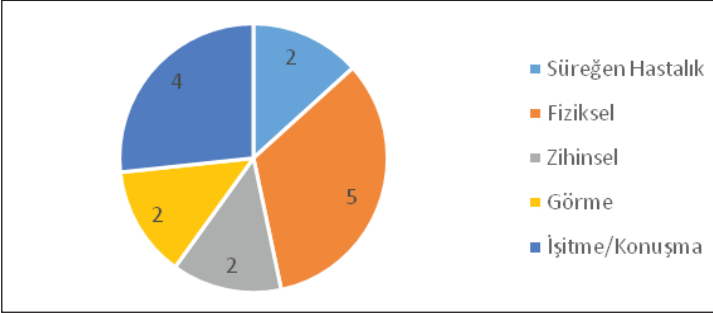
Görüşülen engelli bireylerden 4'ünün 1 çocuğu bulunmakta iken 3'ünün ise 2 çocuğu bulunmaktadır. 8 engelli birey ise çocuğunun bulunmadığını belirtmiştir.

Şekil 5. Eğitim Durumu



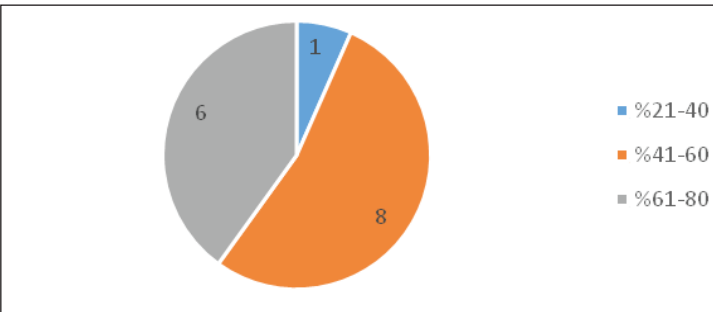
Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde ise çoğunluğun ilkökul mezunu engelli bireylerden oluştuğu görülmektedir. Görüşülen engelli bireylerin 7'si ilkökul, 5'i lise, 2'si ortaokul ve 1'i ise önlisans mezunudur.

Şekil 6. Engel Türü



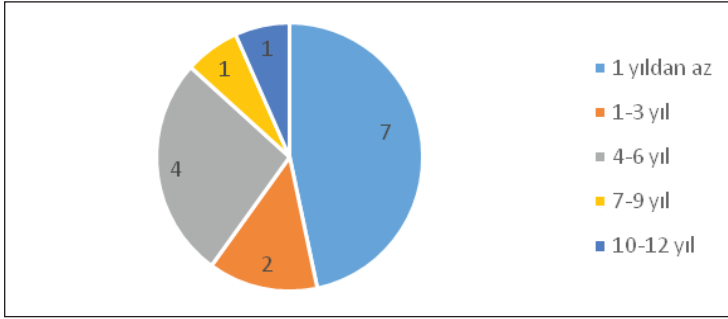
Görüşülen engelli bireylerin 5'inin fiziksel, 4'ünün işitme/konuşma, 2'sinin görme ve 2'sinin zihinsel engeli bulunmaktadır. 2 engelli birey ise süreğen hastalığa sahip olduğunu belirtmiştir.

Şekil 7. Engel Derecesi



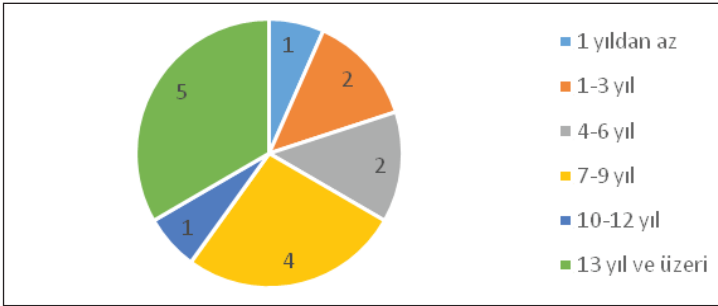
Katılımcıların engel dereceleri incelendiğinde ise çoğunluğun %41-60 arası engel derecesine sahip olduğu görülmektedir. Engel derecesi %41-60 arasında olan katılımcı sayısı 8 iken %61-80 arasında olan katılımcı sayısı ise 6'dır. 1 katılımcı ise %21-40 arası engel derecesine sahip olduğunu belirtmektedir.

Şekil 8. Kurumda Çalışılan Süre



Katılımcıların Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışmış oldukları süreye bakıldığında genel ağırlığın 1 yıldan az çalışma süresi olan grupta olduğu görülmektedir. Görüşülen engelli bireylerin 7'si 1 yıldan daha az süredir Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalıştığını belirtmekte iken 4'ü 4-6 yıl arası, 2'si ise 1-3 yıl arası kurumda çalıştığını belirtmektedir. 1'er katılımcı ise 7-9 yıl arası ve 10-12 yıl arası kurumda çalıştığını belirtmiştir.

Şekil 9. Toplam Çalışma Süresi

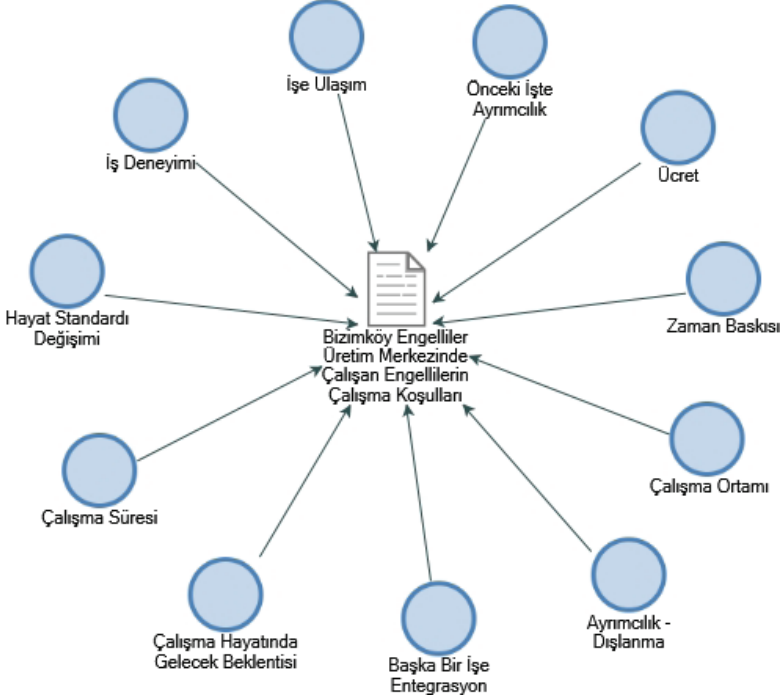


Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde görüşülen engelli bireylerin toplam çalışma sürelerine bakıldığında ise çoğunluğun 13 yıl ve üzerinde çalıştığını görülmektedir. 5 katılımcı toplamda 13 yıl ve üzerinde istihdamda bulunduğunu belirtmiştir. Toplam çalışma süresi 7-9 yıl arası olan 4, 4-6 yıl arası olan 2, 1-3 yıl arası olan 2, 10-12 yıl arası olan ise 1 katılımcı bulunmaktadır. Ayrıca görüşülen engelliler arasında toplam çalışma süresi 1 yıldan daha az olan sadece 1 kişi bulunmaktadır.

Görüşme gerçekleştirilen 7 engelli birey Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinden İŞKUR aracılığı ile haberdar olduğunu belirtmekte iken 7 engelli birey ise eş, dost, akraba aracılığı ile haberdar olduğunu belirtmektedir. 1 katılımcı ise belediye aracılığı ile merkezden haberdar olduğunu belirtmiştir. Katılımcı engelli bireylerin 12'si Bizimköy Engelliler Üretim Merkezine girmeden önce herhangi bir mesleki eğitim almadığını belirtirken 3'ü ise daha önceden işiyle alakalı mesleki eğitim gördüğünü belirtmiştir.

Şekil 10'da Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen engelli bireylerin çalışma koşullarına yönelik tematik alanlar gösterilmektedir.

Şekil 10. Ana Temalar



3.1. İş Deneyimi

Katılımcılara herhangi bir iş deneyimlerinin olup olmadığının belirlenmesine yönelik “Bizimköy Engelli Üretim Merkezine girmeden önce ne işle meşguldünüz?” ve “Şimdiye kadar iş hayatında geçirdiğiniz toplam çalışma süreniz ne kadar?” soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların geneli bu iş öncesinde başka bir iş deneyimlerinin olduğunu belirtmiştir.

Havai fişek fabrikasında işçi olarak ve bir lokantada garson – komi olarak çalıştım (M1, Kişisel Görüşme, 2018)

Elektrik tesisatçısında çalıştım. Pazarcılıkla uğraştım. Bekçilik yaptım. Sigortasız olarak çalıştım. Bizimköye kadar 14 yıl çalıştım (M4, Kişisel Görüşme, 2018).

Buradan önce 3 yıl çalıştım ancak engelli raporumla çalışmadım. Tavuk fabrikasında paketleme bölümündeydim (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Çok iş değiştirdim. En son 10 yıl kadar yufka işi yaptım. Parası iyi ancak sigorta yapmıyor. Liseden çıktığımdan beri çalışıyorum. *Lisede*

de hafta sonları çalışıyordum. Sigortalı olsam belki emekli olurdum (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Elektro teknik üzerine çalışmalarım oldu. Canlı yayın editörlüğü yaptım (M12, Kişisel Görüşme, 2018).

Mağazada çalıştım. 1 ay boyunca satış danışmanı ve depo görevlisi olarak çalıştım. Fazla ayakta duramadığım için işten çıktım (M13, Kişisel Görüşme, 2018).

Bir katılımcı ise Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinin ilk işi olduğunu, daha önceden çalışmadığını belirtmiştir.

İstedim ama koşullar sağlanmadı. Bazı yerlere gittik beğenilmedik. Bazıları ağır geldi onun içinde çalışmadım (M14, Kişisel Görüşme, 2018).

3.2.Önceki İş Deneyiminde Ayrımcılık

Katılımcılara önceki iş deneyimlerinde ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi amacı ile “Daha önce eğer bir işte çalıştıysanız herhangi bir ayrımcılık ile karşılaştınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. Görüşmeye katılan engelli bireylerin çoğunluğu eski iş deneyimlerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

Tabi ki karşılaştım. Normal bir insan yapar ama “o yapamaz sen yap” bizi incitici bir söz. Aslında o işi bende yapabilirim (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Sadece pidedide fırın ustalığı yaparken patronum hastalığımla dalga geçti ona sinir oldum ve işten çıktım (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Daha önce çalıştığım iş yerinde iletişim kuramadığım için dışlandım ve ayrımcılığa maruz kaldım (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

Daha önceki çalıştığım yerde anlamıyor diye arkamdan konuşuyorlardı (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Evet daha önce bir ayrımcılıkla karşılaştım. Bu işitme engelli deyip alay ediyorlardı (M11, Kişisel Görüşme, 2018).

Bazı katılımcılar ise önceki iş deneyimlerinde ayrımcılığa maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Yok, ayrımcılık yaşamadım. Olamaz da zaten, yapamazlar (M2, Kişisel Görüşme, 2018).

Kuru temizlemede 10 kişi çalışıyorduk. Tek engelli bendim ama herhangi bir ayrımcılık olmadı (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

3.3.Çalışma Süresi

Görüşülen engelli bireylere çalışma süresinin kendileri için uygun olup olmadığının belirlenmesine yönelik olarak “Bir haftada kaç gün ve kaç saat çalışıyorsunuz? Bu süreyi uzun ya da kısa olarak değerlendirir misiniz?” sorusu sorulmuştur.

Katılımcıların çoğunluğu haftada 5 gün ve 45 saat çalıştıklarını, hafta sonlarının tatil olduğunu ve bu çalışma süresini genel olarak normal olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

08.30-18.00 arası çalışıyorum. 5 gün çalışıyorum 2 gün tatil. Bence normal çalışma sürelerim var. Herhangi bir sıkıntı yok (M2, Kişisel Görüşme, 2018).

08.30-18.00 arasında 5 gün çalışıyorum. Süre bence normal. Diğer iş yerlerine göre süre gayet iyi (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

5 gün toplam haftada 45 saat çalışıyorum. Ayrıca 10 çayı, öğle yemeği ve 3 çayı var. Bu çalışma saatlerini normal buluyorum (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

5 gün boyunca 08:30- 18:00 arasında çalışıyorum. Normal çalışma sürelerim var ayrıca yemek ve çay saatlerim var. 10 ve 3 çayı birde öğle yemeğimiz var. Cumartesi ve Pazar tatil yapmak güzel (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma süreleri ile ilgili hakim görüşün olumlu olmasına rağmen bu çalışma sürelerini uzun bulan ve ev ile işi arasındaki mesafenin fazla olması nedeniyle çalışma süresinin daha kısa olabileceğini ifade eden katılımcılarda bulunmaktadır.

5 gün 45 saat çalışıyorum. Çalışma saati 17.00'da bitse daha iyi olur. Yol mesafesi uzun ve trafik var. Çalışma süresi daha kısa olabilirdi (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

08.30-18.00 çalışıyorum ve bu bana uzun geliyor. Çünkü servise binmek için 6'da kalkıyorum. Otobüsle gelsem 3 saat sürüyor. 07.20'de servise biniyorum (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

3.4.Çalışma Ortamı

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi engellilerin yoğun olarak istihdam edildiği bir kurumdur. İstihdam edilen engellilere yönelik uygun koşulların oluşup oluşmadığının belirlenmesi amacıyla "Çalışma koşullarınızın size uygun olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusu katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcı engelli bireylerin çoğunluğu çalışma ortamının engellilere yönelik olarak hazırlandığını ve fiziksel olarak herhangi bir problemin olmadığını belirtmişlerdir.

Çalışma koşulları olarak uygun fiziksel imkanlar açısından herhangi bir zorluk yaşamıyorum (M4, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma ortamı bence bize uygun ayrıca bizim yapamayacağımız işi bize vermiyorlar (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma koşullarının uygun olduğunu düşünüyorum. Çalışma ortamı bize uygun hazırlanmış (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma ortamım gayet iyi sıkıntı yok. Burası zaten fizyolojik olarak engellilere göre yapılmış (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Genel olarak katılımcılar kurumun engellilere yönelik olarak hazırlandığını ve çalışma ortamı ile ilgili herhangi bir problem yaşamadıklarını belirtmesine rağmen bir katılımcı ise çalışma ortamı ile ilgili şikayetini belirtmiştir.

Çalıştığım sandalyenin rahatsız oluşu, havalandırmanın ve maskelerin yetersiz olması çalışma ortamımı etkiliyor (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

3.5. Ücret

Görüşme gerçekleştirilen engelli bireylere Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde aldıkları ücretin yeterli olup olmadığına yönelik “Buradan kazandığınız gelir miktarınız ne kadar ve bu ücreti yeterli buluyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar neticesinde ilgili kurumda istihdam edilen engellilerin asgari ücret⁶ aldıkları ve bu ücreti yeterli bulmadıkları görülmektedir. Buna ek olarak kurumda her ay erzak yardımının da yapıldığı ifade edilmiştir.

1600 TL kazanıyorum. Emekli maaşı alıyorum ayrıca bu ücreti de alınca yeterli geliyor. Hemen hemen ihtiyaçlarımın tamamını karşılıyorum. Tek maaşım bu olsa yetmezdi. Ayrıca aileme de ben bakıyorum (M2, Kişisel Görüşme, 2018).

Asgari ücret alıyorum (1600 TL). Yeterli değil ama yetirmeye çalışıyorum. Daha önceki çalıştığım yere göre ekonomik ihtiyaçlarımı daha fazla karşılar hale geldim (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

1600 TL ücret alıyorum. Aldığım ücreti yeterli bulmuyorum. Kredi kartı borçları var. Çocuğın bezi, sütü, maması yetecek gibi değil. Maaşımdan lokma kalmıyor. Çocuğa süt alacak para kalmadı (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

1600 TL kazanıyorum. Kesinlikle yeterli bir ücret değil. 1600 TL ile ne yapabilirim? Hele de evin yoksa nasıl geçineceksin abi? Kesinlikle yeterli değil 2000 TL olsa daha iyi olurdu (M8, Kişisel Görüşme, 2018).

Aldığım ücreti yeterli bulmuyorum. Asgari ücret az, ekonomik açıdan hiç yeterli değil. Burada ayrıca 70-100 TL arasında erzak yardımı yapılıyor (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

1600 TL kazanıyorum. Bu ücret çok az. Asgari ücret genel olarak az. Devletin biraz daha katkı sağlaması lazım. Aldığım ücret yetmiyor. Burası ayrıca her ay 70-100 TL'lik erzak yardımı yapıyor (Ramazan kolisi gibi) (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

3.6. Zaman Baskısı

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde zaman baskısının olup olmadığının anlaşılmasına yönelik olarak kurumda istihdam engelli bireylere “Üretim

⁶ Çalışmanın yapıldığı 2018 yılında net asgari ücret 1.603,12 TL'dir. 2019 yılına gelindiğinde ise net asgari ücret 2.020,90 TL'ye yükselmiştir.

yaparken zaman baskısı nedeniyle sizi zorlayan durumlar meydana geliyor mu?" sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan bazıları bazen zaman baskının yaşandığını ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

Tabi ki. Amirim işinizi yapın diye uyarılarda bulunuyor. Bu zaman baskısından rahatsız olmuyor değilim (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Zaman zaman çalıma temposu artıyor ve bu durum bende sıkıntıya neden olabiliyor (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

Burada üretim yaparken bazen zaman baskısı yaşıyor. İlk başladığımda ağrılarım olmuştur. Şimdi alıştım (M13, Kişisel Görüşme, 2018).

Görüşülen engelli bireylerden bazıları ise yukarıdaki görüşlerin aksine kurumda zaman baskısının bulunmadığını ifade etmektedir.

Burada herhangi bir zaman baskısı bulunmuyor. Diğer işlere göre göre gayet rahatız (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Zaman baskısı yok. Engellilere burada zorlayacak işler verilmiyor (M14, Kişisel Görüşme, 2018).

3.7.İşe Ulaşım

Katılımcılara Bizimköy Engelliler Üretim Merkezine ulaşımında sıkıntı yaşayıp yaşamadıklarına yönelik "İşinize ulaşmakta zorluk yaşıyor musunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu ilgili merkezde servis imkanının bulunduğunu ve herhangi bir sıkıntı ile karşılaşmadıklarını belirtmiştir.

Servisle mahalleye gidiyorum. Ayrıca orada otobüse biniyorum. Pek yorucu olmuyor. Yakın zaten (M2, Kişisel Görüşme, 2018).

Servisle geliyorum. Allahtan servis var yoksa 3 saat sürüyor. Büyük nimet (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Servis imkanımız var hemen evimin önünden geçiyor (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Herhangi bir sıkıntı yaşamıyorum. Çalışanlara servis imkanı sağlıyor (M15, Kişisel Görüşme, 2018).

Ayrıca bazı katılımcılar ise işe kendi aracı ile geldiğini ifade etmiştir.

Herhangi bir zorluk yaşamıyorum. Kendi aracım var (M8, Kişisel Görüşme, 2018).

3.8.Ayrımcılık / Dışlanma

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi engelli bireylerin yoğun olarak istihdam edildiği bir projedir. Burada istihdam edilen engelli bireylerin kendilerini ayrımcılığa maruz kalmış hissedip hissetmediklerinin belirlenmesi amacı ile katılımcılara "Engellilerin yoğun olarak çalıştığı bir kurumda çalışmak sizde ayrımcılık hissi mi yaratıyor? Yoksa kendinizi daha rahat mı hissediyorsunuz?"

sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların tamamı kendilerini Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çok mutlu hissettiklerini ve ayrımcılık duygusunun aksine daha rahat olduklarını belirtmişlerdir.

Ayrımcılık duygusu oluşturmuyor. Buradaki insanlar daha cana yakın. Kendimi burada daha rahat hissediyorum (M1, Kişisel Görüşme, 2018).

Aksine bu ortamda çok mutluyum. Farklı yerde olsam ezilebilirdi. Engelliye sağlam bir insan gibi davranılması çok yanlış. Onun engel türüne ayrıcalık gösterilmeli (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Çok daha rahat hissediyorum kendimi. En azında beni anlayacak insanlar var. Dışarıda da beni anlayışla karşıladılar ama burası farklı. Birbirimizi iyi anlıyoruz dışardaki insan bizi anlamıyor. İyi niyetli olsa da pek mümkün olmuyor. Ancak burada işitme engelli var, görme engelli var, ortopedik engelli var ve biz birbirimizi anlıyoruz (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Daha rahatlatıyor. En azından kendine güveni geliyor insanın. Benim açımdan o kadar problem değil ancak daha büyük hastalığı veya engeli olanlar için çok büyük avantaj. Burası bizim için açılmış hissi var (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Kendimi burada özel hissediyorum. Ayrımcılık hissi burada yaşamıyorum. Engellilerin daha az olduğu yerlerde de çalışmak isterim. Benim için sakıncası yok (M11, Kişisel Görüşme, 2018).

3.9.Engeli Nedeniyle Kurumda Karşılaşılan Problemler

Katılımcıların Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde engeli dolayısıyla karşılaştığı problemlerin belirlenmesine yönelik “Çalışma hayatınızda engelinizle ilgili karşılaştığınız zorluklarla var mı? Varsa nelerdir?” sorusu görüşme yapılan engelli bireylere yöneltilmiştir. Katılımcılardan bazıları ilgili kurumda çalışırken herhangi bir zorlukla karşılaşmadığını belirtmiştir.

Herhangi bir zorlukla karşılaşmıyorum (M1, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma hayatımda engelimle alakalı herhangi bir zorlukla karşılaşmadım (M12, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışma hayatımda herhangi bir zorlukla karşılaşmıyorum. Bu proje ona göre tasarlanmış (M14, Kişisel Görüşme, 2018).

Bu görüşlerin aksine ilgili kurumda engeli nedeniyle bazı problemlerle karşılaştıklarını belirten katılımcılarda mevcuttur. Kurumda istihdam edilen konuşma/işitme engelli bireyler kendini ifade etmekte zorlandığını ve bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Görme engelli bir katılımcı ise engelinin bazı durumlarda unutulduğunu ifade etmektedir.

Evet var. Kendimi öncelikle ustaya karşı sonra diğer insanlara karşı

ifade edemiyorum. Telefon konuşması yapamıyorum. Biri bana geldiğinde telaş yapıyorum. Bu da olumsuz yansıyor (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Diğer çalışanlar burada müzik dinliyor ama ben dinleyemiyorum. Ayrıca diğerleri hareketlerimi anlamıyor iletişim sıkıntısı yaşıyorum. Burada çalışanların bazılarının işaret dili bilmemeleri sıkıntı yaratıyor (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Bazı problemlerim var. Mesela bir şeyi göremediğimde neden göremedin diye soruyorlar. Engelimle alakalı problemler (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

3.10. Hayat Standardında Değişim

Katılımcılara Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde işe başladıktan sonra hayat standartlarında ne yönde bir değişim olduğunun anlaşılabilmesi için “Bizimköy Engelli Üretim Merkezinde işe başladıktan sonra hayat standardınızda bir değişim oldu mu? Olduysa ne yönde oldu?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların geneli ilgili kurumda çalışmaya başladıktan sonra hayatlarında sosyal ve ekonomik yönden olumlu gelişmeler olduğunu belirtmiştir.

Artık evde değilim. İşe geliyorum. Bir sorumluluğum var. Hafta sonu tatil olduğu için eşimle alışverişe çıkıyorum. Hayat standardımda yükselme oldu diyebilirim (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Olumlu yönde değişimler geçirdim. Yalnız başıma yaşamayı, kendi ayaklarımın üstünde durmayı öğrendim. Ekonomik ve sosyal anlamda değişim yaşadım (M4, Kişisel Görüşme, 2018).

Burada eşimle tanıştım, evlendim ve çocuğum oldu. Çok büyük bir değişim yaşadım. Bir nevi burası bahane oldu eşimle tanışmama. Yoksa hayatta evlenmeyi düşünmüyordum (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Tabi ki olumlu yönde gelişmeler oldu. Çok fazla gezmeye zaman ayırıyoruz. Hafta sonumuz tatil olduğu için pikniğe gidiyoruz (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Burada çalıştıktan sonra hayat standardımda bir gelişme oldu. Para kazandığım için kızlarıma para vermeye ve okula göndermeye başladım (M11, Kişisel Görüşme, 2018).

3.11. Çalışma Hayatında Gelecek Beklentisi

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen engelli bireylerin çalışma hayatında gelecek beklentilerinin ne olduğunun belirlenmesi amacıyla katılımcılara “Çalışma hayatında gelecek ile ilgili beklentileriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların çoğunluğu Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışmaya devam etmeyi ve buradan emekli olmayı istediklerini ifade etmiştir.

Buradan çıkarsam, mecbur kalırsam başka yerde çalışmayı düşünüyorum. Buradaki becerilerime uygun bir yer olursa iyi olur aslında. Ama yine de buradan emekli olmak isterim (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Şuan tek derdim süremi doldurup emekli olmak ve emekli olduktan sonra yufka dükkkanı açmak. Ya da hiçbir şey açmam çalışmam da. Bu zamana kadar çok çalıştım (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

1 ay sonra emekli olacağım. Hiçbir beklentim yok. Eğer burayla anlaşırsak hem emekli olup hem de burada devam etmek isterim (M8, Kişisel Görüşme, 2018).

Çalışıp emekli olmayı düşünüyorum. İnşallah buradan emekli olurum (çok içten söyledi) (M10, Kişisel Görüşme, 2018).

Bir katılımcı ise Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde çalışma koşullarının iyileştirilmesini beklediğini ifade etmiştir.

Bizimköy projesindeki çalışma şartları ve ücret açısından imkanların artırılmasını isterim (M15, Kişisel Görüşme, 2018).

3.12. Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi Hakkında Görüşler

Katılımcılara Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi hakkında görüşlerinin belirlenmesi amacıyla “Bizimköy Engelli Üretim Merkezi projesini nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu Bizimköy’ün çok güzel bir proje olduğunu ve Türkiye’de bu tarz projelerin yaygın hale getirilmesini istediklerini belirtmişlerdir.

Çok güzel bir proje. Böyle yerlerin çoğalması gerekiyor. Çünkü çoğu yerde engelli bireyleri çalıştırmıyorlar (M2, Kişisel Görüşme, 2018).

Türkiye’de yaygın hale getirilmeli. Engelliler için çok büyük bir fırsat. En azından kendi ekonomik özgürlüğümüzü sağlıyoruz. Ailemize ve çevremize muhtaç değiliz (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Türkiye’de bu tarz projelerin yaygınlaştırılmasını isterim tabi. Sonuç olarak engellilerin sosyalleşmeye ihtiyacı var. Burası tam buna göre. Halkın içine karışmak için böyle projeler şart. Engellileri hala ülkemizde bulaşıcı hastalık gibi görüyorlar (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Bizimköy gibi projelerin yaygın hale getirilmesi gerekiyor. Zira bizim kadar şanslı olamayan insanlar da var. Böyle insanların bu gibi projelerden faydalanması en büyük temennim (M12, Kişisel Görüşme, 2018).

Bazı katılımcılar ise proje hakkında olumsuz görüş bildirmişlerdir. Bu katılımcılar olumsuz olarak belirttiği görüşler projede istihdam edilen bireylerin tümünün engellilerden oluşmaması, engellilere karşı daha anlayışlı karşılanması gerekliliği

ve kurumda adaletin sağlanamamasıdır.

Burada normal insanlar başta engellileri yargılıyordu. Aslında çalışanların hepsinin engelli olmasını isterdim. Ama yine de böyle bir proje olması güzel (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Sadece engellilere karşı patronların daha anlayışlı olmasını isterdim. Daha anlayışlı olsalar iyi olur. Bir anlık engelli olduğumuzu unutup normal insanların yapması gereken işlerin bizim yapmamız gerektiğini düşünüyorlar. Bizim engelli olduğumuz unutulmasın (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Adaletli olursa mükemmel bir şey. Gerçek adalet olursa tabi ki engellilerin ihtiyaçlarını karşılar. Burada adalet yok yalnız. Burası devletin eline geçmeli devlet koruması altına girmeli (M8, Kişisel Görüşme, 2018).

3.13. Başka Bir İşe Entegrasyon

Görüşülen engelli bireylere çalışmış oldukları kurumdan ayrılmaları halinde yeni bir işe entegre olup olamayacaklarının belirlenmesine yönelik “Buradan çıkarsanız başka bir işe entegre olabileceğinizi düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu bu işten çıkmaları halinde başka bir işe entegre olmada bir sıkıntı yaşamayacaklarını ifade etmişlerdir.

Normal bir işte engelli raporum olmadan bile çalıştım. Başka bir işte de çok rahat çalışabilirim. Bir sıkıntı yaşayacağımı düşünmüyorum (M5, Kişisel Görüşme, 2018).

Tabi canım. Benim mesleğim var elimde. Dükkanı tutayım yeter. Bağlantılarım var. Halen daha çağırıyorlar zaten (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Buradan çıktığımda burada öğrendiklerimle başka bir işte çalışabileceğimi düşünüyorum (M9, Kişisel Görüşme, 2018).

Bazı katılımcılar ise henüz başka bir iş yeterli olmadığını ve başka bir işe entegre olamayacağını belirtmektedir.

Buradan öğrendiğim bilgiler dışarıda bir işte çalışmam için yeterli değil. O yüzden düşünmüyorum (M4, Kişisel Görüşme, 2018).

Buradan başka bir iş yerinde çalışabileceğimi düşünmüyorum. İleride belki olabilir (M13, Kişisel Görüşme, 2018).

3.14. Engelli İstihdamı Hakkında Görüşler

Katılımcıların Türkiye’de engelli istihdamına ilişkin bakış açılarını ortaya koyabilmek adına “Türkiye genelinde engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” ve “Türkiye’de engelli istihdamı konusunda neler yapılabilir?” soruları yöneltilmiştir. Katılımcıların

geneli Türkiye'de engelli istihdamı için yapılan çalışmaları yetersiz bulduğunu belirtmiştir.

Bazı sektörlerde öncelikle kota sistemindeki engelli arkadaşları çok eziyorlar. O yüzden orada çalışmaktansa burada çalışmalarımı tercih ederim. Yapılan çalışmaları yeterli bulmuyorum o yüzden (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Yeterli bulmuyorum kesinlikle daha fazla şey yapılmalı. Benim engelli olarak işe giremeyen çok arkadaşım var Gölcük'te (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

Engellilerin istihdamı ile ilgili yapılan çalışmaların yetersiz olduğunu düşünüyorum. 3 sene boyunca İŞKUR aracılığı ile iş aradım ama bulamadım. Sonunda burası oldu (M13, Kişisel Görüşme, 2018).

Katılımcılar engelli istihdamının artırılması için engelli kotasının ve Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi tarzı projelerin artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

İstihdam olanaklarının artırılması, kotanın artırılması, projelerin artırılması gerekir. Devletin daha fazla engelli istihdam etmesi gerekir (M1, Kişisel Görüşme, 2018).

Burası gibi yerlerin (Bizimköy) artması, büyük fabrikalarda kota sisteminin artırılması gerekir. En azından çalışabilir olanları da alabilsinler. İlla okumak zorunda değil okuyamayanlarda var. Onlar da alınsın (M3, Kişisel Görüşme, 2018).

Bizimköy tarzı projeler yaygınlaştırılabilir. Diğer işyerleri daha fazla engelli çalıştırabilir. Ayrıca ayrımcılığa karşı durmalı devlet. Ben epilepsi hastasıyım diye kimse beni kabul etmedi. Eden de sigorta yapmadı (M6, Kişisel Görüşme, 2018).

4. TARTIŞMA

Çalışmada engelli bireylerin çalışma koşullarının belirlenmesi amacıyla çeşitli temalar incelenmiştir. Bu kapsamda görüşülen engelli bireylerin çoğunluğu geçmişte bir iş tecrübesi yaşadıklarını ve bu iş deneyimlerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. İlgili yazına bakıldığında benzer sonuçları görmek mümkündür. Orhan (2013:127)'in yaptığı çalışmada görüşülen engelli bireylerin yaklaşık olarak yarısı işyerinde işverenleri tarafından ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmiştir.

Çalışmaya katılan engelli bireylerin tamamı asgari ücret aldıklarını ve bu ücretin kendi ekonomik ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz olduğunu belirtmiştir. Kurumda ücret harici erzak yardımlarının da bulunduğu görülmüştür. Literatürde ücret ile ilgili benzer sonuçlara ulaşılmaktadır. Hacettepe Üniversite (2017:80) öncülüğünde yapılan çalışmada katılımcı engelli bireylerin çoğunluğu yaptıkları iş karşısında aldıkları ücreti adaletsiz bulmaktadır. Orhan (2013:118)'in yapmış olduğu çalışmada da engelli bireylerin düşük ücretler kazandıkları görülmektedir.

Ücret konusunda olumsuz görüş bildiren katılımcıların çalışma süresi, çalışma ortamı, işe ulaşım ve ayrımcılık konularında ise olumlu görüş belirttikleri görülmüştür. Haftada 5 gün toplam 45 saat çalışan engelli bireyler bu çalışma sürelerinden memnun olduklarını belirtmiştir. İlgili yazın incelendiğinde ise esnek çalışma saatlerinin vurgulandığı görülmektedir. Hacettepe Üniversite (2017:80) öncülüğünde yapılan çalışmada görüşülen engelli bireylerin çoğunluğu engellilere yönelik esnek çalışma saatleri uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca Berkün (2013:148)'ün çalışmasında da çalışan engelli bireylerin tamamına yakını çalışma saatlerinin esnek olmasını tercih edeceğini belirtmektedir.

Merkezin engelli bireylere göre hazırlandığını belirten katılımcılar çalışma ortamının iyi olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Çalışma ortamı ile ilgili literatürde farklı sonuçları görmek mümkündür. Alkan Meşhur (2006:96-98)'un çalışmasında engelli çalışanların tele çalışmaya olumlu bakmasının temel nedenlerinden birisinin işyerinde çalışma zorluğu olduğu görülmektedir. Ayrıca ilgili çalışmada lavabo ve tuvaletler ile merdivenler ve kapı eşikleri gibi çalışma koşullarını fiziksel olarak olumsuz yönde etkileyen faktörlerden söz edilmektedir. Buna karşın Hacettepe Üniversite (2017:80) öncülüğünde yapılan çalışmada ise katılımcı engelli bireylerin çoğunluğu işyerindeki fiziksel koşulların uygun olduğunu belirtmiştir.

Servis imkanının bulunması nedeniyle işe gidiş gelişlerinde herhangi bir sıkıntı ile karşılaşmadıklarını belirten katılımcılar bu temada da olumlu görüş bildirmişlerdir. İlgili yazında işe ulaşımın problem olarak görüldüğü çalışmalar var olmakla birlikte işe ulaşımında herhangi bir problemin bulunmadığı görüşü hakim olan çalışmalarda mevcuttur. Alkan Meşhur (2006:96)'un çalışmasında engelli çalışanların tele çalışmaya olumlu görüş belirtmesinin temel nedenlerinden ikisinin işyerine ulaşım güçlüğü ve ulaşım maliyeti olduğu düşünüldüğünde merkezde işe ulaşım yönünde herhangi bir şikayetin bulunmaması dikkat çekicidir. Ayrıca Berkün (2013:148)'ün çalışmasında da engelli çalışanların büyük bir bölümü işe ulaşımı problem olarak belirtmiştir. Buna karşın Hacettepe Üniversite (2017:80) öncülüğünde yapılan çalışmada ise engelli bireylerin büyük bir çoğunluğu işyerine ulaşımında herhangi bir problem yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Engellilerin yoğun olarak istihdam edildiği bir kurum olan Bizimköy'de çalışmanın kendilerinde ayrımcılık duygusu meydana getirip getirmediğine yönelik soruya tüm katılımcıların ayrımcılığın tam tersine kendilerini daha rahat hissettiklerini ve birbirlerini daha iyi anladıkları yönünde olumlu görüş bildirmişleridir. Ayrıca katılımcıların tamamı Bizimköy'de çalışmaya başladıktan sonra hayatlarında sosyal ve ekonomik yönden olumlu gelişmeler yaşandığını belirtmiştir.

Katılımcılar merkezde karşılaşmış oldukları problemler ve zaman baskısı temalarında ise farklı görüşler beyan etmişlerdir. Görüşülen engelli bireylerden bazıları kurumda zaman baskısının var olduğuna dair görüş bildirmiş olmasına rağmen bazı katılımcılar ise zaman baskısının olmadığını vurgulamıştır.

Katılımcılardan bazıları engeli nedeniyle merkezde herhangi bir problemle karşılaşmadığını belirtirken bazı katılımcılar ise iletişim problemi yaşadıklarını ve kendilerine karşı biraz daha anlayışlı olunması gerektiğini belirtmiştir.

Çalışmada katılımcılara çalışma koşulları haricinde başka bir işe entegrasyon, çalışma hayatında gelecek beklentisi, engelli istihdamı ve kurum hakkında görüşler de sorulmuştur. Katılımcıların çoğunluğu bu işten ayrılması durumunda başka bir işe entegrasyonda sorun yaşamayacağını belirtmiştir. Görüşülen engelli bireylerin çalışma hayatında gelecek beklentisi sorulduğunda ise hakim görüşün Bizimköy'den emekli olmak olduğu görülmüştür.

Katılımcılar ülkede engelli istihdamı konusunda yapılan çalışmalarını yetersiz bulunduğunu, kota sisteminin artırılmasını ve çok iyi bir proje olarak değerlendirdikleri Bizimköy benzeri projelerin yaygın hale getirilmesi gerektiği görüşünü beyan etmişlerdir. Literatürde engellilerin istihdam ile ilgili görüşlerine bakıldığında kota sistemi ön plana çıkmaktadır. Orhan (2013)'in yapmış olduğu çalışmada görüşülen engelli bireylerin çoğunluğu engellilerin istihdam edilmesinde en iyi yöntem olarak zorunlu istihdamı gördüğünü belirtmiştir. Hacettepe Üniversitesi (2017:80) öncülüğünde yapılan çalışmada da katılımcı engelli bireylerin tamamına yakını, engelli kotalarının artırılması gerektiği görüşünü belirtmiştir.

SONUÇ

Çalışma koşullarının belirlenmesi amacıyla Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen 15 engelli birey ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Çalışmada engelli bireylere önceki iş deneyimleri, çalışma süresi, çalışma ortamı, ücret, zaman baskısı, kurumda karşılaşmış oldukları problemler, işe ulaşım ve ayrımcılık temaları üzerinde sorular sorulmuştur.

Bizimköy Engelliler Üretim Merkezinde istihdam edilen katılımcıların çalışma koşullarından genel olarak memnun olduğu ortaya çıkmaktadır. Genel memnuniyetsizliğin ücret konusunda yaşandığı, bu konuda yapılacak olumlu düzenlemelerin engelli bireylerin çalışma motivasyonunu olumlu etkileyeceği açıktır. Önceki iş deneyimlerinde ayrımcılık ile karşılaşan katılımcıların, engellilerin yoğun olarak istihdam edildiği bir işyerinde ayrımcılıkla karşılaşmamaları ve kendilerini daha özel hissetmeleri Bizimköy benzeri projelerinin yaygın hale getirilmesinin fayda sağlayacağını göstermektedir. İstihdam edilen engelli bireylerin çalışma süreleri ilgili düzenlemelerin yapılması ve çalışma sürelerinin daha esnek hale getirilmesi engelli işgücüne katılım oranını artıracak bir gelişme olarak görülebilir.

Engelli istihdam eden kuruluşlarda çalışma ortamının engel türlerine göre özel olarak düzenlenmesi hem engelli bireylerin çalışma motivasyonunun hem de verimliliğinin artmasına katkı sağlayacaktır. Bilinen engel türleri nedeniyle istihdam edilen bireyler zaman baskısına maruz kalmamalı ve engel türüne uygun işlerde çalıştırılmalıdır. Engelli istihdam edilen kuruluşlarda engeli olmayan ya da farklı bir engel türüne sahip olan engelli bireylerin işaret dili eğitimi gibi karşısındaki

engelli bireyi anlayacak eğitimler alması iletişim problemlerinin çözülmesine faydalı olacaktır. Bunun yanında engelli çalışanların amirlerinin engellilere karşı nasıl davranılması gerektiğine yönelik eğitimleri alması gerekmektedir.

Dezavantajlı grup olarak görülen engellilerin istihdam edilmesinin bireylerin hayat standardını artırdığı bir gerçektir. Engelli istihdamının henüz istenilen seviyeye gelemediği Türkiye’de, Bizimköy Engelliler Üretim Merkezi tarzında projelerin artırılması bu alana katkı sağlayacaktır.

WORKING CONDITIONS OF THE DISABLED PEOPLE IN TURKEY: CASE OF BİZİMKÖY

1.INTRODUCTION

The inclusion of people with disabilities in the labor market is a reality that it increases both individual and social welfare. The employment of an individual constituting the society means an increase in productivity, tax revenues and social insurance premium income in terms of the country’s economy, while decreasing social aid expenditures. For the individual, it is an indication of having economic freedom and continuing life without needing to others. The high proportion of handicapped people population in the total population in Turkey increases the importance of the employment of disabled people for a fee in the labor market. It is also important in terms of employing the disabled people who are seen as one of the disadvantaged groups in the labor market, adapting to the society they live in, and having a high social cost of unemployment of the disabled individuals.

The aim of this study is to determine the working conditions in the Bizimköy Production Center for Disabled People, where people with disabilities are intensively employed. The study consists of two parts. In the first part, the literature on the working conditions of people with disabilities was examined. In the second part, there is a survey of Bizimköy Production Center for Disabled People. In this study, 15 disabled individuals employed in Bizimköy Production Center for Disabled People constitute the sample. In this study, qualitative research method was preferred to obtain in-depth information from disabled individuals employed and a case study was conducted.

2.METHOD

The aim of this study is to determine the working conditions of the disabled individuals employed in Bizimköy Production Center for Disabled People, which is shown as a successful European Union project. Basic questions to be answered in the research;

- Is the working time in the Bizimköy Production Center for Disabled People suitable?

- Is the working environment at Bizimköy Production Center for Disabled People suitable for disabled people?
- Is the wage given at Bizimköy Production Center for Disabled People sufficient?
- Is there a time pressure in Bizimköy Production Center for Disabled People?
- Does being employed in Bizimköy Production Center for Disabled People cause discrimination feeling in people with disabilities?
- How is the transportation to work at Bizimköy Production Center for Disabled People provided?

The sample of this study consists of 15 disabled individuals employed in Bizimköy Production Center for Disabled People.

In this study, qualitative research method was preferred to obtain in-depth information from disabled individuals employed and a case study was conducted. Semi-structured interviews were applied to the participants as data collection tools. The literature was used to create the interview questions. The interviews were made face to face in June 2018 at Bizimköy Production Center for Disabled People. In the study, attention was paid to the existence of disabled individuals with different types of disabilities and gender balance as far as possible. In this context, interviews were made with individuals with physical, mental, visual, hearing / speech impaired and chronic diseases. In the interviews with individuals who have speech / hearing disabilities, support was received by assistance from employees who knew sign language. The data were analyzed in Nvivo 12 analysis program.

3.RESULTS

All of the disabled individuals participating in the study stated that they received minimum wage and that this wage is insufficient to defray their economic needs. However, it has been seen that the institution also has the provision of external supplies. It was observed that participants who gave negative opinions about wages expressed positive opinions about working time, working environment, transportation and discrimination. Furthermore, all of the participants stated that they had a positive social and economic development in their lives after they started working in Bizimköy.

Participants expressed different opinions about the problems that they encountered in the center and the themes of time pressure. Some of the disabled individuals interviewed stated that there was time pressure in the institution but some participants emphasized that there was no time pressure. Some of the participants stated that they did not encounter any problems in the center because of their disability, while some of the participants stated that they had communication problems and that others should be a bit more thoughtful against themselves.

4.DISCUSSION AND CONCLUSION

As a result, it is clear that the participants employed at Bizimköy Production Center for Disabled People are generally satisfied with their working conditions. It is obvious that general dissatisfaction is experienced in wages and positive arrangements will affect the motivation of people with disabilities. In our country, where disabled employment cannot reach the desired level yet, increasing the projects in the style of Bizimköy Production Center for Disabled People will contribute to this area.

KAYNAKÇA

- Alkan Meşhur, Filiz (2006), Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Angela, Bara Monica (2015), Employment of Persons with Disabilities, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 979-983.
- Aytaç, Serpil (2005), İstihdam ve Koruma Alanı Yaratmak Üzere Özürlüler İçin Sosyal Yaşam Merkezi Projesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49), 125-158.
- Berkün, Sanem (2013), Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 38, Ankara.
- Coşkun, Recai, Zivitere, Marga, Alexandrova, Svetlana, Fırat, Seyhan ve Hızıroğlu, Mahmut (2009), Engelliler ve İstihdam Uzaktan Eğitim Ders Notları, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.
- Creswell, John W. (2017), Araştırma Deseni, Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları (3. Baskı), (Çev. Edt: SB Demir), Eğiten Kitap, Ankara.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2019), Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni 2019 – Mayıs, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara.
- Genç, Yusuf ve Çat, Güldane (2013), Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi, *Akademik İncelemeler Dergisi (AID)*, 8(1), 363-394.
- Gürsel, Seyfettin ve Uysal-Kolaşın, Gökçe (2010), İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, İstanbul.
- Hacettepe Üniversitesi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı (2017), Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi İhtiyaç Analizi Raporu, Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi, Ankara.
- Hendricks, Dawn (2010), Employment and Adults with Autism Spectrum Disorders: Challenges and Strategies for Success, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134.
- Kanbak, Ayşegül ve Güvenç, Dilay (2009), Engelli İstihdamına Yönelik Yerel Eksenli Bir Çözüm Önerisi: Bizimköy Örneği, *Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (7), 1-18.
- Kış, Arzu, Gürgür, Hasan ve Akçamete, Gönül (2012), Engelli Öğretmenlerin İş Doyumları ve Çalışma Koşulları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 272-294.

- Kuzgun, İ. (2009), Türkiye’de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen Değişkenler ve Öneriler. *Journal of Yaşar University*, 4(15), 2451-2466.
- Merriam, Sharan B. (2015), Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, 3. Basımdan Çeviri, (Gözden Geçirilmiş Yeni Basım), (Çev. Edt: S Turan), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Orhan, Serdar (2013), Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Yayın No: 35, Ankara.
- Randolph, Diana Smith and Andresen, Elena M. (2004), Disability, Gender, and Unemployment Relationships in the United States from the Behavioral Risk Factor Surveillance System, *Disability & Society*, 19(4), 403-414.
- Selek Öz, Cihan ve Orhan, Serdar (2012), Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- Tezcan, Tolga (2014), Mevzuattan Uygulamaya Engelli Hakları İzleme Raporu 2013, Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği, İstanbul.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2013), Nüfus ve Konut Araştırması, 2011, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.
- Zaim Gökbay, İnci, Ergen, Ahu ve Özdemir, Nesrin (2011), Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: “Engelsiz Eğitim”, *Öneri Dergisi*, 9 (36), 1-8.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Emel İSLAMOĞLU Yunus YİĞİT Nazan BUDAK
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Emel İSLAMOĞLU Yunus YİĞİT Nazan BUDAK
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Emel İSLAMOĞLU Yunus YİĞİT Nazan BUDAK
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Emel İSLAMOĞLU Yunus YİĞİT Nazan BUDAK
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Emel İSLAMOĞLU Yunus YİĞİT Nazan BUDAK