

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



ÇALIŞAN İŞİTME ENGELLİLERİN İŞ YAŞAMININ
SOSYOLOJİK AÇIDAN YORUMLANMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Elif AKÇADAĞ

Sosyoloji Ana Bilim Dalı
Sosyoloji Programı

MART, 2024

T.C.

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



ÇALIŞAN İŞİTME ENGELLİLERİN İŞ YAŞAMININ
SOSYOLOJİK AÇIDAN YORUMLANMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Elif AKÇADAĞ

(Y2112.360006)

Sosyoloji Ana Bilim Dalı

Sosyoloji Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Gökçen ÇATLI

MART, 2024

ONAY SAYFASI

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (02/02/2024)

Elif AKÇADAĞ

ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimimde ve tez sürecinde, yaşadığım olumsuzluklara rağmen bana anlayışla yaklaşan, yardımlarını esirgemeyen, tezin hazırlanmasında gösterdiği her türlü destek, görüş, önerilerinden dolayı çok değerli danışmanım Doç. Dr. Gökçen ÇATLI'ya ve ders aldığım tüm hocalarıma minnettarım.

Çalışmanın yürütülmesi ve tamamlanma sürecinde, işitme engelli bireylere erişim ve iletişim konusunda desteğini esirgemeyen İşitme Engelliler Federasyonu'na ve anket çalışmasına katılım sağlayan tüm işitme engelli arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum.

Hayatımın her alanında ve tez süresince her zaman bana destek ve moral veren sevgili eşim Gazi AKÇADAĞ ve aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mart,2024

Elif AKÇADAĞ

ÇALIŞAN İŞİTME ENGELLİLERİN İŞ YAŞAMININ SOSYOLOJİK AÇIDAN YORUMLANMASI

ÖZET

Araştırmanın amacı; engelli ve engellilik olgusunun belirli boyutlarıyla incelenmesi, engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin değerlendirilmesi ve işitme engelli bireyler örneğinde, engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları sorunların belirlenmesi ve konu ile ilgili önerilerde bulunulması olarak belirlenmiştir. Araştırmanın amacı kapsamında bu doğrultuda; farklı engellilik türleri ve düzeyleri bağlamında engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları sorunların belirlenmesi değil, işitme engelli bireyler özelinde ve araştırmanın örneğine endeksli olarak konu ile ilgili belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulması yer almaktadır.

Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki işitme engelli tüm iş görenler oluşturmaktadır. Bu temelde araştırmanın evreni; Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) kapsamında yer verilen verilere ve TÜİK (2022) verilerine endeksli belirlenmiştir. Araştırma kapsamında bu doğrultuda, 302 katılımcıya ulaşılmıştır.

Araştırmada hem nitel yöntemlerin hem de nicel yöntemlerin kullanılması söz konusudur. Araştırmada, araştırmacı tarafından hazırlanan “Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıda n Yorumlanması Görüşme Formu” kullanılmıştır. Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıda n Yorumlanması Görüşme Formu; Kişisel Bilgi Formu, İşitme Engeli Bilgi Formu ve Çalışma Yaşamında ve Ekonomik Alanda Yaşanan Sorunlar Bilgi Formu kapsamında üç bölümden oluşmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, işitme engelli bireylerin çalışma ortamında maruz kaldıkları sorunlar ile toplumsal yaşam içerisinde maruz kaldıkları sorunların kısmen benzerlik gösterdiği saptanmaktadır. Araştırma bulguları bu doğrultuda; işitme engelli bireylerin çalışma yaşamında büyük oranda iletişim

sorunlarına, ayrımcılık yaklaşımlarına ve önyargılara maruz kalmak dolayısıyla sorun ve zorluk yaşadıkları belirlenmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; engelli ya da işitme engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik belirlenen ve uygulanan yasal düzenlemelerin istenilen ve beklenen sonuçlara ulaşmayı sağlamada yetersiz kaldığı belirlenmektedir. Söz konusu edilen bu yetersizliğin yasal düzenlemelerin kapsamının yetersizliğinden kaynaklandığı düşünülmekle birlikte, yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi noktasında ya da uygulamada yetersizlikler bulunduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla da konu ile ilgili yasal mevzuatın ilgili kişi, kurum ve kuruluşlar tarafından gereği gibi uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesine yönelik çalışmaların ve uygulanmaması durumunda söz konusu edilecek yaptırımların hayata geçirilmesinin, engelli ya da işitme engelli istihdam edilebilirliğini önemli ölçüde artıracığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, İşitme Engelli, İş Yaşamı, İşitme Engelli Çalışanlar, Sosyolojik Analiz

SOCIOLOGICAL INTERPRETATION OF THE WORKING LIFE OF HEARING IMPAIRED EMPLOYEES

ABSTRACT

Purpose of the research; the aim of the study is to examine the phenomenon of disability and disability in certain dimensions, to evaluate the employability of disabled individuals, to determine the problems that disabled individuals face in their working lives in the sample of hearing impaired individuals and to make suggestions on the subject. Within the scope of the purpose of the research; the aim of the study is not to determine the problems that disabled individuals face in their working lives in the context of different types and levels of disability, but to make determinations and evaluations on the subject specifically for hearing impaired individuals and indexed to the sample of the research.

The population of the research consists of all hearing-impaired employees in Türkiye. On this basis, the universe of the research is; it was determined based on the data included in the Disabled and Elderly Statistical Bulletin (2023) and TÜİK (2022) data. In this regard, 302 participants were reached within the scope of the research.

Both qualitative and quantitative methods are used in the research. In the research, the “Sociological Interpretation of the Work Life of Hearing Impaired Employees Interview Form” prepared by the researcher was used. Sociological Interpretation of the Work Life of Hearing Impaired Employees Interview Form; it consists of three parts “Personal Information Form”, “Hearing Impairment Information Form” and “Problems Encountered in Working Life and Economic Field Information Form”.

In line with the findings obtained from the research, it is determined that the problems that hearing impaired individuals are exposed to in the working environment are partially similar to the problems they are exposed to in social life. The research findings are in this direction; It is determined that hearing impaired individuals experience problems and difficulties in their working lives due to being exposed to communication problems, discriminatory approaches and prejudices.

In line with the findings obtained within the scope of the research; it has been determined that the legal regulations determined and implemented to increase the employability of disabled or hearing impaired individuals are insufficient to achieve the desired and expected results. Although it is not thought that this inadequacy is due to the insufficient scope of the legal regulations, it can be said that there are inadequacies in the implementation or implementation of the legal regulations. Therefore, it is thought that the work to check whether the legal legislation on the subject is properly implemented by the relevant persons, institutions and organizations, and the implementation of the sanctions in case it is not implemented, will significantly increase the employability of the disabled or hearing impaired.

Keywords: Disabled, Hearing Impaired, Business Life, Hearing Impaired Employees, Sociological Analysis

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	iii
TEŞEKKÜR	Error! Bookmark not defined.
ÖZET.....	vii
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xvii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xix
I. GİRİŞ.....	1
A. Problem Durumu	1
B. Problem Cümlesi	5
C. Araştırmanın Amacı	5
D. Araştırmanın Önemi.....	6
E. Araştırmanın Hipotezleri	7
F. Araştırmanın Sayıltıları.....	7
G. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
H. Tanımlar	8
II. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	17
A. Engelli Kavramına Genel Bakış.....	17
1. Engellilik Tanımı	17
a. Uluslararası Kuruluşların Tanımlamaları Bağlamında Engellilik Kavramı	19
b. Türkiye’de Engelliliğin Tanımı.....	20
2. Engellilik Sosyolojisi Kuramları.....	23
a. Yapısal – İşlevselci Yaklaşım	23
b. Çatışmacı Yaklaşım	24
c. Sembolik Etkileşimci Yaklaşım	24
d. Postmodern Yaklaşım	25
e. Feminist Yaklaşım.....	25
3. Engelli Grupları.....	26

a. Ortopedik Engellilik	26
b. İşitme Engellilik	26
c. Görme Engellilik	26
d. Dil ve Konuşma Engelliliği.....	26
e. Zihinsel Engellilik	27
f. Süreğen Hastalıklar	27
4. İşitme Engellilik: Nedenleri ve Derecelendirilmesi	27
5. İşitme Kaybı Tipleri	30
a. İletim Tipi İşitme Kayıpları (İTİK)	31
b. Mikst İşitme Kayıpları	31
c. Sensörinöral İşitme Kayıpları.....	32
d. Fonksiyonel İşitme Kayıpları	32
e. Santral İşitme Kayıpları.....	33
f. İşitsel Nöropati Spektrum Bozukluğu (ANSĐ)	33
6. İşitme Cihazı Tipleri.....	33
a. Kulak Arkası (Behind – The – Ear – BTE) İşitme Cihazları	34
b. Kulak İçi (In – The – Ear – ITE) İşitme Cihazları	36
7. İşitme Engelli Bireylerde İletişim	38
a. Sözel Dil Kullanılan İletişim Yöntemleri.....	39
b. Yapısal sözel / oral yöntem	39
c. Doğal işitsel / sözel yaklaşım	39
d. İşitsel yaklaşım / tek duyulu yöntem.....	40
e. İşaret Desteği Kullanılan İletişim Yöntemleri.....	40
f. İşaret dili	40
g. Parmak alfabesi	40
h. Tüm (total) yöntem.....	42
i. İki dil (bilingual) yöntemi	42
B. Engellilerin İstihdam Edilebilirliği.....	42
1. Engelli İstihdam Edilebilirliği Tanımı	42
2. Engelli İstihdam Edilebilirliğine İlişkin Yöntemler.....	45
a. Kota Yöntemi	45
b. Korumalı İş Yeri Yöntemi.....	46
c. Kooperatif Çalışma Yöntemi.....	46

d. Sadece Engelli Bireylerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam Sağlanması Yöntemi	46
e. Kişisel Çalışma Yöntemi.....	47
f. Evde Çalışma Yöntemi	48
g. Destekli İstihdam Yöntemi	48
3. Engelli İstihdam Edilebilirliği Politikaları	49
a. Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Programları	49
b. Kamu Yararına Çalışma Programları.....	50
c. Sübvansiyon Edilen İstihdam Programları	51
d. İşbaşı Eğitim Programları	51
e. Girişimci Hibe Desteği Programları.....	51
C. Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımı ve Maruz Kaldıkları Sorunlar.....	52
1. Çalışma Hayatında Engellilerin Durumu	52
2. Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımının Anayasal Haklar ve Konu ile İlgili Yasal Mevzuattan Kaynaklanan Hak ve Yükümlülükler Kapsamında Değerlendirilmesi.....	56
3. Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımda Maruz Kaldıkları Sorunlar	61
a. Fiziksel Koşulların Elverişsiz Olması	62
b. Eğitim ve Mesleki Bilgi Yetersizliği.....	62
c. Engellilere Yönelik Olumsuz Tutumlar	63
d. Ayrımcılık	64
D. İşitme Engellilerin Çalışma Yaşamındaki Zorlukları.....	65
1. Çalışma Yaşamında Algılanan Sorunlar	65
2. Çalışma Ortamının Şartları İle İlgili Zorluklar	66
III. YÖNTEM.....	71
A. Araştırmanın Modeli	71
B. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	72
C. Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	73
D. Araştırma Verilerin Toplanması.....	73
E. Araştırma Verilerinin Analizi	74
IV. BULGULAR.....	75
A. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular	75
B. İşitme Engeli Bilgi Formu	78
C. Çalışma Yaşamında Ekonomik Alanda Yaşanan Sorunlar Bilgi Formu.....	82

V. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	105
VI. KAYNAKÇA.....	119
EKLER.....	147
ÖZGEÇMİŞ.....	161

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: DSÖ İşitme Kaybı Derecelendirmesi	30
Şekil 2: BTE İşitme Cihazı	35
Şekil 3: RIE / RIC İşitme Cihazları	36
Şekil 4: ITE İşitme Cihazı.....	37
Şekil 5: Rastgele örnekleme.....	72
Şekil 6:Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı ile İlgili Bulgular.....	77
Şekil 7:İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafi – 1	80
Şekil 8: İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafi – 2	80
Şekil 9: Katılımcıların İşitme Engeli ile İlgili Belirlemeler.....	82
Şekil 10: Katılımcıların Geçim Durumlarını Sağlamaları ile İlgili Bulgular.....	83
Şekil 11: Katılımcıların Çalıştıkları İş Kolunda Yaşadıkları Sorunlar ile İlgili.....	85
Şekil 12: Katılımcıların Çalışma Ortamında İşaret Dili Bilen Çalışma Arkadaşlarının	95
Şekil 13: Katılımcıların İş Memnuniyeti ile İlgili Bulgular.....	101

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1:Engelli ve genel nüfusun işgücüne katılım oranı (2022) (%)	54
Çizelge 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular	75
Çizelge 3:Katılımcıların İşitme Engeli ile İlgili Bulgular	78
Çizelge 4: Katılımcıların Ekonomik Alanda Yaşadığı Sorunlar ile İlgili Bulgular ...	82
Çizelge 5:Katılımcıların Çalıştıkları İş Kolunda Yaşadıkları Sorunlar ile İlgili Bulgular	84
Çizelge 6: Katılımcıların İstihdam Edilme Şekli ile İlgili Bulgular	86
Çizelge 7: Katılımcıların Engelli Olmaya Yönelik Haklarını Bilmeleri ile İlgili.....	88
Çizelge 8: Katılımcıların Engelli Olmak Dolayısıyla Maruz Kaldıkları Yaklaşımlar	89
Çizelge 9: Katılımcıların İşaret Dili Kapsamındaki Bulguları.....	92
Çizelge 10: Katılımcıların İstihdam ile İlgili İstek, Görüş ve Önerilerine İlişkin	95
Çizelge 11: Katılımcıların Daha Başarılı Olabileceklerini Düşündükleri Çalışma ...	97
Çizelge 12: Katılımcıların Çalışılan İşten Memnuniyet Düzeyi ve Ücretlendirmeye	99
Çizelge 13: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Yükselme Şanslarına İlişkin Görüşleri	101
Çizelge 14: Katılımcıların İş ile İlgili Yeterlilik ve Bilgi / Yardım Alma Düzeyine	102

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADA	: Americans with Disabilities Act
ANSD	: Auditory Neuropathy Spectrum Disorder
BM	: Birleşmiş Milletler
BTE	: Behind – The – Ear
CIC	: Completely – in – The – Canal
dB	: Desibel
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EFD	: Edebiyat Fakültesi Dergisi
E – KPSS	:Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı
EYHGM	: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
HHIE – S	: Handicap Inventory for Elderly – Screening
Hz	: Hertz
IBM	: International Business Machines
IIC	: Invisible – in – Canal
HINT	: Hearing in Noise Test
ILO	: International Labour Organization
ITC	: In – the – Canal
ITE	: In – The – Ear
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu

İTİK	: İletim Tipi İşitme Kayıpları
JAAA	: Journal of the American Academy of Audiology
JAGS	: Journal of the American Geriatrics Society
kHz	: Kilohertz
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Organisation for Economic Co – operation and Development
ÖZİDA	: Özürlüler İdaresi Başkanlığı
PEJOSS	: Premium e – Journal of Social Science
RIC	: Receiver – in – Canal
RIE	: Receiver – in – Ear
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
SNİK	: Sensörinöral İşitme Kayıpları
SSS	: Social Sciences Studies
TAEM	: Türk Metal Araştırma ve Eğitim Merkezi
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİD	: Türk İşaret Dili
TL	: Türk Lirası
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

UKEM : Ulaşılabilir Kentler Engelsiz Mekânlar
UN : United Nations
vd. : Ve Diğerleri
WHO : World Health Organization

I. GİRİŞ

A. Problem Durumu

Konu ile ilgili literatürde, engelli kavramının tanımlanmasına yönelik farklı belirlemelere yer verildiği görülmektedir. Bu tanımlamalar kapsamında yer verilen genel bir belirleme doğrultusunda engelli; bedensel, zihinsel ve ruhsal fonksiyonlardaki sınırlılıklar dolayısıyla, sosyal yaşamın gereklerini yerine getirme sürecinde sorunlar yaşayan ve bu temelde de birtakım sosyal dezavantajlara maruz kalan birey olarak ifade edilmektedir (Öztabak, 2017: 357).

Engellilik kavramı ise Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ – World Health Organization – WHO) tarafından; “*Bireylerin normal kabul edilen ve kendilerinden beklenen davranışları, görevleri ya da faaliyetleri yerine getirme noktasındaki eksiklikleri ya da sınırlılıkları*” olarak tanımlamaktadır (Hilmioğlu vd., 2020: 174).

Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) 1990 yılı itibariyle yürürlüğe giren “Engelli Amerikalılar Yasası (Americans with Disabilities Act of 1990 – ADA) kapsamında engellilik, bireylerin bir ya da daha fazla yaşamsal faaliyetinin gerçekleştirilmesini sınırlandıran bozukluk olarak tanımlanmaktadır (Persson vd., 2015: 508).

Söz konusu edilen bu belirlemeler haricinde engelliliğin; fiziksel ya da zihinsel bozuklukları ve aynı zamanda sosyal, kültürel ve/veya ekonomik anlamda bir sınırlandırılma durumunu da yansıttığı görülmektedir (Dalbay, 2009: 35). Neticesinde de bu sınırlılıklar engelli bireylerin yaşamını olumsuz yönde etkilemekte ve mevcut engeller üzerine, farklı engellerin de eklenmesine neden olmaktadır.

Engelli bireylerin sosyal yaşama tümüyle katılımlarının önündeki en önemli engellerden birisi de, istihdam edilebilirlik düzeylerinin düşük olmasıdır. Bu bağlamda özde zaten sahip oldukları engeller dolayısıyla sosyal yaşama tam katılım sağlayamayan engelli bireylerin, engellilik durumlarına uygun düşen mesleki eğitim olanaklarından ve rehabilitasyon desteklerinden de yeterli düzeyde yararlanamadıkları

görülmektedir (Altunok – Habalı, 2019: 25). Neticesinde de belirtilen nedenlere endeksli olarak hem sosyal yaşamın hem de çalışma yaşamının içerisinde gereği gibi yer alamayan engelli bireylerin, ekonomik özgürlüklerini elde edememeleri ile birlikte; sosyalleşme, özgüven eksikliği yaşama ve/veya aidiyet duygusunu yaşayabileceği bir sosyal gruba dâhil olmak suretiyle yaşamını anlamlandırma gibi hususlarda da eksikliklere maruz kalması söz konusu olmaktadır.

İfade edilen bu hususlar doğrultusunda; engelli bireylerin sosyal yaşama gereği gibi katılımlarının sağlanmasında, istihdam edilebilirliklerinin artırılmasının önemli bir etmen olduğu söylenebilmektedir. Zira çalışma yaşamının içerisinde yer alabilmeleri ile birlikte engelli bireylerin hem maddi hem de manevi anlamda çok daha fazla özgürlük alanı elde edebilmeleri ve dolayısıyla da özgüven düzeylerini yükseltmek doğrultusunda, yaşamlarını daha anlamlı hale getirebilmeleri olanaklı olabilmektedir.

Engellilik, sosyolojik bağlamda ayrı bir çalışma ve araştırma alanını ifade etmekte ve bu kapsamda “Engellilik Sosyolojisi” gibi spesifik bir disipline endeksli değerlendirilmektedir. Engellilik Sosyolojisi’ne endeksli olarak engelli bireylerin, sosyal ve ekonomik yaşamda maruz kaldıkları sorunların ve çalışma yaşamı ve istihdam edilebilirlik bağlamında dezavantajlı durumlarının, konu ile ilgili teoriler bağlamında kuramsal olarak temellendirilmesi söz konusudur.

Engellilik Sosyolojisi kapsamında söz konusu edilen yaklaşımlar doğrultusunda da bu temelde; engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki durumlarına yönelik “Çatışmacı Yaklaşım”, “Yapısal – İşlevselci Yaklaşım”, “Postmodern Yaklaşım”, “Sosyal İnşacı Yaklaşım”, “Sembolik Etkileşimci Yaklaşım” ve “Feminist Yaklaşım” tarafından belirlemelerde bulunmaktadır.

Engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki durumlarına yönelik belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunan Çatışmacı Yaklaşım; engelli bireylerin sosyal yaşama katılamamaları dolayısıyla sosyal yaşama, diğer bireylere ve kendilerine ve ekonomik yaşama ve üretim sürecine katılamamaları dolayısıyla da, ekonomik yaşama yabancılaştıklarını savunmaktadır. Bu temelde de Çatışma Yaklaşım; engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ile sosyal yaşama katılımlarının sağlanmasına yönelik sorunların da kısmen bertaraf edilebileceğini ifade etmektedir (Burcu, 2020: 50).

Yapısal – İşlevselci Yaklaşım kapsamında engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki durumları; engelli olmayan bireyler için söz konusu edilen tüm sosyal ve ekonomik belirlemelerin, engelli bireyler için de söz konusu edilmesi gerektiği anlayışıyla ele alınmaktadır. Bu temelde de Yapısal – İşlevselci Yaklaşım tarafından, engelli bireylerin hem sosyal yaşama hem de çalışma yaşamına katılım düzeylerinin artırılabilmesi için hem eğitim hem mesleki eğitim hem de meslek edinme süreçlerinde birtakım sosyal, ekonomik ve yasal düzenlemeler yapılması gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Ünal ve Gençöz, 2018: 44).

Postmodern Yaklaşım kapsamında engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki durumları; engelli olmayan bireylerin sosyal yaşamda egemen güç olarak addedilmeleri doğrultusunda, engelli bireylerin baskı altında kalmaları ve dolayısıyla da kendilerini sürekli kontrol altında tutmaya çalışmak bağlamında hem sosyal yaşamdan hem de ekonomik yaşamdan uzaklaştıkları belirlemelerine endeksli değerlendirilmektedir. Bu temelde Postmodern Yaklaşım; engelli bireylerin hem sosyal yaşama hem de ekonomik yaşama katılımlarının artırılabilmesi için, öncelikli olarak sosyal yaşamda ve ekonomik yaşamda engelli olmayan bireylere yönelik söz konusu edilen hâkim düzenlemelerin revize edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Burcu, 2020: 65).

Sosyal İnşacı Yaklaşım kapsamında engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki durumları; engellilik kapsamında değerlendirilen bedensel özelliklerin, engelli olmamayı sağlayan bedensel özelliklerin ve bu temelde de beden özelliklerinin ya da imajının, tamamen sosyal olarak inşa edildiği anlayışıyla ele alınmaktadır. Dolayısıyla da Sosyal İnşacı Yaklaşım; sosyal yaşamda normal addedilen bedenlerin yeniden inşa edilmesi ya da normal olan ve olmayan bedenlere ilişkin belirlemelerde bulunulması yerine, bilakis her bedenin ve neticesinde de her insanın yapabileceklerinin ya da yapamayacaklarının “kişi” özelinde değerlendirilmesinin uygun olacağını savunmaktadır (Özyürek, 1996: 107). Zira her bireyin sahip olduğu donanımlara endeksli olarak, sosyal ve ekonomik yaşamda yapabilirliklerinin sınırlarının farklılaşması söz konusudur. Bu anlayışla da engelli bir bireyin ne yapamayacağına değil, ne yapabileceğine odaklanılması doğrultusunda sosyal ve ekonomik yaşamda yer edinmesinin sağlanması önem addedilmelidir.

Sembolik Etkileşimci Yaklaşım kapsamında engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki durumları; engelli bireylerin sahip oldukları engellerin, “sorun” ya da “anormallik” olarak nitelendirilmesine endeksli değerlendirilmektedir. Bu temelde de Sembolik Etkileşimci Yaklaşım; eğer engelli bireylerin hem sosyal yaşamda hem de ekonomik yaşamda gereği gibi yer almaları istenmekteyse, direkt olarak sorunlu ya da anormal olarak nitelendirilmeleri yerine, bilakis sahip olduklarıyla hem kendilerine hem de sosyal ve ekonomik yaşama nasıl katkı sağlayacaklarının belirlenmesi gerektiğini savunmaktadır (Burcu, 2020: 65).

Feminist Yaklaşım kapsamında ise engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki durumları; eşitsizlik olgusundan hareketle değerlendirilmekte ve engelli bireylere yönelik sosyal ve ekonomik yaşamda söz konusu edilen ayrımcılık kapsamındaki yaklaşımların bertaraf edilmesi ile engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşama katılımlarının desteklenmesi gerektiği temelinde ele alınmaktadır (Öztürk, 2019: 253).

Engelli bireylerin sayısının küresel ölçekte günden güne niceliksel olarak artış göstermeye başlaması doğrultusunda, engelli bireylerin hem sosyal hem de ekonomik yaşama katılımlarının sağlanmasının çok daha önemli addedilmesi gerekmektedir. Neticesinde de hem konu ile ilgili Engellilik Sosyolojisi kapsamında ortaya konulan yaklaşımlar hem de konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda, konunun farklı yönleriyle ele alındığı ve alternatif çözüm önerileri üretilmeye çalışıldığı görülmektedir. Dolayısıyla da belirtilen bu kapsamdaki belirlemelere ve değerlendirmelere endeksli olarak hem küresel ölçekte hem de ulusal bazlı sosyal politikalar üretilmesi gerektiği söylenebilmektedir.

Engelli bireylerin istihdam edilebilirlikleri ile ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO) verileri, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri ve konu ile ilgili araştırmalardan elde edilen bulgular kapsamında da; engelli bireylerin istihdam edilme düzeylerinin, engelli olmayan bireylerin istihdam edilme düzeylerinden çok daha düşük düzeyde olduğu belirlenmektedir. Türkiye özelinde değerlendirildiğinde ise; işverenlerin genel olarak, engelli bireyleri istihdam etme eğiliminde olmadıkları ve sadece konu ile ilgili yasal mevzuata endeksli söz konusu edilen zorunluluklar dolayısıyla engelli istihdamına önem verdikleri görülmektedir (Aytaç vd., 2019: 73).

Sonuç olarak engelli bireylerin ekonomik yaşamda gereği gibi yer almalarının sağlanması ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması ile sadece ekonomik alanda bir özgürleşme yaşamalarının değil, aynı zamanda duygusal yaşantılarında, aile yaşamlarında ve sosyal yaşamda da maruz kaldıkları birçok sorunun üstesinden gelebilecekleri söylenebilmektedir. Bu yönüyle de engellilik olgusunun ve engelli bireylerin ekonomik yaşamda gereği gibi yer edinmemelerinin beraberinde getirdiği asosyalleşmeye başlama sorununun, sosyolojik temellerde ele alınması ve değerlendirilmesi büyük önem arz etmektedir.

Toplumun belirli bir kesime ilişkin düşünülen hiçbir sorununun, sadece o kesimi etkilemesi söz konusu olamamakta ve bilakis süreç içerisinde tüm toplumu olumsuz etkileyen sosyal ve ekonomik olumsuzluklar gündeme gelmektedir. Çalışma ile de bu doğrultuda; engelli ve engellilik olgusunun belirli boyutlarıyla incelenmesi, engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin değerlendirilmesi ve çalışma yaşamında maruz kaldıkları sorunların belirlenmesi kapsamında, konu ile ilgili önerilerde bulunulması amaçlanmaktadır.

B. Problem Cümlesi

Çalışmanın problem cümlesi; çalışmanın konu başlığına, problem durumuna ve amacına endeksli olarak “Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamında Maruz Kaldıkları Sorunlar Hangi Düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir.

C. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; engelli ve engellilik olgusunun belirli boyutlarıyla incelenmesi, engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin değerlendirilmesi ve işitme engelli bireyler örneğinde, engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları sorunların belirlenmesi ve konu ile ilgili önerilerde bulunulması olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın amacı kapsamında; farklı engellilik türleri ve düzeyleri bağlamında engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları sorunların belirlenmesi değil, işitme engelli bireyler özelinde ve araştırmanın örneğine endeksli olarak konu ile ilgili belirlemelerde ve değerlendirmelerde bulunulması yer almaktadır.

D. Araştırmanın Önemi

Ulusal Engelliler Veri Bankası (2023) verileri doğrultusunda; Türkiye'deki işitme engelli bireylerin sayısının yaklaşık 180 bin ve maruz kaldıkları işitme engeli dolayısıyla dil ve konuşma engeli bulunan bireylerin sayısının ise, yaklaşık 34 bin olduğu ifade edilmektedir (Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, 2023: 4).

Ulusal Engelliler Veri Bankası (2023) verileri doğrultusunda, işitme engelli bireylerin ve maruz kaldıkları işitme engeli dolayısıyla dil ve konuşma engeli bulunan bireylerin sayısına ilişkin söz konusu edilen belirlemelere karşın; gerek işitme engelli bireylerin ve gerekse de maruz kaldıkları işitme engeli dolayısıyla dil ve konuşma engeli bulunan bireylerin sayısına ilişkin resmi olmayan verilerin, ifade edilenlerin çok daha üzerinde olduğu tahmin edilmektedir (EyDer, 2023).

Bireylerin belirli frekans aralığındaki sesleri işitememeleri, işitme engeline maruz kalmaları anlamına gelmektedir. İşitmenin en önemli fonksiyonu, iletişim kurulmasını olanaklı kılmasıdır. Bununla birlikte işitme hem çevredeki seslerin algılanmasını hem de bu doğrultuda tehlikelere karşı korunmayı sağlaması bakımından önemli bir yetiyi ifade etmektedir. Dolayısıyla da bireylerde işitme kaybı görülmesi; işitme ile olanaklı olan fonksiyonların yerine getirilememesi bağlamında, bireylerin depresyona ve davranış problemlerine maruz kalmalarını ve sosyal yaşamdan ve çalışma yaşamından soyutlanmalarını beraberinde getirebilmektedir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde; işitme engelli bireyler özelinde, engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları sorunların belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmaların sayısının sınırlı olduğu belirlenmektedir. Araştırmanın da bu kapsamda; engelli ve engellilik olgusunun belirli boyutlarıyla incelenmesi, engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin değerlendirilmesi ve işitme engelli bireyler örneğinde engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları sorunların belirlenmesi ve bu çerçevede önerilerde bulunulması bağlamında, konu ile ilgili literatüre katkı sağlaması ve araştırmacılara yol gösterici olması bakımından önemli olması beklenmektedir.

E. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri, aşağıda verilen kapsamda belirlenmiştir:

- **H₁:** İşitme engelli bireyler, yaşamlarını idame ettirebilecek gelir düzeyine sahiptir.
- **H₂:** İşitme engelli bireyler, engelli bireylere yönelik istihdam uygulamalarının yeterli olduğunu düşünmektedir.
- **H₃:** İşitme engelli bireyler çalışma yaşamında, çalışma ortamı ve çalışma arkadaşları ile ilgili problemler yaşamaktadır.
- **H₄:** İşitme engelli bireyler, hâlihazırda çalıştıkları iş için yeterli ve tecrübeli olduklarını düşünmektedir.
- **H₅:** İşitme engelli bireyler, hâlihazırda çalıştıkları iş için uygun olmadıklarını düşünmektedir.
- **H₆:** İşitme engelli bireyler, çalışma yaşamında sahip oldukları haklar ile ilgili bilgi sahibidir.
- **H₇:** İşitme engelli bireyler, toplumun işitme engelliye bakışı ve davranışları hakkında olumlu düşünmektedir.
- **H₈:** İşitme engelli bireylerle iletişime geçebilmek için işaret dili önemlidir.

F. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmanın sayıtları, aşağıda verilen kapsamda belirlenmiştir:

- Ölçme araçları yeteri kadar geçerli ve güvenilirlerdir.
- Evrenden alınan örneklem grubu evreni temsil etmektedir.
- Cevaplayıcılar, anket formu sorularını görüşlerini yansıtmaya yönelik cevaplamışlardır.

G. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları, aşağıda verilen kapsamda belirlenmiştir:

- Araştırma, çalışan işitme engellilerin iş yaşamının sosyolojik açıdan yorumlanması ile sınırlıdır.
- Araştırma, araştırmacı tarafından geliştirilen “Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması Anket Formu” ile sınırlıdır.
- Araştırma; çalışan işitme engellilerin iş yaşamının sosyolojik açıdan yorumlanması kapsamında, işitme engelli çalışanlarla sınırlıdır.
- Araştırma; çalışan işitme engellilerin iş yaşamının sosyolojik açıdan yorumlanması kapsamında, araştırmanın örnekleminde yer alan 302 işitme engelli çalışan ile sınırlıdır.
- Araştırma; araştırmanın örnekleminde yer alan çalışan işitme engellilerin iş yaşamının sosyolojik açıdan yorumlanmasının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, birlikte yaşanan kişi sayısı, çocuk sahibi olma durumu ve yaşanan şehir değişkenleri kapsamında incelenmesi ile sınırlıdır.
- Araştırma; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerle, işaret dili tercümanı aracılığıyla iletişim kurulması ile sınırlıdır.

H. Tanımlar

Engelli: Bedensel, zihinsel ve ruhsal fonksiyonlardaki sınırlılıklar dolayısıyla, sosyal yaşamın gereklerini yerine getirme sürecinde sorunlar yaşayan ve bu temelde de birtakım sosyal dezavantajlara maruz kalan bir olarak ifade edilmektedir (Öztabak, 2017: 357).

Engellilik: Bireylerin bir ya da daha fazla yaşamsal faaliyetinin gerçekleştirmesini sınırlandıran bozukluk olarak tanımlanmaktadır (Persson vd., 2015: 508).

Özürlülük: Bedensel rahatsızlıklar sonucunda ortaya çıkan fonksiyon kaybını ifade etmektedir (Uşan, 1997: 50).

Sakatlık: Fonksiyon kayıpları ile ilgili tıbbi durumları ifade etmektedir (Uşan, 1997: 50).

Malullük: İş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalmak doğrultusunda, çalışma gücünün en az %60'ının kaybedilmesine neden olan sakatlık ya da özürlülük

durumu olarak tanımlanmaktadır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu – Madde 3).

Ortopedik Engellilik: Sinir, iskelet ve kas sisteminde doğuştan söz konusu olan ya da sonradan meydana gelen fonksiyon kaybı olarak ifade edilmektedir (Kaldık, 2022: 978).

İşitme: Dış ortamdaki ses dalgalarının, dış kulak ve orta kulak yoluyla iç kulağa aktarılması doğrultusunda meydana gelen elektriksel potansiyellerin akustik sinir aracılığıyla işitme korteksine taşınması ile sürecini ifade etmektedir (Mondelli vd., 2013: 52).

İşitme Kaybı: Dış kulak, orta kulak, iç kulak ve akustik sinirde gündeme gelen patolojiler dolayısıyla, dış ortamdaki seslerin algılanamaması gündeme gelmesini ifade etmektedir (Mondelli vd., 2013: 52).

İşitme Engellilik: Uyum, gelişim ve iletişim görevlerinde işitme ile ilgili problemler yaşama durumu olarak ifade edilmektedir (Mathers vd., 2000: 3).

Dış Kulak: Sesin kulak zarına iletilmesini ve lokalizasyonunu sağlayan ve kulak zarının lateralinde kalan kulak kısmını ifade etmektedir (Mantello vd., 2016: 316).

Kulak Kepçesi (Aurikula): dış kulak yolu ile timpanik membrandan, elastik kıkırdaktan ve elastik kıkırdağı saran ciltten oluşan kulak kısmını ifade etmektedir (Mantello vd., 2016: 316).

Dış Kulak Yolu: 2,5 cm uzunluğunda ve S şeklinde bir yapı arz eden ve lateral, üçte bir oranında kıkırdaktan ve medial, üçte iki oranında kemik kanaldan oluşan kulak kısmını ifade etmektedir (Lee vd., 2015: 53).

Ses Şiddeti: Kulak zarında oluşan ve desibel (dB) ile ölçülen mekanik basıncı ifade etmektedir (Uysal vd., 2015: 71).

Fısıltı Sesleri: Yaklaşık 30 dB, konuşma seslerini ifade etmektedir (Uysal vd., 2015: 71).

Konuşma Sesleri: Yaklaşık 40 dB ile 60 dB arasındaki sesleri ifade etmektedir (Uysal vd., 2015: 71).

Bağırma Sesleri: Yaklaşık 80 dB ile 90 dB arasındaki sesleri ifade etmektedir (Knudsen vd., 2010: 131).

Asimetrik İşitme Kaybı: En iyi işitme seviyesine sahip olan kulaktaki saf ses ortalamasının, 25 dB işitme seviyesine eşit olması ya da daha düşük düzeyde gerçekleşmesi ve en az iki frekansta iki kulak arasında 10 dB işitme seviyesinden fazla fark bulunması durumunda gündeme gelen işitme kaybını ifade etmektedir (Peyvandi vd., 2010: 189).

Simetrik İşitme Kaybı: Asimetrik işitme kaybindan farklı olarak, her iki kulakta işitme kaybı olması durumunu ifade etmektedir (Oh vd., 2008: 187).

İletim Tipi İşitme Kayıpları (İTİK): Genel olarak medikal tedavi ya da cerrahi müdahale ile giderilebilen işitme kaybını ifade etmektedir (Beyazal – Çeliker vd., 2018: 400).

Mikst İşitme Kayıpları: Hava ve kemik işitme eşiklerinin etkilemesi ile birlikte, hava – kemik aralığının 10 dB üzerinde olduğu işitme kayıplarını ifade etmektedir (Theis vd., 2019: 413).

Sensörinöral İşitme Kayıpları (SNİK): Sekizinci kraniyal sinir, beyin sapı ve/veya temporal işitme korteksinin retrokoklear patolojileri durumunda, kokleanın hücre yapılarının tahrip olması doğrultusunda gündeme gelen işitme kaybını ifade etmektedir (Pires vd., 2014: 557).

Fonksiyonel ya da Organik Olmayan İşitme Kayıpları: İşitme kaybına maruz kalan bireylerin periferik ya da santral işitme yollarında herhangi bir patoloji görülmezsizin, bireylerin psikolojik durumlarından kaynaklanan işitme kaybı tipini ifade etmektedir (Wettstein vd., 2018: 748).

Santral İşitme Kayıpları: İşitme siniri, beyin sapı ve beyindeki merkezlerde söz konusu olan fonksiyon bozukluklarından kaynaklanan işitme kayıplarını ifade etmektedir (Tomioka vd., 2013: 1152).

İşitsel Nöropati Spektrum Bozukluğu (Auditory Neuropathy Spectrum Disorder – ANSD): Kokleadaki dış tüy hücresinin fonksiyonu normal olmasına karşın, iç tüy hücresi ve/veya işitsel sinir fonksiyonda bozulma ile gündeme gelen işitme kaybı türünü ifade etmektedir (Narne vd., 2015: 102).

Kulak Arkası (Behind – The – Ear – BTE) İşitme Cihazı: En sık tercih edilen ve fayda sağlama oranı en yüksek olan işitme cihazı tipini ifade etmektedir (Belgin ve Ataş, 2002: 315).

Kulak İçi (In – The – Ear – ITE) İşitme Cihazı: Kulak izlerinin alınması doğrultusunda, bireylere özgü olarak hazırlanan işitme cihazlarını ifade etmektedir (Victory, 2024).

Görme Engellilik: Kısmen ya da tamamen görme yeteneğinin kaybedilmesi olarak ifade edilmektedir (Akkır, 2019: 405).

Dil ve Konuşma Engelliliği: Herhangi bir neden dolayısıyla konuşamama ya da konuşma sürecinde kullanılan ifadelerde, konuşmanın akıcılığında ve hızında bozukluk olması durumu olarak ifade edilmektedir (Kalkan ve Karabulut, 2021: 944).

Zihinsel Engellilik: Farklı nedenler dolayısıyla zihinsel gelişimin tamamlanamaması ya da zihinsel işleyişlerdeki düzenin kaybedilmesi olarak ifade edilmektedir (Şahin ve Şahin, 2020: 237).

Süreğen Hastalıklar: Maruz kalınan hastalıkların, bireylerin yaşamları boyunca varlığını devam ettirmesi olarak ifade edilmektedir (Yılmaz – Bolat, 2018: 165).

Çatışmacı Yaklaşım: Engelli bireylerin sosyal yaşama katılamamaları dolayısıyla sosyal yaşama, diğer bireylere ve kendilerine ve ekonomik yaşama ve üretim sürecine katılamamaları dolayısıyla da, ekonomik yaşama yabancılaştıklarını savunan yaklaşımı ifade etmektedir (Burcu, 2020: 50).

Yapısal – İşlevselci Yaklaşım: Engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki durumlarını; engelli olmayan bireyler için söz konusu edilen tüm sosyal ve ekonomik belirlemelerin, engelli bireyler için de söz konusu edilmesi gerektiği anlayışıyla ele alan yaklaşımı ifade etmektedir (Ünal ve Gençöz, 2018: 44).

Postmodern Yaklaşım: Engelli bireylerin hem sosyal yaşama hem de ekonomik yaşama katılımlarının artırılabilmesi için, öncelikli olarak sosyal yaşamda ve ekonomik yaşamda engelli olmayan bireylere yönelik söz konusu edilen hâkim düzenlemelerin revize edilmesi gerektiğini savunan yaklaşımı ifade etmektedir (Burcu, 2020: 65).

Sosyal İnşacı Yaklaşım: Engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki durumlarını; engellilik kapsamında değerlendirilen bedensel özelliklerin, engelli olmamayı sağlayan bedensel özelliklerin ve bu temelde de beden özelliklerinin ya da imajının, tamamen sosyal olarak inşa edildiği anlayışıyla ele alan yaklaşımı ifade etmektedir (Özyürek, 1996: 107).

Sembolik Etkileşimci Yaklaşım: Engelli bireylerin hem sosyal yaşamda hem de ekonomik yaşamda gereği gibi yer almaları için, direkt olarak sorunlu ya da anormal olarak nitelendirilmeleri yerine, bilakis sahip olduklarıyla hem kendilerine hem de sosyal ve ekonomik yaşama nasıl katkı sağlayacaklarının belirlenmesi gerektiğini savunan yaklaşımı ifade etmektedir (Burcu, 2020: 65).

Feminist Yaklaşım: Engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki durumlarını; eşitsizlik olgusundan hareketle değerlendiren ve engelli bireylere yönelik sosyal ve ekonomik yaşamda söz konusu edilen ayrımcılık kapsamındaki yaklaşımların bertaraf edilmesi ile engelli bireylerin sosyal ve ekonomik yaşama katılımlarının desteklenmesi gerektiği temelinde ele alan yaklaşımı ifade etmektedir (Öztürk, 2019: 253).

Sözel Dil Kullanılan İletişim Yöntemleri: İşitme engelli bireylerin, anadillerini anlayabilecekleri ve kendilerini ifade edebilecekleri düzeye gelmelerinin amaçlandığı iletişim yöntemini ifade etmektedir (Kaya vd., 2015: 141).

Yapısal Sözel / Oral Yöntem: Dilin, belirli bir sıra dâhilinde ve belirli kalıplar üzerinden işitme engelli bireylere öğretildiği iletişim yöntemini ifade etmektedir (Turğut vd., 2015: 33).

Doğal İşitsel / Sözel Yaklaşım: İşitme engelli bireylerin, işitme engeline sahip olmayan bireylerle rahatlıkla iletişim kurmaları ve işitme kaynaklı sorunlarının minimize edilmesi doğrultusunda, sosyal yaşama daha kolay adapte olmalarının amaçlandığı iletişim yöntemini ifade etmektedir (Akmeşe, 2016: 343).

İşitsel Yaklaşım / Tek Duyulu Yöntem: İşitme yetisinin, erken yaşlardan itibaren işitme engelli bireylerin yaşamlarında yer almasının amaçlandığı ve dudak okumaya ihtiyaç duyulmadan, işitme odaklı dil becerisi kazandırılmasına yönelik eğitim verilen iletişim yöntemini ifade etmektedir (Alsancak, 2017: 1969).

İşaret Desteği Kullanılan İletişim Yöntemleri: İletişim sürecinde, jest ve mimikler ile görsel uyaranların kullanıldığı yöntemleri ifade etmektedir (Piştav – Akmeşe ve Kayhan, 2016: 300).

İşaret Dili: Jest, mimik ve görseller kullanılarak iletişim kurulmasını ifade etmektedir (Piştav – Akmeşe, 2016: 343).

Parmak Alfabeti: Alfabede yer alan tüm harflerin parmaklar aracılığıyla ve farklı şekillerde ifade edilmesi ile sözcük ve cümleler oluşturularak iletişim kurulmasını olanaklı kılan bir iletişim sistemi olarak değerlendirilebilmektedir (Oral, 2016: 21).

Tüm (Total) Yöntem: Bireysel farklılıkların ve ihtiyaçların gözetilmesi doğrultusunda işaret dilinin, işitme yetisinin, sözel ve yazılı tüm iletişim yöntemlerinin bir arada kullanılması ile dil kazanımının sağlanmasının amaçlandığı yöntemi ifade etmektedir (MEB, 2015: 48).

İki Dil (Bilingual) Yöntemi: İşitme engelli bireylerin anadilleri olarak ifade edilen işaret dili haricinde, sözel dili ikinci bir dil olarak kazanımlarının sağlanmasını amaçlayan yöntemi ifade etmektedir (Gökgöz ve Arık, 2011: 65).

İstihdam Edilebilirlik: Tek tek tüm bireylerin ana aktörler olarak kabul edilmeleri doğrultusunda, konu ile ilgili yasal düzenlemelerle ve/veya işverenler ya da özel sektör tarafından söz konusu edilen düzenlemelere endeksli olarak, bireylerin iç işgücü piyasasında ve/veya dış işgücü piyasasında belirli bir işi sürdürme potansiyeline ve becerisine sahip olmalarının sağlanması olarak tanımlanabilmektedir (Genç ve Çat, 2013: 366).

Engelli İstihdam Edilebilirliği: Engelli bireylerin de engelli olmayan bireyler gibi istihdam edilebilme hakkından yararlanabilmelerine yönelik olarak, gerek devlet ve gerekse de özel sektör ya da işverenler tarafından konu ile ilgili birtakım düzenlemelerde bulunulması ve bu temelde de engelli bireylerin işgücü piyasasında yer almalarının sağlanmasına yönelik yeterliliklerinin ve becerilerinin artırılması olarak tanımlanabilmektedir (Çolak ve Hergüner, 2016: 2440).

Kota Yöntemi: İşverenlerin, işletmelerinde istihdam ettikleri toplam çalışan sayısı ile orantılı olacak şekilde, belirli sayıda engelli bireyi istihdam etmeleri zorunlu kılındığı istihdam yöntemini ifade etmektedir (Seyyar, 2000: 3).

Korumalı İş Yeri Yöntemi: Maruz kaldıkları fiziksel ve/veya zihinsel yetersizlikler ya da engeller dolayısıyla engelli olmayan bireylerin çalıştıkları iş yerlerinde çalışamayacak veya engelli olmayan bireyler tarafından yapılan işleri yapamayacak olan engelli bireyler için özel olarak düzenlenen ve faaliyette bulunan iş yerleri kapsamında gerçekleştirilen engelli istihdam yöntemini ifade etmektedir (Uşan, 2003: 8).

Kooperatif Çalışma Yöntemi: Engelli bireylerin gerek devlet tarafından sağlanan olanaklarla ve gerekse de bireysel çabalarıyla, kooperatif örgütlenmelerle oluşturulan istihdam olanaklarından yararlanmalarını ifade etmektedir (Tiyek, 2014: 105).

Sadece Engelli Bireylerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam Sağlanması Yöntemi: Bazı işlerin ve/veya mesleklerin kısmen ya da bütünüyle engelli bireyler için ayrılması ile bu işlerde ve/veya mesleklerde sadece engelli bireylerin istihdam edilmelerinin sağlanması doğrultusunda, engelli bireylerin istihdam edilebilirlik düzeylerinin artırılmasının amaçlandığı bir engelli istihdam yöntemini ifade etmektedir (Genç ve Çat, 2013: 366).

Kişisel Çalışma Yöntemi: Engelli bireylerin bireysel girişimleri ile kurdukları işler aracılığıyla istihdam olanağına sahip olmalarını ya da çalışma yaşamının içerisinde yer almalarını ifade etmektedir (Fırat vd., 2009: 12).

Evde Çalışma Yöntemi: Engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılabilmesi ve aktif çalışma yaşamının içerisinde yer aldıklarında maruz kaldıkları ya da kalabilecekleri sorunların bertaraf edilebilmesi açısından önemli bir istihdam yöntemi olarak ifade edilmektedir (Berkün, 2013: 17).

Destekli İstihdam Yöntemi: Korumalı iş yeri yönteminin dezavantajlarının bertaraf edilmesi amacıyla geliştirilen bir engelli istihdam yöntemi olarak değerlendirilmektedir (Karaaaslan, 2019: 81).

Aktif İstihdam Politikaları: Gerek engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin ve gerekse de genel olarak aktif nüfusun istihdam edilebilirliğinin artırılmasına yönelik uygulanan politikaları ifade etmektedir (Uşen, 2007: 67).

Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Programları: Uzun dönemden beri işsiz olan, mesleki bilgilerinin ya da belirli bir mesleğe yönelik uzmanlık düzeylerinin geliştirilmesi gerekliliği bulunan ya da belirli bir işte istihdam edilebilecek düzeyde

mesleki bilgiye ya da belirli bir mesleğe yönelik uzmanlık düzeyine sahip olmayan engelli bireylere, belirli bir meslek ya da uzmanlık alanında vasıf kazandırılması amacıyla uygulanan eğitim ve rehabilitasyon programlarını ifade etmektedir (Orhan, 2013: 241).

Kamu Yararına Çalışma Programları: Kamu kurum ve kuruluşlarında yaratılan işlerde; engelli bireylerin belirli bir süre çalışmalarının, çalışma yaşamına ilişkin deneyim kazanmalarının ve çalışma yaşamının gerektirdiği disiplin ve işleyiş sürecine adapte olmalarının amaçlandığı ve sağlandığı engelli istihdam edilebilirliği programlarını ifade etmektedir (Kayıhan ve Köse, 2018: 32).

Sübvansiyon Edilen İstihdam Programları: Engelli bireyleri istihdam eden işverenlere ya da işletmelere, devlet tarafından ücret sübvansiyonu sağlandığı engelli istihdam edilebilirliği programlarını ifade etmektedir (Jeon, 2015: 49).

İşbaşı Eğitim Programları: Engelli bireylerin hem mesleki vasıflarının ya da belirli bir mesleğe yönelik uzmanlık bilgilerinin geliştirilebilmesine yönelik eğitimler verilen hem de bu süreçte ödenen ücretlerle, engelli bireylerin gelir elde etmeleri sağlandığı engelli istihdam edilebilirliği programlarını ifade etmektedir (Aycan, 2005: 63).

Girişimci Hibe Desteği Programları: Engelli bireylere finansman sağlanarak, kendi işlerini kurmalarının ya da mevcut işlerini geliştirmelerinin amaçlandığı ve sağlandığı engelli istihdam edilebilirliği programlarını ifade etmektedir. (Eliöz vd., 2017: 572).

İşgücüne Katılım Oranı: Aktif nüfusun, kurumsal olmayan çalışma çağında bulunan nüfusa oranı olarak tanımlanabilmektedir (Karaoğlan ve Ökten, 2015: 276).

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

A. Engelli Kavramına Genel Bakış

1. Engellilik Tanımı

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde; engellilik kavramının tanımlanmasına ve kapsamının belirlenmesine yönelik olarak, üzerinde uzlaşılan bir belirlemenin yer almadığı görülmektedir. Söz konusu edilen bu durum; ilgili literatürde yer alan çalışmalar bağlamında kavram karmaşasının ortaya çıkmasına neden olmakla birlikte, çalışmaların da genel olarak engellilik kavramının kapsamının belirlenmesine yönelik yapıldığı gözlenmektedir.

Konu ile ilgili literatürde genel olarak “engellilik” kavramının, İngilizce “disability” ve “disabled” kavramlarına karşılık kullanıldığı belirlenmektedir. Bununla birlikte “disability” ve “disabled” kavramları yerine konu ile ilgili literatürde, “engellilik” kavramından farklı kavramların da kullanılabildiği görülmektedir. Bu kapsamda konu ile ilgili literatürde yer alan bazı araştırmalarda, “engellilik” kavramı yerine “sakatlık – sakat” ve bazı araştırmalarda da “özürlülük – özürlü” kavramlarına yer verildiği görülmektedir (Uşan, 1997: 15; Ürker, 2010: 3).

“Sakatlık” ve “özürlülük” kavramları; bedensel bir rahatsızlıktan kaynaklanan fonksiyon kaybı ya da yetersizlik durumlarını ifade etmeye yönelik ve genel olarak da eşanlamlı kavramlar olarak kullanılmaktadır. Bununla birlikte “sakatlık” ve “özürlülük” kavramlarının, eşanlamlı kavramlar olarak kullanılmasının doğru olmaması söz konusudur. Zira “özürlülük”, bedensel rahatsızlıklar sonucunda ortaya çıkan fonksiyon kaybını; “sakatlık” ise, tıbbi bir durumu ifade etmektedir (Uşan, 1997: 50).

“Engellilik – engelli” kavramları ise; bu duruma maruz kalan bireylerin, sosyal ya da çevresel alana katılımlarının engellenmesini halini ifade etmeye yönelik kullanılmaktadır (Yılmaz, 2015: 81). Bu bağlamda da engellilik kavramının, sakatlık ve özürlülük kavramlarının üstünde yer alan bir kavram olarak kullanıldığı görülmektedir.

Türk Dil Kurumu (TDK) (2023) tarafından “engelli” kavramı; engeli bulunan, vücudunda eksiklik ya da kusur olan ve özürlü birey olarak tanımlanmaktadır.

Sosyolojik yaklaşım veya kuramlar kapsamında da engellilik kavramının, belirli sosyal bağlamlara endeksli olarak ve farklı bakış açıları bağlamında ele alındığı ve tanımlandığı görülmektedir. Yapısal – İşlevselci Yaklaşım kapsamında engellilik; toplumsal normlara gereği gibi uyum sağlayamayan, özel yaşamlarında ve toplumsal yaşamda genel olarak bireylerden beklenen işlevleri yerine getiremeyen ve bu doğrultuda da toplumsal yaşamın dışına itilen bireylerin sahip oldukları, dolayısıyla da normal addedilen bireylerde görülmeyen fiziksel ve/veya ruhsal bozukluklar ve/veya eksiklikler olarak ifade edilmektedir (Vural, 2019: 32).

Söz konusu edilen bu belirlemeler doğrultusunda Yapısal – İşlevselci Yaklaşım; toplumsal yaşamın devamlılığı için tesis edilen toplumsal, kültürel, ekonomik vb. tüm yapıların ya da yapılanmaların, engelli olmayan ya da normal addedilen bireylere göre düzenlendiğini ve bu düzenin ise, engelli bireylerin toplumsal yaşamın dışında kalmasına neden olduğunu savunmaktadır. Bununla birlikte Yapısal – İşlevselci Yaklaşım’a göre; ifade edilen toplumsal yapıların ya da yapılanmaların engelli bireylerin de gözetilmesi doğrultusunda düzenlenmesi ile hem bu yapılara ilişkin işleyişlerin çok daha kusursuz olması hem de engelli bireylerin toplumsal yaşama adaptasyonları sağlanabilecektir (Wallace ve Wolfe, 2012: 242).

Çatışmacı Yaklaşım’a göre ise, engellilik; fırsat eşitsizliği ve ekonomik kaynaklara erişim ile ırk, dil, din, cinsiyet ve sosyal sınıf gibi hemen her alanda bireylerin kategorize edilmeleri ve dengesiz güç ilişkilerinin ortaya çıkmasına neden olan tüm etmenler kapsamında ve oldukça geniş boyutlarda ele alınmaktadır. Bu temelde de Çatışmacı Yaklaşım; engellilik olgusunun, toplumsal eşitsizliğe neden olması ve dolayısıyla da toplumsal yaşamda çıkar çatışmaları yaşanması amacıyla belirli toplumsal gruplar tarafından üretildiğini belirtmektedir (Kaldık, 2020: 19).

Sembolik Etkileşimci Yaklaşım kapsamında engellilik; toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında engelli bireylerin maruz kaldıkları tüm engel durumları ve bu durumların, engelli bireylerin fiziksel ve toplumsal çevreleri ile ilişkileri ve etkileşimleri bağlamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Sembolik Etkileşimci Yaklaşım’a göre engellilik; engelli bireylerin maruz kaldıkları fiziksel ve/veya psikolojik engel durumları üzerinden değil, bilakis bu durumların engelli

bireyler tarafından nasıl algılandığı ya da engelli bireylerin bu durumlara hangi anlamları yükledikleri üzerinden incelenmektedir (Burcu, 2020: 66). Dolayısıyla da Sembolik Etkileşimci Yaklaşım tarafından engellilik; maruz kalınan eksiklikler olarak değil, bilakis maruz kalınanların eksiklik olarak algılanması olarak ifade edilmektedir.

Sosyal İnşacı Yaklaşım kapsamında engellilik; toplumsal sorunlarla, süreçlerle ve etkileşimlerle ortaya çıkan bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda da Sosyal İnşacı Yaklaşım'a göre engellilik; özde direkt olarak bireylerin maruz kaldıkları eksiklikleri değil, toplumsal yaşamda bedeninin yeniden inşa edilmesiyle gündeme getirilen ya da getirilmeye çalışılan eksiklikleri ifade etmektedir (Turner, 2007: 66). Dolayısıyla da Sosyal İnşacı Yaklaşım tarafından engellilik; bedenin fiziksel ve/veya psikolojik özelliklerindeki eksiklikler dolayısıyla değil, bilakis bedene toplumsal normlar ve kültürel değerler ile yüklenen fiziksel ve/veya psikolojik özelliklere ilişkin temsillerin eksikliğinden kaynaklanan bir olgu olarak ele alınmaktadır.

Feminist Yaklaşım kapsamında engellilik; sadece fiziksel ve/veya psikolojik bir engele ya da eksikliği sahip olunması bağlamında değil, toplumsal yaşamda dezavantajlı durumda bulunan tüm bireyler açısından değerlendirilmektedir. Bu bağlamda Feminist Yaklaşım; kadın olmak gibi, toplumsal yaşamda dezavantajlı durumda olmaya neden olan tüm kategorilendirmelerin ve dahi engelliliğin, toplumsal yaşam içerisinde ve toplumsal normlar ve kültürel değerleri ile inşa edildiğini savunmaktadır. Neticesinde de Feminist Yaklaşım'a göre; hasta olmak ya da olmamak, güzel olmak ya da olmamak, yaşlı olmak ya da olmamak veya engelli olmak ya da olmamak kapsamında, bedenin yeniden inşa edilmesine yönelik söz konusu edilen tüm belirlemelerin yapay olduğunu ifade etmektedir (Samav ve Sallan – Gül, 2021: 45).

a. Uluslararası Kuruluşların Tanımlamaları Bağlamında Engellilik Kavramı

ILO 01.06.1983 tarih ve 159 sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelliler) Sözleşmesi kapsamında “engellilik” kavramı; uygun bir iş temin edilebilmesini ya da belirli bir işte ilerleme sağlanmasını engelleyen ve bireylerin hareketliliğini önemli ölçüde azaltan fiziksel ve/veya zihinsel eksiklikler olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2008: 4).

Birleşmiş Milletler (BM – United Nations – UN) Genel Kurulu'nun 09.12.1975 tarih ve 3447 sayılı Kararı ile ilan edilen “Engelli Bireylerin Hakları Deklarasyonu” kapsamında “engellilik; özel yaşamda ya da toplumsal yaşamda bireylerin kendi kendilerine yapmaları gereken işleri yapamamalarına neden olan, bedensel ve/veya zihinsel kabiliyetlerindeki genetik ya da sonradan meydana gelen etkilerle ortaya çıkan eksiklikler olarak tanımlanmaktadır (UN, 2024).

DSÖ tarafından ise engellilik kavramı; medikal bir yaklaşım kapsamında değerlendirilmek doğrultusunda, bireylerin yaşlarına, cinsiyetlerine ve toplumsal ve kültürel etmenlere endeksli olarak kendilerinden beklenen rollerin yerine getirilememesine neden olan yetersizlik ya da özürlülük durumu olarak ifade edilmektedir (ÖZİDA, 1999: 74).

b. Türkiye’de Engelliliğin Tanımı

07.07.2005 tarih ve 25868 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun kapsamında “engellilik” kavramı; bireylerin maruz kaldıkları ve uluslararası yöntemler baz alınarak derecelendirilen, sınıflandırılan ve tanımlanan fiziksel ve/veya eksiklikler olarak ifade edilmektedir.

16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında ise; “engellilik” kavramı yerine, bireylerin “özürlülük” durumlarını ifade etmeye yönelik olarak “malullük” kavramının kullanıldığı ve malullük kavramının da, iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalmak doğrultusunda çalışma gücünün en az %60'ının kaybedilmesine neden olan sakatlık ya da özürlülük durumu olarak tanımlanmaktadır.

Türkiye’de engellilik kavramının tanımlanmasına yönelik söz konusu edilen yasal mevzuat kapsamında, konu ile ilgili üzerinde uzlaşılan bir kavramdan ve tanımlamadan söz edilemediği görülmektedir. Neticesinde de yasal mevzuat kapsamında engelliliğin tanımlanmasına yönelik üzerinde uzlaşılan bir belirlemeden söz edilememesi hem engellilik alanında tutarlı bir dil üretilmemesine hem de kavram karmaşasına neden olmaktadır. Çok daha önemlisi ise; söz konusu edilen yasal mevzuat kapsamında engelli bireylerin toplumsal ve ekonomik yaşamdaki haklarına yer verilmemesi ve bilakis tanımlamalarda engelli bireylerin eksikliklerinin ön plana

çıkartılması, engelli bireylerin kamuoyu nezdinde “eşit vatandaş” olarak algılanamamalarına neden olmaktadır.

Türkiye’de, engellilik kavramının tanımlanmasına ve kapsamının belirlenmesine yönelik olarak hemen her kurumun kendi çalışmalarına ve ihtiyaçlarına uygun düşen belirlemelerde bulunması ve konu ile ilgili yasal düzenlemelerde dahi bu farklı belirlemelere yer verilmesi, sadece bir kavram tanımlaması sorunu olarak kendisini ortaya koymamakta ve bilakis engellilik alanı ile ilgili sorunların daha fazla beslenmesi ve büyümesi sağlanmaktadır. Bu bağlamda özellikle 1983 yılı sonrasında; konu ile ilgili kavramsal belirleme ve değerlendirme farklılıklarının çok daha fazla ön plana çıktığı ve engellilik alanının, mecrasından çok uzak söylemlere konu edildiği görülmektedir.

Neticesinde de engellilik alanının farklı belirlemelere ve değerlendirmelere endeksli olarak ele alınması ile engelli bireylerin toplumsal yaşamda daha avantajlı konuma getirilmelerinin amaçlandığı düşünülse de; bilakis engelli bireyleri kategorize etmeye yönelik bu yaklaşımların, engelli bireylerin çok daha fazla toplumsal yaşamın dışına itilmelerine neden olduğu söylenebilmektedir. Bu doğrultuda da engelli bireyler toplumsal yaşamda, “sakat” ve “özürlü” kavramları ile değerlendirilmeye başlanmaktadır.

1980’li ve özellikle de 1990’lı yıllarla birlikte, yasal mevzuat kapsamında engelli bireylerin değerlendirilmesinde “sakat”, “alil”, “arızalı” ve “meflûç” gibi özde engelli bireyleri psikolojik baskı altına alan kavramların daha az kullanılması söz konusu olmakla birlikte; bilakis 1980 öncesi dönemde kullanılmayan “özürlü” kavramının engelli bireylerin tanımlanmasına yönelik yasal mevzuatta kullanılmaya başlandığı ve konu ile ilgili literatüre kazandırıldığı gözlenmektedir.

21. yüzyıl Türkiye’inde artık engelli bireyler hem kamu sektöründe hem de özel sektörde önemli yerlerde görev almakta ve bu görevlerini de başarıyla ifa etmektedirler. Engelli bireyler artık; haklarında karar verilen kişiler değil, bilakis kendileri ve yaşamları hakkındaki kararlara müdahil olabilen ve bizzat bu kararların sahibi olan kişilerdir. Bu bağlamda eğer konu ile ilgili literatüre engelli bireylerin mevcut durumlarının ifade edilmesine yönelik yeni kavramların ve tanımlamaların kazandırılması istenmekteyse; engelli bireylerin bir vatandaş olarak değerlendirilmelerini sağlayabilecek yaklaşımlarla, toplumsal yaşamda geri plana

itilmelerine neden olan klişeleşmiş ifadelerin dışında ve ön plana çıkarılmalarını destekleyecek ifadelerle ele alınmaları gerekmektedir. Ötekileştirilmeden değerlendirildiklerini bilen engelli bireylerin de, bu yaklaşımlarla kendilerini daha fazla gerçekleştirebilmeleri olanaklı olabilecektir.

Nasıl ki toplumsal yaşamda engelli olmayan bireylerin değerlendirilmesine yönelik olarak insan bedeninin merkeze alınması üzerinden bir dil üretilmemekteyse, engelli bireylerin de aynı şekilde ele alınmalarına ve engelli olmayan bireylerin bedensel özellikleri merkeze alınarak tanımlanmamalarına özen gösterilmelidir. Zira engelli bireylerin tanımlanması sürecinde, engelli olmayan bireylerin bedenlerinin merkeze alınmasına yönelik bir dilin üretilmesi ve kullanılması; ast – üst ilişkilerine endeksli hiyerarşik bir yapılanmayı beraberinde getirmekte ve “engelli bireyler ve diğerleri” gibi kategorik ve ötekileştirmeye dayanan tutumların ve yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Öteki üzerinden diğerini okuma ve kendine bir merkez prototipi tasavvur ederek; çevreyi bu merkez üzerinden değerlendirme ve kimlik giydirme çabası ile toplumsal yaşamda tek tip insan tahayyülü, ancak toplumsal yaşamda ve işleyişlerde karmaşa ve kargaşa yaşanmasına neden olmak isteyen zihinlerin ürünü olabilir. Adorno ve Horkheimer (2010: 121) tarafından bu durum, “kimliğin mantığı (logic of identity)” olarak ifade edilmektedir. “Kimliğin mantığı” ifadesini Adorno ve Horkheimer (2010: 121); benzer özellikler sergileyenleri “biz” sınıfı içerisinde kategorize etme ve mantıksal olarak zıt olduğu düşünülen kategori ile de, “öteki” olanı oluşturma şeklinde tanımlamaktadırlar.

Young (2000: 63) tarafından ise; ötekileştirme bağlamında “biz” ve “öteki” dikotomisi, “iyi” ve “kötü” ayrımı ile özdeşleştirilmektedir. Bu doğrultuda Young’a (2000: 63) göre, “iyi” olan “biz” ve “kötü” olan “öteki” olarak ifade edilmektedir. Young (2000: 63) tarafından söz konusu edilen bu hususlar ve ötekileştirme engellilik kavram üzerinde yorumlandığında; Young’a (2000: 63) göre “iyi” olan ve “biz” olarak ifade edilenlerin toplumsal yaşamdaki sağlıklı bireyleri, “kötü” olan ve “öteki” olarak ifade edilenlerin ise toplumsal yaşamda merhamet edilen ve eksik görülen engelli bireyleri temsil ettiği söylenebilmektedir.

Söz konusu edilen bu belirlemeler ve değerlendirmeler haricinde; toplumsal yaşam içerisinde ve özellikle de aile ve okul gibi sosyal kurumlarda, “özürlülük”

ekseninde paradigmatik bir “öteki” meydana getirildiği görülmektedir. Bu doğrultuda da yine engellilik kavramının tanımlanmasına ve kapsamının belirlenmesine yönelik değerlendirmeler, kusursuz bedenlerin merkeze alınması ile yapılmakta ve kusursuz bedenler üzerinden, bu kusursuzluğa sahip olmadıkları ya da erişemedikleri düşünülenler “engelli” olarak nitelendirilmektedirler. Hatta kimi bedenler çok daha aşağılayıcı nitelendirmelerle ifade edilmekte ve yapılan sınıflandırmalar temelinde ayrıştırmada bulunma yoluna gidilmektedir.

Estetik hazlara hitap edebilecekler ve görsel tüketime konu olabilecekler; şüphesiz vitrinlerde ve dahi şehrin ve tüm kamusal alanların camekânlarında yer bulabilmektedirler. Bununla birlikte modern ideolojiler tarafından oluşturulan ve ölçüleri santim santim verilen kusursuz insan tipinin belirlenmesindeki ölçünün ayarı kaçırıldığında, modern ideolojilerin belirlediği parametrelere uymayan herkes artık “özürlü” ya da “engelli” olarak nitelendirilmeye başlanmaktadır (Kesgin, 2010: 20). Bu durumda da artık ne denli normal olduğunuzun belirlenmesinde kullanılan kriterler, görsel tüketime ne denli hitap edebildiğinize endeksli olarak belirlenmektedir.

Sonuç olarak toplumsal ve kültürel kurgunun bir tezahürü olarak kendisini ortaya koyan tüketim ideolojisi içerisinde; tüketim ideolojisinin temel dinamikleri doğrultusunda belirlenen ölçütlere uyan ve tam anlamıyla da görsel hazza hitap edebilen (ideal) insan ile bu (ideal) insan tipine göre tanımlanan ve merkez – insan tipine uyması beklenmesine karşın bilakis bunu ıskalayan özürlü insan olmak üzere, iki tip insan profilinin belirlendiği görülmektedir. Bu nedenle de ifade edilen sistemin hâkim olduğu toplumsal yaşamda; kusursuz bedenlere tüketim kültürünün temel dinamiklerine dayanılarak daha fazla önem verilmekte ve engelli bedenlere de, herhangi bir anlam ithaf edilmemekte ve hatta bu bedenler, bilakis görmezden gelinmektedir.

2. Engellilik Sosyolojisi Kuramları

a. Yapısal – İşlevselci Yaklaşım

Engellilik sosyolojisi kuramları kapsamında Yapısal – İşlevselci Yaklaşım; Émile Durkheim tarafından geliştirilen, Bronisław Kasper Malinowski tarafından kapsamlandırılan ve Talcott Parsons tarafından, “Sistem Teorisi” ile farklı sosyolojik boyutlarda değerlendirilmeye başlayan bir yaklaşımdır. Yapısal – İşlevselci Yaklaşım kapsamında; bir organizmadaki organların her birinin ayrı ayrı işlevler üstlenmesi gibi,

toplumu oluşturan her kurumun ayrı işlevler üstlendiği ve toplumsal yaşamın belirli bir düzenlilik içerisinde devam edebilmesi için, tüm kurumların birbirleriyle koordinasyon içerisinde bulunması gerektiği ifade edilmektedir (Ünal ve Gençöz, 2018: 45).

Söz konusu edilen bu belirlemeler doğrultusunda Yapısal – İşlevselci Yaklaşım'a göre; engelli bireylerin de, toplumsal yaşamda bütünselliğinin sağlanabilmesi ve toplumsal yaşamın devamlılığının olanaklı kılınabilmesi açısından ayrı bir işleve ve öneme sahip oldukları göz ardı edilmemelidir (Wallace ve Wolfe, 2012: 243). Engelli bireylerin toplumsal yaşamda bütünselliğinin sağlanabilmesi ve toplumsal yaşamın devamlılığının olanaklı kılınabilmesi açısından üstlendikleri işlevlerin ya da önemin ne olduğu konusunda; Yapısal – İşlevselci Yaklaşım kapsamında farklı spekülâtif belirlemeler ve değerlendirmeler ortaya konulması söz konusudur (Ritzer, 2011: 146).

Yapısal – İşlevselci Yaklaşım'ın genel kapsamı itibariyle; engelli toplumsal yaşamda bütünselliğinin sağlanabilmesi ve toplumsal yaşamın devamlılığının olanaklı kılınabilmesi açısından üstlendikleri işlevin ve önemin, “normal” bireylere yönelik işlevlerin ve önemin belirlenebilmesi bağlamında değerlendirildiği söylenebilmektedir.

b. Çatışmacı Yaklaşım

Engellilik sosyolojisi kuramları kapsamında Çatışmacı Yaklaşım; engellilik olgusunu, ekonomik kaynaklara erişim noktasında toplumsal yaşamda söz konusu olan çatışmanın bir sonucu olarak değerlendirmektedir (Esgin, 2013: 145). Bu temelde de Çatışmacı Yaklaşım; engelli bireylerin ekonomik yaşamda ve çalışma yaşamında çok daha fazla yer almalarının ve bu doğrultuda ekonomik kaynaklara daha fazla erişmelerinin sağlanması ile birlikte, toplumsal yaşamda engelli bireylerin kategorize edilmelerine neden olan çatışmaların da minimize edilebileceğini ya da tümüyle bertaraf edilebileceğini ifade etmektedir.

c. Sembolik Etkileşimci Yaklaşım

Engellilik sosyolojisi kuramları kapsamında Sembolik Etkileşimci Yaklaşım; engellilik olgusunu, engelli olarak nitelendirilen ya da etiketlenen bireylere yüklenen sembolik anlamlar üzerinden değerlendirmektedir. Bu temelde Sembolik Etkileşimci Yaklaşım'a göre; toplumsal yaşama ilişkin tüm anlamların sembolik olarak üretilmesi

söz konusu olduğu gibi, engelli olmaya ilişkin belirlenen ya da engelli bireylere atfedilen özelliklerin de özde kurgu semboller olması söz konusudur (Wallace ve Wolfe, 2012: 248). Dolayısıyla da engellilik olgusu, toplumsal ilişki ve etkileşim sürecinde engelli bireylere yüklenen anlamlardan öte bir anlam ifade etmemektedir.

d. Postmodern Yaklaşım

Engellilik sosyolojisi kuramları kapsamında Postmodern Yaklaşım; toplumsal yaşam ve toplumsal yapı ile ilgili olarak kendisinden önce farklı yaklaşımlara endeksli olarak ortaya konulan belirlemeleri ve değerlendirmeleri, gereğinden fazla kuramsallaştırma olarak nitelendirmek doğrultusunda anlamsız görmektedir. Bu temelde de Postmodern Yaklaşım ile engellilik olgusunun da farklı bir perspektiften değerlendirilmesi söz konusudur (Sarup, 2004: 36).

Postmodern Yaklaşım'a göre; bireylerin "normal ya da anormal", "tam ya da eksik" veya "kusursuz ya da kusurlu" olarak nitelendirilmelerinin olanaksız olması gibi, "engelsiz ya da engelli" olarak nitelendirilmeleri de olanaksız ve hatta toplumsal yaşamda bu kapsamda ikilimler yaratılması gereksizdir (Harvey, 2010: 49). Söz konusu edilen bu belirlemeler doğrultusunda Postmodern Yaklaşım'ın: bireylerin, bireyselleştirilmeden ya da çoğullaştırılmadan ve sadece "birey" olarak değerlendirilmeleri gerektiğini savunduğu söylenebilmektedir.

e. Feminist Yaklaşım

Engellilik sosyolojisi kuramları kapsamında Feminist Yaklaşım; kadının toplumsal yaşamdaki yerinin ve rolünün toplum tarafından inşa edilmesinde olduğu gibi, engelli bireylerin toplumsal yaşamdaki yerinin ve rolünün toplum tarafından inşa edilmesi söz konusudur (Irefin vd., 2012: 73). Feminist Yaklaşım'a göre, doğanın özünde; bireylerin "kadın" ya da "erkek" olarak kategorize edilmeleri söz konusu olmadığı gibi, "engelli" ya da "engelsiz" veya "tam" ya da "eksik" bedene sahip bireyler olarak değerlendirilmelerinden de söz edilememelidir (Ecevit, 2011: 17).

İfade edilen bu belirlemeler doğrultusunda Feminist Yaklaşım temelinde; toplumsal yaşamda cinsiyetçi bakış açısıyla belirli bir yer ve rol atfedilmesinde olduğu gibi, engelli bireylere de beden imgesinin ön planda tutulmasıyla ve beden imajının toplum tarafından şekillendirilmesi doğrultusunda, belirli bir yer ve rol atfedildiği söylenebilmektedir.

3. Engelli Grupları

Engellilik ile ilgili gruplandırmaların, bireylerin maruz kaldıkları engellilik durumlarının düzeyine ve özelliklerine göre yapılması olanaklı olabilmektedir. Bu temelde bireylerin engellilik durumları; “ortopedik engellilik”, “işitme engellilik”, “görme engellilik”, “dil ve konuşma engellilik”, “zihinsel engellilik” ve “süreğen hastalıklar” kapsamında altı grupta değerlendirilebilmektedir.

a. Ortopedik Engellilik

Ortopedik engellilik; sinir, iskelet ve kas sisteminde doğuştan söz konusu olan ya da sonradan meydana gelen fonksiyon kaybı olarak ifade edilmektedir (Kaldık, 2022: 978). Ortopedik engellilik, fiziksel engellilik olarak değerlendirilmekte ve bireylerin sosyal yaşama uyum sağlamalarını ve katılımlarını zorlaştırmaktadır.

b. İşitme Engellilik

İşitme engellilik; uyum, gelişim ve iletişim görevlerinde işitme ile ilgili problemler yaşama durumu olarak ifade edilmektedir. Saf ses ortalamasının 0,5 kHz, 1 kHz, 2 kHz ve 4 kHz düzeyindeki işitme eşikleri hesaplanarak, işitme kaybı derecelendirmesi yapılabilmektedir. DSÖ İşitme Kaybı Derecelendirmesi kapsamında; işitme bozukluklarının günlük yaşamda iletişimi olanaksız hale getirdiği kabul edilen işitme seviyesi, 25 dB olarak ifade edilmektedir (Mathers vd., 2000: 3). İşitme engelli bireylerin işitme kaybı derecelendirmesinin yapılması doğrultusunda; %40 ve üzeri düzeyde işitme kaybına maruz kalan bireyler, işitme engelliler engelli raporu alabilmekte ve engellilere yönelik söz konusu edilen tüm haklardan yararlanabilmektedirler.

c. Görme Engellilik

Görme engellilik; kısmen ya da tamamen görme yeteneğinin kaybedilmesi olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte renk körlüğü, gece körlüğü ve göz protezi kullanılması da, görme engellilik kapsamında değerlendirilmektedir (Akkır, 2019: 405).

d. Dil ve Konuşma Engelliliği

Dil ve konuşma engelliliği; herhangi bir neden dolayısıyla konuşamama ya da konuşma sürecinde kullanılan ifadelerde, konuşmanın akıcılığında ve hızında bozukluk olması durumu olarak ifade edilmektedir (Kalkan ve Karabulut, 2021: 944).

Dil ve konuşma engelliliği; bireylerin maruz kaldıkları dil ve konuşma bozukluklarının düzeyi ve özellikleri bağlamında, farklı şekillerde sınıflandırılabilir.

e. Zihinsel Engellilik

Zihinsel engellilik; farklı nedenler dolayısıyla zihinsel gelişimin tamamlanamaması ya da zihinsel işleyişlerdeki düzenin kaybedilmesi olarak ifade edilmektedir (Şahin ve Şahin, 2020: 237). Zihinsel engellilik, kompleks bir olguyu ifade etmektedir. Bu nedenle de konu ile ilgili belirlemelerin ve değerlendirmelerin, geniş kapsamlı ve detaylı yapılması gerekliliği bulunmaktadır.

f. Süreğen Hastalıklar

Süreğen hastalıklar; maruz kalınan hastalıkların, bireylerin yaşamları boyunca varlığını devam ettirmesi olarak ifade edilmektedir. Bu yönüyle de süreğen hastalıklar, genel olarak bireylerin yaşamını tüm boyutlarıyla etkilemektedir (Yılmaz – Bolat, 2018: 165). Süreğen hastalıklar; nörolojik bozukluklar, ürolojik bozukluklar, endokrin bozuklukları, metabolizma ile ilgili bozukluklar, kalp – damar sistemi bozuklukları, sindirim sistemi bozuklukları ve psikolojik kökenli davranış bozuklukları şeklinde örneklendirilebilmektedir.

4. İşitme Engellilik: Nedenleri ve Derecelendirilmesi

İşitme; dış ortamdaki ses dalgalarının, dış kulak ve orta kulak yoluyla iç kulağa aktarılması doğrultusunda meydana gelen elektriksel potansiyellerin akustik sinir aracılığıyla işitme korteksine taşınması ile gerçekleşmektedir. İşitme kaybı söz konusu olduğunda ise; dış kulak, orta kulak, iç kulak ve akustik sinirde gündeme gelen patolojiler dolayısıyla, dış ortamdaki seslerin algılanamaması gündeme gelmektedir (Mondelli vd., 2013: 52). Bireylerin işitme kaybı yaşamaları durumunda ise; konuşma ve anlama becerilerinde bozulmalar söz konusu olabildiğinden, sosyal yaşamda iletişim problemleri yaşanması ve yaşam kalitelerinin düşmesi söz konusu olabilmektedir.

Kulak anatomisi ve işitme fizyolojisi; dış kulak, orta kulak ve iç kulak kapsamında incelenebilmektedir. Dış kulak; kulak zarının lateralinde kalan kısmı ifade etmekte ve sesin kulak zarına iletilmesini ve lokalizasyonunu sağlamaktadır. Kulak kepçesi (aurikula), dış kulak yolu ile timpanik membrandan oluşmaktadır. Kulak kepçesi (aurikula), elastik kıkırdaktan ve elastik kıkırdağı saran ciltten oluşmaktadır.

Dış kulak yolu, 2,5 cm uzunluğunda ve S şeklinde bir yapı arz etmektedir. Lateral, üçte bir oranında kıkırdaktan ve medial, üçte iki oranında kemik kanaldan oluşmaktadır. Erişkin bireylerde kulak muayenesi sürecinde timpanik membran, kulak kepçesi yukarıya ve arkaya çekilerek izlenebilmektedir (Lee vd., 2015: 53; Mantello vd., 2016: 316).

İnsan kulağı, 16 Hz ile 20.000 Hz frekans aralığında yer alan sesleri işitmektedir. Konuşma seslerinin ise genel olarak, 500 Hz ile 2.000 Hz arasında olması söz konusudur. Ses şiddeti, direkt olarak kulak zarında oluşan mekanik basınca endeksli değerlendirilmekte ve “desibel (dB)” ile ölçülmektedir. Fısıltı olarak nitelendirilen seslerin yaklaşık 30 dB, konuşma seslerinin yaklaşık 40 dB ile 60 dB arasında ve bağırma seslerinin ise, yaklaşık 80 dB ile 90 dB arasında olması söz konusudur (Knudsen vd., 2010: 131; Uysal vd., 2015: 71).

İşitme kayıpları, konjenital ya da doğum esnasında ya da doğum sonrasında maruz kalınan faktörler nedeniyle akkiz gelişebilmektedir. Genel bir değerlendirme doğrultusunda da işitme kayıplarının; “İletim Tipi İşitme Kaybı”, “Sensorinöral İşitme Kaybı” ve “Mikst Tip İşitme Kaybı” olarak sınıflandırılabilmesi söz konusudur. İşitme kayıplarının patofizyolojisini anlamak, kokleada gerçekleşen ses iletimi mekanizmasının anlaşılmasını gerektirmektedir. Gates vd., 2003: 58; Uysal vd., 2015: 72).

İşitme kaybı risk faktörlerinin ve etiyolojisinin bilinmesi ise, işitme kaybına engel olunabilmesi ve erken müdahale olanağından yararlanılabilmesi açısından önem taşımaktadır (Lee vd., 2005: 3). İşitme kaybına maruz kalan bireyler, yaşamları boyunca durumlarına adapte olmak için çaba sarf etmek zorunda kalabilmektedirler. Zira işitme kaybına neden olan spesifik risk faktörleri ile işitme kaybının derecesi arasında söz konusu olan ilişki, yaşa bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir.

İşitme kaybı risk faktörleri, işitme kaybının etiyolojisi bağlamında genel olarak; yaşlılık ile ilgili faktörler, çevresel faktörler, genetik (konjenital) faktörler, genetik faktörler, kronik hastalıklardan kaynaklanan faktörler, yaşam tarzından kaynaklanan faktörler ile sigara ve alkol kullanımından kaynaklanan faktörler kapsamında değerlendirilebilmektedir (Chia vd., 2007: 189; Hederstierna ve Rosenhall, 2016: 22; Oberg, 2016: 3; Genç vd., 2018: 899; Servidoni ve Conterno, 2018: 2).

İşitme kaybı risk faktörleri kapsamında değerlendirilen yaşlılık ile ilgili faktörler, koklear yaşlanmaya bağlı olarak söz konusu olmaya başlamaktadır (Albera vd., 2010: 666). İşitme kaybı risk faktörleri kapsamında değerlendirilen çevresel faktörler ise; gürültüye, mesleki işitme kayıplarına ya da endüstriyel işitme kayıplarına, ototoksik ilaçlara ve bireylerin sosyo – ekonomik düzeylerine bağlı olarak gündeme gelebilmektedir (Akın – Şenkal vd., 2014: 391; Berg vd., 2014: 103; Kenar ve Ayçiçek, 2015: 133).

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda; toluen, trikloroetilen, stiren ve ksilen kapsamında bazı kimyasallara maruz kalınmasının da işitme kaybına neden olabildiği bulgulanmıştır (Sliwiska – Kowalska ve Kotylo, 2007; Fernandes ve Fernandes, 2010). Konu ile ilgili araştırmalar kapsamında ayrıca; uzun süreli olarak hem aşırı gürültüye hem de ototoksik kimyasallara maruz kalan bireylerde işitme kaybı riskinin arttığı belirlenmiştir (Öztürk vd., 2007; Weinstein vd., 2015).

İşitme kaybı risk faktörleri kapsamında değerlendirilen konjenital faktörler; genetik ya da çevresel etkilerden kaynaklı olarak prenatal dönemde söz konusu olan bazı anormallikler dolayısıyla, organların ve diğer yapıların bozulmasına bağlı olarak gündeme gelebilmektedir (Öztürk vd., 2007: 41; Le vd., 2017: 5; Schilder, 2017: 4). İşitme kaybı risk faktörleri kapsamında değerlendirilen genetik faktörler ise; cinsiyete, ırka ve spesifik genlere bağlı olarak söz konusu olabilmektedir (Mitchell ve McCombe, 2009: 108; Akın – Şenkal vd., 2014: 392; Das vd., 2018: 592).

İşitme kaybı risk faktörleri kapsamında değerlendirilen kronik hastalıklardan kaynaklanan faktörler; işitme kaybı ile komorbid hipertansiyona, diyabete ya da felce bağlı olarak gündeme gelebilmektedir (Xu vd., 2012: 436; Akın – Şenkal vd., 2014: 392; Basner vd., 2014: 1326). İşitme kaybı risk faktörleri kapsamında değerlendirilen yaşam tarzından kaynaklanan faktörler ile sigara ve alkol kullanımından kaynaklanan faktörler ise; bireylerin yaşam tarzındaki olumsuzluklara ve sigara ve alkol bağımlılığına bağlı olarak söz konusu olabilmektedir (Tao vd., 2013: 68; Sorrel vd., 2017: 16; Genç vd., 2018: 900).

Sonuç olarak işitme kayıplarının hangi risk faktörlerinden etkilenilmesi doğrultusunda gündeme gelmesi söz konusu olursa olsun; işitme kaybına neden olan risk faktörlerinin tanımlanması hücresel ve moleküler mekanizmaların daha net ortaya

konulabilmesini sağlamakla birlikte, işitme kaybının önlenmesi, erken teşhis edilebilmesi ve ilerlemesinin geciktirilebilmesi bağlamında önem arz etmektedir.

“DSÖ İşitme Kaybı Derecelendirmesi” ile ilgili belirlemeler, Şekil 1.’de yer almaktadır.

Odyometrik ISO Değeri		
İşitme Kaybı Dereceleri	(Ortalama 500 Hz, 1000 Hz, 2000 Hz ve 4000 Hz)	Tanım
0 – İşitme Kaybı Yok	25 dB ya da Daha Az İşitme Seviyesi	İşitme kaybı yok ya da çok hafif düzeydedir ve fısıldamalar duyulabilmektedir.
1 – Hafif İşitme Kaybı	26 dB – 40 dB Arası İşitme Seviyesi	Normal seste konuşulan kelimeler 1 m’den uzak mesafelerden dahi duyulabilmektedir.
2 – Orta İşitme Kaybı	41 dB – 60 dB Arası İşitme Seviyesi	1 m’lik mesafede, yüksek seste sözcükler duyulabilmektedir.
3 – İleri İşitme Kaybı	61 dB – 80 dB Arası İşitme Seviyesi	Kulağa bağırlığında bazı kelimeler duyulabilmektedir.
4 – Çok İleri İşitme Kaybı	81 dB ya da Daha Fazla Arası İşitme Seviyesi	Bağıırma sesi bile duyulamamakta ve anlaşılmamaktadır.

Şekil 1: DSÖ İşitme Kaybı Derecelendirmesi

Kaynak: Mathers vd., 2000: 5.

5. İşitme Kaybı Tipleri

Bilateral (çift taraflı ya da her iki kulakta) işitme kaybı söz konusu olduğunda, her iki kulakta saf ses ortalaması 25 dB işitme seviyesinin üzerinde gerçekleşmektedir (Zwartenkot ve diğerleri, 2014: 222). Tek taraflı işitme kaybı söz konusu olduğunda ise; tek kulakta saf ses ortalamasının 25 dB işitme seviyesine eşit olması ya da daha düşük düzeyde gerçekleşmesi ve diğer kulaktaki işitme seviyesinin, 25 dB üzerinde ya da en az bir frekansta 50 dB üzerinde olması gerekmektedir (Sennaroğlu vd., 2014: 771).

Asimetrik işitme kaybı; en iyi işitme seviyesine sahip olan kulaktaki saf ses ortalamasının, 25 dB işitme seviyesine eşit olması ya da daha düşük düzeyde gerçekleşmesi ve en az iki frekansta iki kulak arasında 10 dB işitme seviyesinden fazla

fark bulunması durumunda gündeme gelmektedir (Peyvandi vd., 2010: 189). Simetrik işitme kaybı ise; asimetrik işitme kaybından farklı olarak, her iki kulakta işitme kaybı olması durumunu ifade etmektedir (Oh vd., 2008: 187).

İşitme kaybı tipleri; “İletim Tipi İşitme Kayıpları (İTİK)”, “Mikst İşitme Kayıpları”, “Sensörinöral İşitme Kayıpları”, “Fonksiyonel İşitme Kayıpları”, “Santral İşitme Kayıpları” ve “İşitsel Nöropati Spektrum Bozukluğu (ANSĐ)” kapsamında değerlendirilebilmektedir.

a. İletim Tipi İşitme Kayıpları (İTİK)

İletim tipi işitme kayıpları (İTİK), lezyonun dış ya da orta kulakta olması durumunda söz konusu olabilmektedir. İTİK, genel olarak medikal tedavi ya da cerrahi müdahale ile giderilebilen işitme kaybını ifade etmektedir (Beyazal – Çeliker vd., 2018: 400).

İTİK, kemik yolu işitme eşiklerinin sabit kalması ve hava yolu işitme eşiklerinin düşmesi ile karakterize edilmektedir. İTİK kapsamındaki işitme kayıpları söz konusu olduğunda işitme cihazı seçiminde ve cihazlandırma sürecinde dikkat edilmesi gereken temel husus; kemik yolu iletiminin normal düzeyde olması doğrultusunda, işitme kaybına maruz kalan bireyin kendi sesini rahatlıkla duyabilmesini sağlamak olmalıdır (Aydil vd., 2010: 338).

b. Mikst İşitme Kayıpları

Mikst işitme kayıpları; hava ve kemik işitme eşiklerinin etkilemesi ile birlikte, hava – kemik aralığının 10 dB üzerinde olduğu işitme kayıplarını ifade etmektedir. Bu doğrultuda mikst işitme kayıpları hem ses iletim yolunda söz konusu olan hasar hem de kokleada söz konusu olan patolojilerden kaynaklı olarak gündeme gelen işitme kaybı olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu edilen bu kapsamı itibariyle de mikst işitme kayıpları hem sensörinöral hem de İTİK bağlamındaki işitme kaybının birlikte görüldüğü durumları içermektedir (Theis vd., 2019: 413).

Mikst işitme kayıplarında; İTİK de söz konusu olduğu gibi amplifikasyonla düzeltilebilir olması durumunda, cerrahi operasyonun gerçekleştirilmesine dek geçici olarak cihazlandırma yoluna gidilebilmekte ya da işitme kaybına maruz kalan bireyin cerrahi operasyonu kabul etmemesi durumunda cihazlandırma yapılabilmektedir (Shan vd., 2020: 389).

Mikst tip işitme kaybı söz konusu olduğunda; İTİK de olduğu gibi ses yoğunluğu zayıflatıldığından, optimal amplifikasyon özellikleri sensörinöral işitme kaybı için ihtiyaç duyulan sinyallerden farklılık göstermektedir. Dolayısıyla da mikst tip işitme kaybında; geleneksel işitme cihazları ile birlikte, kemik iletimli işitme cihazları da kullanılabilir (Lin ve Albert, 2014: 671).

c. Sensörinöral İşitme Kayıpları

Sensörinöral işitme kayıplarında (SNİK) ya da nöral (sinirsel) işitme kayıplarında lezyon; sekizinci kraniyal sinir, beyin sapı ve/veya temporal işitme korteksinin retrokoklear patolojileri durumunda, kokleanın hücre yapılarının tahrip olması doğrultusunda gündeme gelmektedir. SNİK söz konusu olduğunda optimal anlama düzeyinin korunabilmesi için; normal işitme düzeyine sahip olan bireylere göre daha fazla konsantrasyona ve dinleme çabasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda da konu ile ilgili araştırmalar kapsamında SNİK söz konusu olan bireylerde genel olarak, sübjektif zihinsel yorgunluk bulgulanmıştır (Pires vd., 2014: 557).

Kokleadan başlayarak kortekste primer işitme merkezlerine dek uzanan yapılardaki çeşitli patolojilerden kaynaklanabilen SNİK, işitme cihazlarının en fazla kullanıldığı ve en etkili olduğu işitme kaybı tipi olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte konu ile ilgili araştırmalar kapsamında; SNİK söz konusu olduğunda cihazlandırmadan elde edilen faydanın yaş, genetik özellikler ve işitme kaybına maruz kalan bireyin işitme cihazlarını değerlendirme durumu gibi değişkenlere endeksli olarak farklılık gösterebildiği bulgulanmıştır (Subaşıoğlu vd., 2017: 124).

d. Fonksiyonel İşitme Kayıpları

Fonksiyonel ya da organik olmayan işitme kayıpları; işitme kaybına maruz kalan bireylerin periferik ya da santral işitme yollarında herhangi bir patoloji görülmesizin, bireylerin psikolojik durumlarından kaynaklanan işitme kaybı tipini ifade etmektedir. Bu doğrultuda fonksiyonel işitme kayıpları; bireylerin, herhangi bir neden dolayısıyla işitme kaybına maruz kaldığını düşünmesi ya da gerçekten işitme kaybı yaşadığına inanması doğrultusunda görülmektedir (Wettstein vd., 2018: 748).

Fonksiyonel işitme kayıpları; özellikle de çocukluk döneminde hem konuşma ve dil gelişiminin akranlardan geri olması durumunda görülebilmekte hem de konuşma ve dil gelişimini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu bağlamda fonksiyonel işitme kayıpları; çocukluk döneminde hem sosyal, duygusal ve bilişsel gelişim düzeyinden

etkilenecek ortaya çıkabilmekte hem de sosyal, duygusal ve bilişsel gelişim düzeyine olumsuz etkide bulunabilmektedir (Valentijn vd., 2005: 376).

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda; çocukluk döneminde fonksiyonel işitme kayıplarının sosyal, duygusal ve bilişsel gelişim alanları üzerindeki etkisinin, fonksiyonel işitme kayıplarının düzeyine göre farklılık gösterebildiği bulgulanmıştır (Palmer vd., 2017; Wei vd., 2017).

e. Santral İşitme Kayıpları

Santral işitme kayıpları; işitme siniri, beyin sapı ve beyindeki merkezlerde söz konusu olan fonksiyon bozukluklarından kaynaklanan işitme kayıplarını ifade etmektedir. Santral işitme kayıplarına neden olan patoloji, santral sinir sisteminde ya da üst merkezlerde görülebilmektedir (Tomioka vd., 2013: 1152).

Santral işitme kayıpları söz konusu olduğunda, herhangi bir sesin anlamlandırılmaması ve anlaşılabilmesi gündeme gelmektedir. Santral işitme kayıpları; kendisine özgü bulgular içermesi dolayısıyla, spesifik testler aracılığıyla tanımlanabilmektedir (Thammaiah vd., 2017: 195).

f. İşitsel Nöropati Spektrum Bozukluğu (ANSD)

İşitsel Nöropati Spektrum Bozukluğu (ANSD); kokleadaki dış tüy hücrelerinin fonksiyonu normal olmasına karşın, iç tüy hücresi ve/veya işitsel sinir fonksiyonda bozulma ile gündeme gelen işitme kaybı türünü ifade etmektedir. ANSD, konjenital ya da edinilmiş faktörler doğrultusunda söz konusu olabilen heterojen bir işitme kaybı olarak değerlendirilmektedir (Narne vd., 2015: 102).

ANSD'nin etiyojisi; prematürite, hiperbilirubinemi, anoksi, hipoksi, konjenital beyin anomalileri, ototoksik ilaç maruziyeti ve genetik faktörler kapsamında geniş bir yelpazede değerlendirilmektedir. Konu ile ilgili araştırmalar kapsamında; ANSD olgularının yaklaşık % 40'ında hem sendromik olan hem de sendromik olmayan koşullarda genetik faktörlerin etkili olduğu bulgulanmıştır (Mohammadi vd., 2015: 39).

6. İşitme Cihazı Tipleri

İşitme cihazları; boyut, görünüm, güç kapasitesi, çalıştırma kolaylığı, sahip olduğu özellikler ve tarz bağlamında çeşitlilik göstermektedir. Cerrahi olmayan işitme

cihazları, “mekanik çıkışlı işitme cihazları” ve “akustik çıkışlı işitme cihazları” kapsamında iki kategoride değerlendirilebilmektedir. Akustik çıkışlı işitme cihazları ise, kulak arkası işitme cihazlarından kanal içi işitme cihazlarına dek değişen farklı işitme cihazı çeşitlerini kapsamaktadır (Duran, 2020: 83).

İşitme cihazı seçiminde; işitme kaybının şiddeti, kulağın boyutu ve şekli ile bireysel tercihler bağlamında farklı faktörlerin göz önünde bulundurulması söz konusudur. Bu doğrultuda da işitme kaybına maruz kalan bireyler; her işitme cihazının kendi içerisinde birtakım avantajlar ve dezavantajlar barındırmasını gözetenek, farklı işitme cihazları arasından seçim yapabilmektedirler.

a. Kulak Arkası (Behind – The – Ear – BTE) İşitme Cihazları

Kulak arkası işitme cihazları (behind the ear – BTE); en sık tercih edilen ve fayda sağlama oranı en yüksek olan işitme cihazı tipi olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte BTE işitme cihazları; kulak gelişiminin henüz tamamlanmamış olması dolayısıyla, özellikle de çocukluk döneminde tercih edilmektedir (Belgin ve Ataş, 2002: 315).

BTE işitme cihazları; kişiye özel belirlenen kulak kalıbı ya da hazır bir dome veya silikon prob, kulak kalıbı ile işitme cihazı arasındaki bağlantıyı sağlayan hortum, işitme cihazının içerisinde yer alan teknolojik aksam kapsamında hoparlör ve mikrofon kapsamında dört bölümden meydana gelmektedir (Kulinska, 2019: 82).

BTE işitme cihazları hem hafif derecede işitme kaybından ileri derecede işitme kaybına ve çok ileri derecede işitme kaybına dek sağladığı kazanç seviyesi doğrultusunda hem de rahat kullanım olanağı sağlaması dolayısıyla, işitme kaybına maruz kalan bireyler tarafından sıklıkla tercih edilmektedir (Weiss ve Dempsey, 2008: 7). Bununla birlikte sürekli buşon üreten ya da dış kulak ve/veya orta kulak iltihabı görülen problemlili kulaklarda konfor sağlaması dolayısıyla da, BTE işitme cihazlarının sıklıkla tercih edilmesi söz konusu olabilmektedir (Kuk ve Baekgaard, 2008: 37).

“BTE İşitme Cihazı” ile ilgili görsel, Şekil 2.’de yer almaktadır.



Şekil 2: BTE İşitme Cihazı

Kaynak: Victory, 2024.

BTE işitme cihazları kapsamında değerlendirilen bir diğer işitme cihazı da, “kulak içi alıcı (receiver – in – ear – RIE) işitme cihazı” ya da “kanal içi alıcı (receiver – in – canal – RIC) işitme cihazı” olarak ifade edilebilmektedir. RIE / RIC işitme cihazları; işitme cihazı hoparlörünün, kulak ya da kanal içerisine yerleştirilen kalıp içinde yer aldığı işitme cihazlarını ifade etmektedir (Otto, 2005: 27).

RIE / RIC işitme cihazlarının BTE işitme cihazlarından tek farkı; kulak kalıbı ile işitme cihazı arasındaki bağlantıyı sağlayan hortum yerine, ince bir kablonun kullanılması ve mikrofon yerinin de farklı olmasıdır. Bu doğrultuda RIE / RIC işitme cihazlarında; hoparlör, kulak ya da kanal içerisine yerleştirilen kalıp içinde ve mikrofon, işitme cihazı mekanizmasının içerisinde yer almaktadır (Alworth vd., 2010: 251).

RIE / RIC işitme cihazları; işitme cihazı hoparlörü ile mikrofon arasındaki mesafenin diğer işitme cihazlarına göre daha fazla olması doğrultusunda, feedback olasılığının azalmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte RIE / RIC işitme cihazlarında; mikrofonunun kulak içinde yer alması dolayısıyla, işitme cihazını kullanan bireylerin daha doğal bir ses duymaları sağlanabilmektedir (Morse vd., 2019: 21).

Söz konusu edilen bu avantajlarına karşın RIE / RIC işitme cihazları; sürekli buşon üreten ya da dış kulak ve/veya orta kulak iltihabı görülen problemlili kulaklarda BTE işitme cihazları kadar konfor sağlamaması ya da çok ileri derecede işitme kaybının söz konusu olduğu durumlarda BTE işitme cihazlarına göre daha az kazanç

sağlaması bağlamında birtakım dezavantajları da beraberinde getirmektedir (Greene vd., 2017: 18).

“RIE / RIC İşitme Cihazları” ile ilgili görsel, Şekil 3.’de yer almaktadır.



Şekil 3: RIE / RIC İşitme Cihazları

Kaynak: Victory, 2024.

b. Kulak İçi (In – The – Ear – ITE) İşitme Cihazları

Kulak içi (in – the – ear – ITE) işitme cihazları; kulak izlerinin alınması doğrultusunda, bireylere özgü olarak hazırlanan işitme cihazlarını ifade etmektedir. ITE işitme cihazları, farklı işitme cihazı tipleri kapsamında değerlendirilebilmektedir. En büyük boyuta sahip olan ITE işitme cihazları, tümüyle konka içerisinde yerleştirilerek kullanılmaktadır (Victory, 2024).

“ITE İşitme Cihazı” ile ilgili görsel, Şekil 4.’te yer almaktadır.



Şekil 4: ITE İşitme Cihazı

Kaynak: Victory, 2024.

Görelî daha küçük boyuta sahip olan ITE işitme cihazları ise, konkayı kesmen kaplayan ve “kanal içi (in – the – canal – ITC) işitme cihazı” olarak nitelendirilen işitme cihazı modelini ifade etmektedir. ITC işitme cihazları, gürültülü ortamlarda işitmenin iyileştirilmesini ve yönselliği sağlaması bağlamında avantajlara sahiptir. Bununla birlikte ITC, iki mikrofona kullanılabilen en küçük işitme cihazı olma niteliği taşımaktadır (Lu vd., 2019: 148).

Tümüyle kulak kanallarının içerisine yerleştirilen işitme cihazları ise, “komple kanal içi (completely – in – the – canal – CIC) işitme cihazları” olarak nitelendirilmektedir. CIC işitme cihazları; hiçbir cihaz parçasının konkanın dışında yer almasına gerek kalmayacak denli küçük parçalardan üretilmesi bağlamında, diğer işitme cihazlarından farklılık göstermektedir. Bununla birlikte CIC işitme cihazları; kolaylıkla takılıp çıkarılabilmeye yönelik olarak, kulak kepçelerine dek uzanan tarafına doğru kısa bir misine içermektedir (Misch vd., 2020: 309).

“CIC İşitme Cihazı” ile ilgili görsel, Şekil 4.’te yer almaktadır.



Şekil 4. CIC İşitme Cihazı

Kaynak: Victory, 2024.

“Kanal içi (invisible – in – canal – IIC) işitme cihazları” da, bu kapsamdaki farklı bir işitme cihazı türünü ifade etmektedir. IIC işitme cihazları; kulak zarlarının hemen yakınına yerleştirilmekte ve kulağın doğal çalışma mekanizmasının korunmasını sağlamak doğrultusunda, ses lokalizasyonu ve seslerin doğal niteliklerine uygun işitilebilmesini olanaklı kılmaktadır (Victory, 2024).

7. İşitme Engelli Bireylerde İletişim

İşitme yetisine sahip olunması, dil ve konuşma becerisine sahip olunabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda işitme yetisinde sorun bulunmayan bireyler; sesli uyarınları algılayabilmeleri dolayısıyla, dilin yapısını çözmeye ve konuşmada sorun yaşamamaktadırlar. Bununla birlikte işitme engeli ile dünyaya gelen bir bebeğin; işitme engeli bulunmayan bebekler gibi birtakım sesler çıkarması söz konusu olsa da, bu seslerin dış dünyadan gelen sesli uyarınlara karşı verilmesi olanaklı olamamaktadır (Neves, 2008: 130; Sömen, 2023: 108). Zira işitme engeli ile dünyaya gelen bir bebeğin; ne kendi sesini, ne çevresinde yer alan bireylerin seslerini, ne de dış dünyaya ilişkin diğer sesleri algılayabilmesinden söz edilememektedir.

İletişimin yaşamın temelinde yer alan bir unsur olması dolayısıyla; ister işitme engeli ile dünyaya gelmiş olunsun ya da isterse dünyaya gelmesinin ardından işitme engeline maruz kalınsın, işitme engeline sahip olan tüm bireylerin yaşadıkları sorunlarının temelinde genel olarak iletişim kurmada yaşadıkları sıkıntıları yer aldığı

söylenmektedir. Bu anlayışla da işitme engelli bireylerin eğitimleri sürecinde, dil kazanımlarının sağlanabilmesi amacıyla iki temel iletişim yönteminin kullanılması söz konusudur (Trezek ve Wang, 2006: 205; Vişne ve Yıldırım, 2020: 700). İşitme engelli bireylerin dil kazanımlarının sağlanabilmesi amacıyla kullanılan iletişim yöntemleri, “sözel dil kullanılan iletişim yöntemleri” ve “işaret desteği kullanılan iletişim yöntemleri” kapsamında değerlendirilebilmektedir.

a. Sözel Dil Kullanılan İletişim Yöntemleri

İşitme engelli bireylerin dil kazanımlarının sağlanabilmesine yönelik kullanılan sözel dil kullanım iletişim yöntemleri ile genel olarak; işitme engelli bireylerin, anadillerini anlayabilecekleri ve kendilerini ifade edebilecekleri düzeye gelmeleri amaçlanmaktadır (Kaya vd., 2015: 141). Sözel dil kullanım iletişim yöntemleri; “yapısal sözel / oral yöntem”, “doğal işitsel / sözel yaklaşım”, “işitsel yaklaşım / tek duyulu yöntem” kapsamında değerlendirilmektedir.

b. Yapısal sözel / oral yöntem

Yapısal sözel / oral yöntem ile dilin, belirli bir sıra dâhilinde ve belirli kalıplar üzerinden işitme engelli bireylere öğretilmesi söz konusudur (Turgüt vd., 2015: 33). Bu doğrultuda yapısal sözel / oral yöntem ile işitme engelli bireylere; işitme, konuşma ve dudak okuma becerilerinin kazandırılması amaçlanmaktadır.

c. Doğal işitsel / sözel yaklaşım

Doğal işitsel / sözel yaklaşım ile işitme engelli bireylerin, işitme engeline sahip olmayan bireylerle rahatlıkla iletişim kurmaları ve işitme kaynaklı sorunlarının minimize edilmesi doğrultusunda, sosyal yaşama daha kolay adapte olmaları amaçlanmaktadır. Doğal işitsel / sözel yaklaşımın erken yaşlardan itibaren kullanılması, başarı oranının artmasını sağlamaktadır. Bu nedenle de işitme engelini erken yaşlardan itibaren teşhis edilmesi ve cihazlandırmanın erken yaşlardan itibaren yapılması ile doğal işitsel / sözel yaklaşımın da erken yaşlardan itibaren uygulanmaya başlanması önemli addedilmelidir (Akmeşe, 2016: 343). Doğal işitsel / sözel yaklaşım ayrıca, işitme engelli bireylerin ailelerinin de eğitim sürecinde aktif rol almaları dolayısıyla önem taşımaktadır.

d. İşitsel yaklaşım / tek duyulu yöntem

İşitsel yaklaşım / tek duyulu yöntem ile işitme yetisinin, erken yaşlardan itibaren işitme engelli bireylerin yaşamlarında yer alması amaçlanmakta ve dudak okumaya ihtiyaç duyulmadan, işitme odaklı dil becerisi kazandırılmasına yönelik eğitim verilmektedir (Alsancak, 2017: 1969).

e. İşaret Desteği Kullanılan İletişim Yöntemleri

İşaret desteği kullanılan iletişim yöntemleri, iletişim sürecinde jest ve mimikler ile görsel uyaranların kullanıldığı yöntemleri ifade etmektedir (Piştav – Akmeşe ve Kayhan, 2016: 300). İşaret desteği kullanılan iletişim yöntemleri; “işaret dili”, “parmak alfabesi”, “tüm (total) yöntem” ve “iki dil (bilingual) yöntemi” kapsamında değerlendirilebilmektedir.

f. İşaret dili

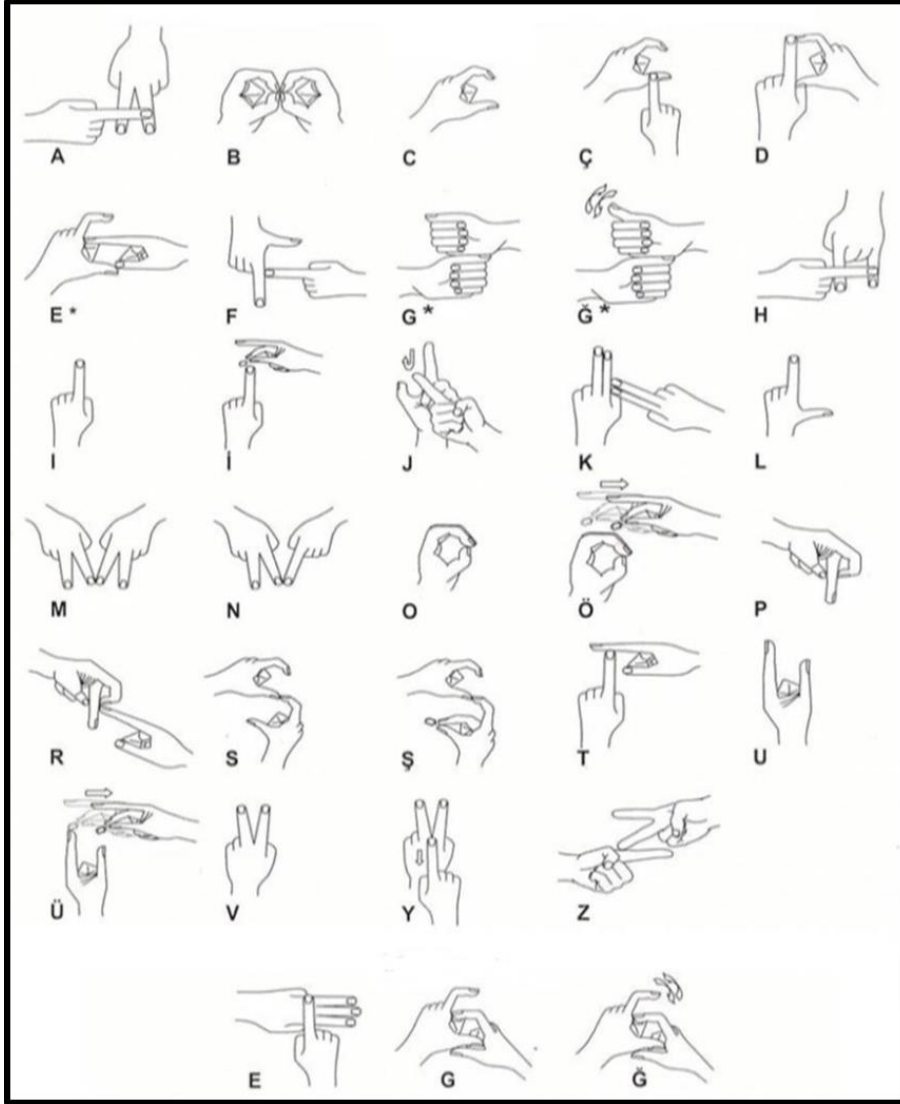
İşaret dili; jest, mimik ve görseller kullanılarak iletişim kurulmasını ifade etmektedir (Piştav – Akmeşe, 2016: 343). İşaret dili, işitme engelli bireylerin günlük yaşamlarında en fazla kullandıkları iletişim yöntemini ifade etmektedir. Bu doğrultuda işaret dilini kullanarak işitme engelli bireyler; yazı, dudak okuma ya da tercüman aracılığıyla iletişim kurmaları haricinde, işaret dilini de kullanarak diğer bireylerle iletişim ve etkileşim kurmayı amaçlamaktadırlar (Akay vd., 2014: 45). İşaret dili; işitme engelli bireylerin, sembolleri ve görselleri kullanmak doğrultusunda kendilerini ifade etme çabalarının bir sonucu olarak şekillenmiş ve gelişmiş bir dili ifade etmektedir. Bununla birlikte her ülkenin, kendi kültürel değerlerine endeksli şekillendirdiği bir işaret dili olduğu söylenebilmektedir. Hatta aynı ülke içerisinde farklı bölgelere ilişkin farklı kültürel değerlerden söz edilebilmesi dolayısıyla; işaret dilinin sadece ülkelere göre değil, aynı ülke içerisinde bölgesel farklılıklar da göstermesinden de söz edilebilmektedir. Türkiye’de ise, “Türk İşaret Dili (TİD)” kullanılmaktadır.

g. Parmak alfabesi

Parmak alfabesi, aynı zamanda “parmak ABC’si” olarak da adlandırılmaktadır. Parmak ABC’si; alfabede yer alan tüm harflerin parmaklar aracılığıyla ve farklı şekillerde ifade edilmesi ile sözcük ve cümleler oluşturularak iletişim kurulmasını olanaklı kılan bir iletişim sistemi olarak değerlendirilebilmektedir (Oral, 2016: 21).

Parmak ABC'si; farklı diller için farklı alfabeler kullanılabilmesi dolayısıyla hem alfabelere hem de işaret diline göre farklılık göstermektedir.

“Parmak Alfabeti”, Şekil 5.'te yer almaktadır.



Şekil 5. Parmak Alfabeti

Kaynak: Oral, 2016: 23.

Parmak alfabeti; sadece işitme engelli bireyler tarafından değil, aynı zamanda işitme engelli bireylerle iletişim kurma amacı taşıyan ve işitme engeline sahip olmayan bireyler tarafından da sıklıkla kullanılmaktadır (Akalın, 2013: 1498). İşitme engelli bireylerin ise parmak alfabetini genel olarak; sıklıkla bir araya geldikleri derneklerde, sosyal medyada ve aile, arkadaş ve iş ortamında kullanmaları söz konusudur.

h. Tüm (total) yöntem

Tüm (total) yöntem; bireysel farklılıkların ve ihtiyaçların gözetilmesi doğrultusunda işaret dilinin, işitme yetisinin, sözel ve yazılı tüm iletişim yöntemlerinin bir arada kullanılması ile dil kazanımının sağlanmasının amaçlandığı yöntemi ifade etmektedir (MEB, 2015: 48). Tüm (total) yöntem, özellikle işitme yetisine kısmen sahip olan işitme engelli bireyler için çok daha uygun bir yöntem olarak değerlendirilmektedir.

i. İki dil (bilingual) yöntemi

İki dil (bilingual) yöntemi; işitme engelli bireylerin anadilleri olarak ifade edilen işaret dili haricinde, sözel dili ikinci bir dil olarak kazanımlarının sağlanmasını amaçlayan yöntemi ifade etmektedir (Gökgöz ve Arık, 2011: 65). İki dil (bilingual) yöntemi ile işitme engelli bireylerin sosyal yaşama uyumlarının artırılması amaçlanmaktadır.

B. Engellilerin İstihdam Edilebilirliği

1. Engelli İstihdam Edilebilirliği Tanımı

Gerek genel olarak istihdam edilebilirlik ve gerekse de özel anlamda engelli istihdam edilebilirliği; sadece ekonomik boyutları olan bir konuyu değil, aynı zamanda toplumsal ve psikolojik boyutları da olan bir konuyu ifade etmektedir. Zira bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ile sadece ekonomik temelli sorunlarının değil, toplumsal ve psikolojik kapsamda yaşadıkları sorunlarının da önlenmesi olanaklı olabilmektedir.

İstihdam edilebilirlik kavramı ve olgusu, 1950'li yıllardan itibaren konu ile ilgili literatür kapsamında ele alınmaya başlanan bir kavram ve olgu olarak ifade edilmektedir. 1960'lı yıllardan itibaren ise; istihdam edilebilirlik olgusunun çok daha önemli addedilmeye başlandığı ve tam istihdamın sağlanabilmesine yönelik olarak, işsizlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik çalışmalarda bulunulmaya başlanmıştır. Söz konusu edilen dönem itibariyle istihdam edilebilirlik olgusunun genel olarak ekonomi ile ilgili yönüne odaklandığı görülmekle birlikte; 1970'li ve özellikle de 1980'li yıllardan itibaren, istihdam edilebilirliğin çok boyutlu bir olgu olduğu düşünülmeye başlanmıştır (Seyyar, 2015: 45). Bu temelde de istihdam

edilebilirliğin; yoksulluğun önlenilmesi bağlamında, toplumsal ve psikolojik boyutları da olan bir kavram ve olgu olarak ele alındığı görölmektedir.

1990'lı yıllar itibariyle de istihdam edilebilirlik olgusu; sadece yoksul ve işsiz kesimin ekonomik, toplumsal ve psikolojik sorunlarının önlenilmesi bağlamında değil, genel olarak tüm aktif nüfus açısından ele alınmaya başlanmıştır. 2000'li yıllar itibariyle de istihdam edilebilirliğin; sadece işsizlik olgusuna endeksli olarak değil, çalışan bireylerin iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik bir kavram olarak değerlendirilmeye başlanması söz konusudur (Güneş ve Akçamete, 2014: 5). Neticesinde de söz konusu edilen bu gelişmelere endeksli olarak, bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması ile genel olarak tüm toplumun refah düzeyinin artırılabilmesi düşünölmeye başlandığı görölmektedir.

İstihdam edilebilirlik kavramı; tek tek tüm bireylerin ana aktörler olarak kabul edilmeleri doğrultusunda, konu ile ilgili yasal düzenlemelerle ve/veya işverenler ya da özel sektör tarafından söz konusu edilen düzenlemelere endeksli olarak, bireylerin iç işgücü piyasasında ve/veya dış işgücü piyasasında belirli bir işi sürdürme potansiyeline ve becerisine sahip olmalarının sağlanması olarak tanımlanabilmektedir (Genç ve Çat, 2013: 366). Bu yönüyle de istihdam edilebilirlik; çalışanlar ile hem devlet hem de işverenler ya da özel sektör arasında söz konusu olan bir psikolojik sözleşme olarak değerlendirilebilmektedir.

Engelli bireyler açısından istihdam edilebilirlik olgusunun değerlendirilmesi söz konusu olduğunda ise, "engelli istihdam edilebilirliği" gibi spesifik bir kavramın ve olgunun ortaya çıktığı görölmektedir. Zira engelli bireylerin hem fiziksel ve/veya psikolojik yeterliliklerinin ya da yetersizliklerinin engelli olmayan bireylerden farklılık göstermesi hem bu yeterliliklerin ya da yetersizliklerin çalışma yaşamında ya da işgücü piyasasında yer alma düzeylerini direkt olarak etkilemesi hem de engelli bireylerin maruz kaldıkları engeller dolayısıyla sadece çalışma yaşamında değil toplumsal yaşamda da birçok sorunla karşı karşıya kalmaları, istihdam edilebilirlik olgusunun engelliler özelinde değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Engelli istihdam edilebilirliği; engelli bireylerin de engelli olmayan bireyler gibi istihdam edilebilme hakkında yararlanabilmelerine yönelik olarak, gerek devlet ve gerekse de özel sektör ya da işverenler tarafından konu ile ilgili birtakım düzenlemelerde bulunulması ve bu temelde de engelli bireylerin işgücü piyasasında

yer almalarının sağlanmasına yönelik yeterliliklerinin ve becerilerinin artırılması olarak tanımlanabilmektedir (Çolak ve Hergüner, 2016: 2440). Söz konusu edilen bu belirlemeler doğrultusunda; istihdam edilebilirlik olgusu genel olarak tüm aktif nüfus açısından önemli olduğu söylenebilmekle birlikte, engelli bireylerin toplumsal ve ekonomik yaşama daha fazla entegre edilebilmeleri açısından engelli istihdam edilebilirliğinin de o denli önemli görülmesi gerekmektedir.

Engelli bireylerin toplumsal yaşamda engelli olmayan bireylerden çok daha fazla sorunla karşı karşıya kaldıkları noktasından hareketle; ekonomik yaşamda ya da çalışma yaşamında da, istihdam edilebilirlik bağlamında engelli olmayan bireylerden çok daha fazla sorun yaşadıkları görülmektedir. Neticesinde istihdam hakkı, tüm bireyler için gözetilmesi gereken bir haktır. Ancak engelli bireyler açısından istihdam hakkının, engelli olmayan bireylere göre çok daha kritik ve hayati öneme sahip olduğu söylenebilmektedir (Burcu, 2017: 111). Zira engelli bireylerin istihdam düzeylerinin artırılması ile hem toplumsal hem psikolojik hem de ekonomik iyi oluş ve özgüden düzeylerinin artırılması olanaklı hale gelmekte ve engelli bireylerin yaşama daha fazla bağlanmaları sağlanabilmektedir.

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda da hem engelli bireylerin istihdam edilebilirliğini etkileyen faktörlerin, engelli olmayan bireylerin istihdam edilebilirliklerini etkileyen faktörlerden hem de engelli bireylerin istihdam edilebilirlik düzeylerinin düşük olması ile gündeme gelen sorunların, engelli olmayan bireylerin istihdam edilebilirlik düzeylerinin düşük olması ile gündeme gelen sorunlardan farklılaştığı ifade edilmektedir (Yılmaz, 2009; Spjelkavik, 2012; Wehman vd., 2014; Ünal, 2018; Sağlık, 2021).

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda engelli bireylerin istihdam edilebilirliğini etkileyen ya da istihdam edilebilirlik düzeylerinin düşük olmasına neden olan faktörler; toplumsal ve ekonomik yaşamda ayrımcılığa ve önyargılara maruz kalınması, işgücü piyasasının temel dinamiklerinin engelli bireyler özelinde birtakım düzenlemeler içermemesi, engelli bireylerin desteklenmesine ve teşvik edilmelerine yönelik sistem eksiklikleri, eğitim kurumlarına ya da iş yerlerine erişimi engelleyen fiziksel çevreye ilişkin engeller ve ulaşım engelleri ve beceri eksikliği ve engellilik damgasına maruz kalınması gibi işe alım ve istihdam sürecinde karşı karşıya kalınan engeller bağlamında ifade edilmektedir (Priestley, 2007; Humpage, 2007; Garsten ve Jacobsson, 2013; Sevinç ve Çay, 2017; Tınar, 2018; Şen, 2018).

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda engelli bireylerin istihdam edilebilirlik düzeylerinin düşük olmasının beraberinde getirdiği sonuçlar ve sorunlar ise; engellilik durumlarına maddi yoksunlukların eklenmesiyle tümüyle toplumsal yaşamında dışında yer almak ve bu doğrultuda psikolojik sorunlara maruz kalmak, özgüven kaybı yaşamak, yetersizlik duygusu ile baş edememek dolayısıyla diğer bireylerle sürekli çatışma yaşamak, maddi anlamda ailesine ya da diğer bireylere bağımlı yaşamak durumunda kalmak ve söz konusu edilen bu hususlar nedeniyle de genel olarak yaşama sevincini kaybetmek şeklinde ifade edilmektedir (Baybora, 2006; Barr ve Bracchitta, 2008; Dimitris ve Kauffman, 2013; Arslan ve Altıntaş, 2014; Çavuş ve Tekin, 2015).

Neticesinde de engelli bireylerin hem istihdam edilebilirliklerini olumsuz etkileyen faktörlere hem de bu faktörlerin neden olduğu sonuçların ve sorunların çözümlenmesine yönelik hareket edilmemesi ve engelli bireylerin işgücüne katılımlarının artırılmasına yönelik tedbirler alınmaması ile sorunun boyutlarının çok daha büyüyeceği söylenebilmektedir.

2. Engelli İstihdam Edilebilirliğine İlişkin Yöntemler

Konu ile ilgili literatürde engelli bireylerin istihdam edilebilirlik düzeylerinin artırılmasına yönelik söz konusu edilen yöntemlerin; “kota yöntemi”, “korumalı iş yeri yöntemi”, “kooperatif çalışma yöntemi”, “sadece engelli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam sağlanması yöntemi”, kişisel çalışma yöntemi”, “evde çalışma yöntemi” ve “destekli istihdam yöntemi” kapsamında değerlendirildiği belirlenmektedir.

a. Kota Yöntemi

Kota yöntemi; Türkiye’de, engelli bireylerin istihdam edilmeleri sürecinde en sık kullanılan istihdam yöntemlerinden birini ifade etmektedir. Bu doğrultuda kota yöntemi ile işverenlerin işletmelerinde istihdam ettikleri toplam çalışan sayısı ile orantılı olacak şekilde, belirli sayıda engelli bireyi istihdam etmeleri zorunlu kılınmaktadır (Seyyar, 2000: 3). Bu doğrultuda da kota yöntemine endeksli olarak; ülkelerin sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermekle birlikte, işletmelerde istihdam edilen çalışan sayısı göz önünde bulundurulmak doğrultusunda belirlenen sayıda engelli bireyin istihdam edilmesi gerekmektedir (Öz ve Orhan, 2012: 38). Söz konusu edilen bu kapsamı itibariyle de kota yönteminin

uygulanmasıyla hem engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması sağlanmakta hem de belirli oranda engelli birey istihdam eden işletmeler, vergi indirimlerinden ve teşviklerden yararlanma gibi kota yöntemini uygulayan işletmelere sağlanan birtakım olanaklardan yararlanmaktadırlar.

b. Korumalı İş Yeri Yöntemi

Korumalı iş yeri yöntemi; maruz kaldıkları fiziksel ve/veya zihinsel yetersizlikler ya da engeller dolayısıyla engelli olmayan bireylerin çalıştıkları iş yerlerinde çalışamayacak veya engelli olmayan bireyler tarafından yapılan işleri yapamayacak olan engelli bireyler için özel olarak düzenlenen ve faaliyette bulunan iş yerleri kapsamında gerçekleştirilen engelli istihdam yöntemini ifade etmektedir (Uşan, 2003: 8). Korumalı iş yeri yöntemi ile istihdam edilen engelli bireylerin hem engellilik türlerine ve derecelerine göre dizayn edilen iş yerlerinde çalışmak dolayısıyla iş kazalarına maruz kalmaları hem de çalıştıkları ortamda olumsuz rekabet koşulları ile baş etmeleri önlenmektedir (Kregel ve Dean, 2002: 4; Aktaş vd., 2004: 121). Söz konusu edilen bu kapsamı itibariyle de korumalı iş yeri yöntemi ile engelli bireylerin hem belirli bir mesleğe yönelik bilgi, beceri ve deneyime sahip olmalarının sağlanması hem de sosyal ve ekonomik yaşama katılım düzeylerinin artırılması amaçlanmaktadır.

c. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi; engelli bireylerin gerek devlet tarafından sağlanan olanaklarla ve gerekse de bireysel çabalarıyla, kooperatif örgütlenmelerle oluşturulan istihdam olanaklarından yararlanmalarını ifade etmektedir (Tiyek, 2014: 105). Kooperatif çalışma yöntemi; işbirliğine dayalı bir yöntem olması dolayısıyla hem engelli bireylerin sosyalleşme ve diğer bireylerle iletişim kurma olanaklarının artırılmasını hem de belirli bir alana ya da mesleğe yönelik yeteneklerini geliştirilmeleri ve potansiyellerini artırmaları konusunda desteklenmelerini sağlamaktadır.

d. Sadece Engelli Bireylerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam Sağlanması

Yöntemi

Sadece engelli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam sağlanması yöntemi; bazı işlerin ve/veya mesleklerin kısmen ya da bütünüyle engelli bireyler için ayrılması ile bu işlerde ve/veya mesleklerde sadece engelli bireylerin istihdam edilmelerinin sağlanması doğrultusunda, engelli bireylerin istihdam edilebilirlik

düzelelerinin artırılmasının amaçlandığı bir engelli istihdam yöntemini ifade etmektedir. Söz konusu edilen bu kapsamı itibariyle de sadece engelli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam sağlanması yöntemi; konu ile ilgili literatürde, “tahsis yöntemi” olarak da adlandırılmaktadır (Genç ve Çat, 2013: 366). Söz konusu edilen bu kapsamı itibariyle, sadece engelli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam sağlanması yöntemi ayrıca; belirli işlerin ve/veya mesleklerin sadece engelli bireylere tahsis edilmesinin sağlanması doğrultusunda, engelli bireylere yönelik pozitif ayrımcılığın ortaya konulmasını sağlayan bir yöntem olarak da değerlendirilmektedir (Tasa, 2018: 14). Belirtilen özellikleri kapsamında da sadece engelli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam sağlanması yöntemi, engelli bireylere istihdam olanakları yaratılması sürecinde sıklıkla kullanılmaktadır.

Neticesinde de engelli bireylerin belirli bir işte, meslekte ve/veya alanda uzmanlaşmalarını olanaklı kılması, sadece engelli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam sağlanması yönteminin olumlu yönü olarak değerlendirilmektedir. Engelli bireylerin belirli bir işte, meslekte ve/veya alanda uzmanlaşmaları ile diğer işlerde, mesleklerde ve/veya alanlarda istihdam edilme olanaklarının sınırlandırılmasına neden olması ise, sadece engelli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam sağlanması yönteminin olumsuz yönü olarak ifade edilmektedir (Öz ve Orhan, 2012: 38). Bununla birlikte sadece engelli bireylerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam sağlanması yönteminin olumlu yönlerinin ön plana çıkartılabilmesi ve olumsuz yönlerinin bertaraf edilebilmesi amacıyla; yöntemin uygulanmaya konulmasından önce hem engelli bireyler tarafından yapılabilecek işlere ve/veya mesleklere ilişkin iş analizlerinin gereği gibi yapılması hem engelli bireylere yönelik iş tanımlarının gereği gibi belirlenmesi hem de engelli bireylerin gereksinimlerine yönelik düzenlemelerde bulunulması önemli görülmelidir.

e. Kişisel Çalışma Yöntemi

Kişisel çalışma yöntemi, engelli bireylerin bireysel girişimleri ile kurdukları işler aracılığıyla istihdam olanağına sahip olmalarını ya da çalışma yaşamının içerisinde yer almalarını ifade etmektedir (Fırat vd., 2009: 12; Genç ve Çat, 2013: 367). Kişisel çalışma yöntemi ile engelli bireylerin istihdam edilebilirlik düzeylerinin artırılabilmesi yönelik olarak ise; engelli bireylerin girişimcilik faaliyetlerine yönelik destek ve teşvik programları uygulanması, engelli bireylere finansman olanakları

yaratılması ve engelli bireylere yönelik mesleki eğitim programları düzenlenmesi önemli görülmelidir.

f. Evde Çalışma Yöntemi

Evde çalışma yöntemi ya da evden çalışma (home office) yöntemi; engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılabilmesi ve aktif çalışma yaşamının içerisinde yer aldıklarında maruz kaldıkları ya da kalabilecekleri sorunların bertaraf edilebilmesi açısından önemli bir istihdam yöntemi olarak ifade edilmektedir. Zira home office çalışma yöntemi ile özellikle de engellilik türleri ve/veya dereceleri mobilite düzeylerini büyük oranda etkileyen engelli bireylerin; ev ortamının düzenlenmesi ile potansiyellerine ve yeterliliklerine uygun bir işte istihdam edilmeleri olanaklı olabilmektedir (Alkan – Meşhur, 2011: 77; Berkün, 2013: 17). Söz konusu edilen bu kapsamı itibariyle de home office çalışma yöntemi ile engelli bireylere erişilebilir ve engelsiz bir çalışma ortamı tesis edilmesi ve önyargılara ve ayrımcılık davranışlara maruz kalmadan çalışma olanağı yaratılması amaçlanmaktadır.

g. Destekli İstihdam Yöntemi

Destekli istihdam yöntemi; Türkiye’de hâlihazırda yasal mevzuat kapsamında ele alınmamakla birlikte, farklı kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları (STK) tarafından ve özellikle de ulusal ve uluslararası projelerin yürütülmesi sürecinde sıklıkla kullanılmaktadır (Çobanoğlu ve Aytakin, 2022: 209). Destekli istihdam yöntemi ile korumalı iş yeri yönteminde olduğu gibi; özellikle de engelli bireylerin maruz kaldıkları engelin türü ve derecesi dolayısıyla aktif olarak çalışma yaşamının içerisinde yer alamamaları söz konusu olduğunda, engelli bireylere yönelik birtakım düzenlemeler yapılması ile engelli bireylere özgü istihdam olanakları yaratılabilmektedir.

İfade edilen bu belirlemeler doğrultusunda destekli istihdam yöntemi, korumalı iş yeri yönteminin dezavantajlarının bertaraf edilmesi amacıyla geliştirilen bir engelli istihdam yöntemi olarak değerlendirilmektedir. Zira korumalı iş yeri yöntemi; engelli bireylerin, engelli olmayan bireylerle birlikte çalışma olanağına sahip olamadıkları bir istihdam yöntemi olması dolayısıyla eleştirilmektedir. Dolayısıyla da destekli istihdam yöntemi ile korumalı iş yeri yönteminden farklı olarak, engelli bireylerin aktif çalışma yaşamında soyutlanmaları ya da engelli olmayan bireylerle birlikte çalışamamaları gibi bir olumsuzluğun devre dışı bırakılması söz konusu olmaktadır (Karaaslan, 2019:

81). Bu anlayışla da destekli istihdam yöntemi ile engelli bireylere yönelik birtakım özel düzenlemelerde bulunulması söz konusu olsa dahi, engelli bireylerin aktif çalışma yaşamının dışında yer almaları ya da engelli olmayan bireylerle birlikte çalışmaları gibi bir durum gündeme gelmemektedir.

3. Engelli İstihdam Edilebilirliği Politikaları

Gerek engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin ve gerekse de genel olarak aktif nüfusun istihdam edilebilirliğinin artırılmasına yönelik uygulanan politikalar, “aktif istihdam politikaları” olarak adlandırılmaktadır (Uşen, 2007: 67). Bu bağlamda aktif istihdam politikaları ile toplumun her kesiminden bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılması ve istihdama katılımlarının sağlanması doğrultusunda, işgücüne katılan nüfus oranının ve bu temelde üretimin artırılması hedeflenmektedir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) (2024) tarafından uygulanan aktif istihdam politikaları, Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (Organisation for Economic Co – operation and Development – OECD) tarafından belirlenen aktif istihdam politikaları ile uyumluluk gösterecek şekilde belirlenmiştir. Bu temelde de İŞKUR (2024) tarafından belirlenen aktif istihdam politikaları, “aktif nüfus içerisindeki tüm işsiz bireyleri hedefleyen genel nitelikli istihdam edilebilirlik politikaları” ve “genç, kadın, yaşlı, engelli, göçmen, hükümlü ve uzun süreli işsiz nüfus kapsamında dezavantajlı grupları hedefleyen özel nitelikli istihdam edilebilirlik politikaları” kapsamında iki gruba endeksli olarak yürütülmektedir.

Genç, kadın, yaşlı, engelli, göçmen, hükümlü ve uzun süreli işsiz nüfus kapsamında dezavantajlı grupları hedefleyen özel nitelikli istihdam edilebilirlik politikaları ile genel olarak toplumsal yaşamdan dışlanan bireylerin, sosyal ve ekonomik yaşama entegrasyonlarının sağlanmasına yönelik çalışmalarda bulunulması söz konusudur (İŞKUR, 2024). Söz konusu edilen bu amaçlar çerçevesinde de engelli bireyleri hedefleyen özel nitelikli istihdam edilebilirlik politikaları; “Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Programları”, “Kamu Yararına Çalışma Programları”, “Sübvans Edilen İstihdam Programları”, “İşbaşı Eğitim Programları” ve “Girişimci Hibe Desteği Programları” kapsamında uygulanmaktadır.

a. Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Programları

Engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan mesleki eğitim ve rehabilitasyon

programları; uzun dönemden beri işsiz olan, mesleki bilgilerinin ya da belirli bir mesleğe yönelik uzmanlık düzeylerinin geliştirilmesi gerekliliği bulunan ya da belirli bir işte istihdam edilebilecek düzeyde mesleki bilgiye ya da belirli bir mesleğe yönelik uzmanlık düzeyine sahip olmayan engelli bireylere, belirli bir meslek ya da uzmanlık alanında vasıf kazandırılması amacıyla uygulanan eğitim ve rehabilitasyon programlarını ifade etmektedir (Orhan, 2013: 241). Söz konusu edilen bu kapsamı itibariyle, engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları ile engelli bireylerin sahip oldukları mesleki vasıflarına ya da belirli bir mesleğe yönelik uzmanlık bilgilerine endeksli olarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması amaçlanmaktadır.

Engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları; engelli bireylerin mesleki eğitimlerine ağırlık verilmesi doğrultusunda yürütülmekte ve hatta engelli bireylere yönelik uygulanan birçok mesleki eğitim ve rehabilitasyon programı bünyesinde, engelli bireylerin eğitim ve rehabilitasyon programını tamamlamalarının ardından istihdam edilmeleri için destek sağlanmaktadır (Çimşir, 2019: 117). Bununla birlikte engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları, engelli bireylerin engel türlerine ve derecelerine göre farklılaştırılarak hayata geçirilmektedir. Dolayısıyla da engelli bireylerin engel türlerine ve derecelerine göre farklılaştırılan mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları ile engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılabilmesine yönelik daha kapsayıcı uygulamalarda bulunulabilmektedir.

b. Kamu Yararına Çalışma Programları

Engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan kamu yararına çalışma programları ile engelli bireylerin istihdama aktif katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır (Tufan, 2007: 175). Engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan kamu yararına çalışma programlarının hedef kitesini, işgücü piyasasının en dezavantajlı grupları içerisinde değerlendirilen engelli bireyler oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kamu yararına çalışma programları ile kamu kurum ve kuruluşlarında yaratılan işlerde; engelli bireylerin belirli bir süre

çalışmaları, çalışma yaşamına ilişkin deneyim kazanmaları ve çalışma yaşamının gerektirdiği disiplin ve işleyiş sürecine adapte olmaları amaçlanmakta ve sağlanmaktadır (Pruett vd., 2008: 57; Marnetoft, 2009: 6; Kayıhan ve Köse, 2018: 32). Neticesinde de kamu yararına çalışma programları ile engelli bireylerin, kamu yararına çalışma programları kapsamında elde ettikleri kazanımlarla düzenli bir işe geçişlerinin kolaylaştırılması öngörülmektedir.

c. Sübvansiyon Edilen İstihdam Programları

Engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan sübvansiyon edilen istihdam politikaları ile engelli bireyleri istihdam eden işverenlere ya da işletmelere, devlet tarafından ücret sübvansiyonu sağlanmaktadır (Jeon, 2015: 49). Bu temelde de sübvansiyon edilen istihdam politikaları kapsamında devlet tarafından sağlanan ücret sübvansiyonları ile mesleki vasıfları ya da belirli bir mesleğe yönelik uzmanlık bilgileri olmayan, iş tecrübesi bulunmayan, eğitim düzeyleri düşük ve uzun süredir iş arayışında olan engelli bireyleri istihdam edilmesi durumunda, işverenler tarafından engelli bireylere ödenen ücretin belirli bir oranı devlet tarafından karşılanmakta ve bu anlayışla da engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılması amaçlanmaktadır.

d. İşbaşı Eğitim Programları

Engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan işbaşı eğitim programları ile engelli bireylerin hem mesleki vasıflarının ya da belirli bir mesleğe yönelik uzmanlık bilgilerinin geliştirilebilmesine yönelik eğitimler verilmekte hem de bu süreçte ödenen ücretlerle, engelli bireylerin gelir elde etmeleri sağlanmaktadır (Aycan, 2005: 63; Gruber vd., 2014: 227). Söz konusu edilen bu kapsamı itibarıyla de engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan işbaşı eğitim programları ile engelli bireylerin çalışma yaşamını ve istihdam edilecekleri iş ile ilgili süreçleri deneyimlemeleri olanaklı kılınmaktadır.

e. Girişimci Hibe Desteği Programları

Engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan girişimci hibe desteği programları ile engelli bireylere finansman sağlanarak, kendi işlerini kurmaları ya da mevcut işlerini

geliştirmeleri amaçlanmaktadır (Eliöz vd., 2017: 572). Bu doğrultuda engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan girişimci hibe desteği programları ile engelli bireylere kuracakları ya da geliştirecekleri iş ile ilgili teknik yardım, faizsiz kredi olanakları ve diğer teşvik ve destekler sağlanmaktadır.

C. Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımı ve Maruz Kaldıkları Sorunlar

1. Çalışma Hayatında Engellilerin Durumu

Sağlıklı yaşam koşullarına sahip olma ve eğitim hakkı, tüm insanlar için söz konusu edilen ve öncelikli insan hakları kapsamında değerlendirilen hakları ifade etmektedir. Bununla birlikte çalışma ya da üretim sürecine katılma hakkının da, sağlıklı yaşam koşullarına sahip olma ve eğitim hakkı bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu temelde çalışma hakkından yararlanamayan engelli bireylerin, sağlıklı yaşam koşullarına sahip olmasından da söz edilememektedir.

Aynı şekilde engelli bireyler özelinde değerlendirildiğinde; engelli bireylerin maruz kaldıkları engelin türüne, derecesine ve içerisinde yer alınan sosyal çevrenin engelli olmaya yönelik önyargılarına farklılaşmakla birlikte, söz konusu edilen bu hususların engelli bireylerin eğitim düzeylerini ve dolayısıyla da çalışma yaşamının içerisinde yer alma ve sağlıklı yaşam koşullarına sahip olma düzeylerini direkt olarak etkilediği söylenebilmektedir. İfade edilen bu hususlar doğrultusunda da; engelli bireylerin çalışma hakkından yararlanma düzeylerinin ve çalışma yaşamındaki durumlarının, sadece çalışma yaşamı özelinde değerlendirilmemesi gereken ve bilakis insan hakları bağlamında söz konusu edilen hususlara endeksli olarak çok daha geniş boyutlu ele alınması gereken bir konu olduğu görülmektedir.

Engelli bireylerin çalışma yaşamındaki durumlarını etkileyen en önemli etmenlerden birisinin, eğitim düzeyi olması söz konusudur. Neticesinde de hem engelli olmanın beraberinde getirdiği birtakım dezavantajlar hem de eğitim düzeyinin düşük olması ile engelli bireylerin; kayıt dışı, sosyal güvenceden yoksun ve nitelsiz işlerde istihdam edilmeleri gündeme gelmektedir (Durmaz; 2017: 253; Kanyılmaz – Polat, 2020: 873). Söz konusu edilen bu hususlar doğrultusunda da; engelli bireylerin çalışma yaşamında durumlarının iyileştirilebilmesine yönelik olarak, engelli olmaya

determinist yaklaşılmaması ve konu ile ilgili olarak çalışma yaşamı koşullarının revize edilmesi gerekliliği bulunmaktadır.

Engelli bireyler, işgücü piyasasında istihdam edilebilirlik düzeyleri düşük olan ve bu doğrultuda da istihdam politikaları ile korunmaları gereken hedef gruplar içerisinde değerlendirilmektedir. Konu ile ilgili çalışmalar doğrultusunda ve istatistiksel veriler kapsamında da, engelli bireylerin istihdam edilebilirliği düzeylerinin düşük olduğu ve konu ile ilgili özel düzenlemelere ihtiyaç bulunduğu belirlenmektedir (Jung ve Bhattacharyya, 2012; Genç ve Çat, 2013; Güler, 2015; Kağncıoğlu vd., 2019). Çalışma yaşamında engelli bireylerin durumlarının iyileştirilmesine yönelik birçok koruyucu önlemin uygulamaya konulması söz konusu birlikte, engelli bireylerin öngörülemeyen birçok engelle karşılaşması gündeme gelebilmektedir. Bu nedenle de engelli bireylerin çalışma yaşamındaki durumlarının iyileştirilmesine yönelik olarak; sadece çalışma yaşamına endeksli ve ekonomik temelli düzenlemelere değil, toplumsal yaşamda engelli bireylerin öz saygı düzeylerini ve toplumsal yaşama aidiyet duygularını olumsuz etkileyen etmenlerin bertaraf edilmesine yönelik yaklaşımlar geliştirilmesine de ihtiyaç bulunmaktadır.

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda, engelli bireylerin işgücüne katılım oranlarının düşük düzeyde olduğu ifade edilmektedir. İşgücüne katılım oranı; aktif nüfusun, kurumsal olmayan çalışma çağında bulunan nüfusa oranı olarak tanımlanabilmektedir (Karaoğlu ve Ökten, 2015: 276). Neticesinde de sahip olunan insan kaynağının etkin ve verimli bir şekilde kullanılıp kullanılmadığının belirlenmesi sürecinde, işgücüne katılım oranının baz alınması söz konusudur.

Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) kapsamında yer verilen TÜİK (2022) verileri kapsamında, genel nüfusun işgücüne katılım oranı; erkeklerde %71,7, kadınlarda ve %34,5 ve toplamda %52,9 olarak ifade edilmektedir. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) kapsamında yer verilen TÜİK (2022) verileri kapsamında, en az bir engeli bulunan nüfusun işgücüne katılım oranının ise; erkeklerde %35,4, kadınlarda %12,5 ve toplamda %22,1 olduğu belirtilmektedir.

“Engelli nüfusun ve genel nüfusun işgücüne katılım oranı (2022) (%)” ile ilgili belirlemeler, Çizelge 1.’de yer almaktadır.

Çizelge 1:Engelli ve genel nüfusun işgücüne katılım oranı (2022) (%)

İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Engelli Nüfus	35,4	12,5	22,1
Genel Nüfus	71,7	34,5	52,9

Kaynak: Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, 2023.

Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) kapsamında yer verilen belirlemeler doğrultusunda ayrıca; engelli bireylerin işgücüne katılımlarının, kamu kurum ve kuruluşlarında ve özel sektörde istihdam edilmeleri doğrultusunda sağlandığı görülmektedir. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) verilerine endeksli olarak engelli çalıştırmakla yükümlü 50+ işyeri sayısının; 2002 yılı itibariyle kamu sektöründe 1.609, özel sektörde 8.121 ve toplamda 9.730, 2005 yılı itibariyle kamu sektöründe 1.507, özel sektörde 13.593 ve toplamda 15.100, 2010 yılı itibariyle kamu sektöründe 1.084, özel sektörde 14.511 ve toplamda 15.595, 2015 yılı itibariyle kamu sektöründe 844, özel sektörde 17.144 ve toplamda 17.988, 2020 yılı itibariyle kamu sektöründe 1.167, özel sektörde 15.266 ve toplamda 16.433, 2022 yılı itibariyle kamu sektöründe 1.443, özel sektörde 20.175 ve toplamda 21.618 ve 2023 yılı Ekim ayı itibariyle ise kamu sektöründe 1.361, özel sektörde 20.355 ve toplamda 21.896 olduğu belirlenmektedir.

Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) verilerine endeksli olarak ayrıca, engelli çalıştırmakla yükümlü 50+ işyerlerinde işçi olarak çalışan engelli birey sayısının; 2011 yılı itibariyle kamu sektöründe 10.496, özel sektörde 86.607 ve toplamda 97.103, 2015 yılı itibariyle kamu sektöründe 8.432, özel sektörde 99.262 ve toplamda 107.694, 2020 yılı itibariyle kamu sektöründe 17.011, özel sektörde 95.617 ve toplamda 112.628, 2022 yılı itibariyle kamu sektöründe 21.793, özel sektörde 125.361 ve toplamda 147.154 ve 2023 yılı Ekim ayı itibariyle ise kamu sektöründe 21.631, özel sektörde 128.189 ve toplamda 149.820 olduğu belirlenmektedir.

Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) verilerine endeksli olarak ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların sayısının; 2002 yılı itibariyle 5.777, 2005 yılı itibariyle 8.717, 2010 yılı itibariyle 18.787, 2015 yılı itibariyle 34.078, 2020 yılı itibariyle 57.408, 2022 yılı itibariyle 65.662 ve 2023 yılı Kasım ayı itibariyle 68.108 olduğu görülmektedir.

Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) verilerine endeksli olarak; gerek engelli çalıştırmakla yükümlü 50+ işyerlerinin sayısının, gerek engelli çalıştırmakla yükümlü 50+ işyerlerinde işçi olarak çalıştırılan engelli birey sayısının ve gerekse de kamu kurum ve kuruluşlarında engelli kotasında istihdam edilen memur sayısının, genel olarak yıllara göre artış gösterdiği belirlenmektedir. Söz konusu edilen verilerin genel olarak yıllara göre artış göstermesinin temelinde ise hem nüfusun artmasının etkisinin hem de engelli istihdam edilebilirliği kapsamında uygulamaya konulan sosyal politikaların yer aldığı söylenebilmektedir.

Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) verileri doğrultusunda, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan engelli memurların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde ise; 2023 yılı Kasım ayı itibariyle, kamu kurum ve kuruluşlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların %27,9'unun kadın ve %72,91'inin erkek olduğu belirlenmektedir. Bu doğrultuda Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) verilerine endeksli olarak; kamu kurum ve kuruluşlarında engelli kotasında istihdam edilen erkek memur sayısının, kadın memur sayısından yaklaşık üçte bir oranında yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun temelinde yer alan etmenler arasında ise; kamu kurum ve kuruluşlarında engelli kotasında istihdam edilen memurlar kapsamında, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve dışlanmanın yansımalarının yer aldığı söylenebilmektedir.

Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) verileri kapsamında yer verilen TÜİK (2022) verilerine endeksli olarak, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan engelli memurların eğitim düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde; 2022 yılı itibariyle kamu kurum ve kuruluşlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların %35'inin lisans, %20'sinin ön lisans, %31'inin ortaöğretim ve %12'sinin ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olduğu ve sadece %2,5'inin yüksek lisans ve doktora düzeyinde olmak doğrultusunda, lisansüstü eğitim düzeyinde bulunduğu belirlenmektedir. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) verileri kapsamında yer verilen TÜİK (2022) verilerine endeksli olarak, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan engelli memurların eğitim düzeylerine göre dağılımları bağlamında ise; engelli bireylerin farklı nedenlere endeksli olarak, eğitimleri sürecinde farklı engellerle karşılaştıkları ve dolayısıyla da eğitim olanaklarından yeterli düzeyde yararlanamadıkları belirlemede bulunulabilmektedir.

2. Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımının Anayasal Haklar ve Konu ile İlgili Yasal Mevzuattan Kaynaklanan Hak ve Yükümlülükler Kapsamında Değerlendirilmesi

Engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılabilmesine yönelik söz konusu edilen yasal düzenlemeler ve devlet müdahaleleri; sadece Türkiye özelinde değil, genel olarak dünya genelinde önemli addedilmektedir. Bu temelde de engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılabilmesine yönelik söz konusu edilen yasal düzenlemelerin ve devlet müdahalelerinin temel amacının; engelli bireylerin, engelli olmayan bireylere göre çalışma yaşamında yer alabilme olanaklarının daha az olması ve işverenlerin de genel olarak, yasal bir zorunluluk olmaksızın engelli bireyleri istihdam etme eğiliminde olmamaları şeklinde ifade edilebilmektedir (Şen, 2018: 138). Dolayısıyla da engelli bireylerin çalışma yaşamında yer alabilmelerinin kolaylaştırılabilmesi ve bu temelde işverenlerin sorumluluklarının hüküm altına alınması amacıyla, konu ile ilgili yasal düzenlemelerde bulunulması ve devlet müdahalelerinin gerçekleştirilmesi gerekliliği gündeme gelmektedir.

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin yasal düzenlemelerin ve devlet müdahalelerinin bir diğer amacı da, engelli bireylerin çalışma yaşamındaki yasal haklarının belirlenmesi ve hüküm altına alınmasının sağlanması olarak ifade edilebilmektedir. Bu temelde de engelli bireylerin istihdamına ilişkin yasal düzenlemeler ve devlet müdahaleleri ile engelli bireylere, çalışma yaşamına engelli olmayan bireylerle eşit katılma ve çalışma yaşamında engelli olmayan bireylerle eşit düzeyde istihdam edilme olanağı sağlanmakta ve konu ile ilgili olarak yürütülecek çalışmalara yönelik yasal bir alt yapı oluşturulmaktadır (Şişman vd., 2011: 56). Söz konusu edilen bu kapsamda da engelli bireylerin istihdamına ilişkin yasal düzenlemeler ve devlet müdahaleleri ile gerek kamu kurum ve kuruluşlarına ve gerekse de özel sektörde yer alan işletmelere ve işverenlere çeşitli sorumluluklar yüklenmekte ve hüküm altına alınmaktadır.

Gerek Türkiye Cumhuriyeti (T.C.) 1982 Anayasası gerekse de konu ile ilgili yasal mevzuat kapsamında, engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımlarının düzenlenmesine yönelik çeşitli hükümlere yer verilmesi söz konusudur. T.C. 1982 Anayasası 50 inci maddesi kapsamında bu doğrultuda; *“Kimse; yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”* hükmü ile

“bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar” ifadesine yer verilerek, engelli bireylerin kast edildiği ve çalışma koşullarının da bu temelde, engelli bireylere yönelik özel olarak düzenlenmesi gerekliliği hüküm altına alınmıştır. (Mevzuat, 2024). Neticesinde de T.C. 1982 Anayasası 50 inci maddesi hkm ile çalışma yaşamında engelli bireylere yönelik söz konusu edilen ayrımcılığın ve bu temelde gündeme gelebilecek olumsuzlukların önlenmesi ile engelli bireylerin toplumsal ve ekonomik yaşamda korunmalarının sağlanmasının amaçlandığı görülmektedir.

T.C. 1982 Anayasası 61 inci maddesi ikinci fıkrası hkm ile de; *“Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirler alır.”* belirlemesine yer verilmektedir (Mevzuat, 2022). Bununla birlikte T.C. 1982 Anayasası kapsamında söz konusu edilen; gerek insan hak ve özgürlükleri ve gerekse de T.C. vatandaşı olunması dolayısıyla tüm vatandaşların sahip olmaları hüküm altına alınan tüm hak ve özgürlüklerin, engelli bireyleri de kapsayacağı açıktır.

Söz konusu edilen bu temelde, bireylerin en temel hakları kapsamında değerlendirilen çalışma hakkının düzenlendiği T.C. 1982 Anayasası 49 uncu maddesi ilk fıkrası hkm ile *“alışma, herkesin hakkı ve ödevidir.”* belirlemesine yer verilmektedir (Mevzuat, 2024). T.C. 1982 Anayasası 49 uncu maddesi ilk fıkrası hkm ile ifade edilen bu belirleme ile çalışma hakkının, engelli bireylerin de en temel hakları arasında yer aldığı tespitinde bulunulabilmektedir.

Bireylerin alışma ve sözleşme özgürlüklerinin düzenlendiği T.C. 1982 Anayasası 48 inci maddesi ilk fıkrası hkm ile de, *“Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.”* belirlemesine yer verilmesi söz konusudur (Mevzuat, 2024). T.C. 1982 Anayasası 48 inci maddesi ilk fıkrası hkm kapsamında ifade edilen doğrultusunda; toplumu oluşturan tüm bireylerin çalışma özgürlüklerinin savunulması temelinde, engelli bireylerin de diledikleri alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olmalarının Anayasal güvence altına alındığı açıktır.

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin ilk kanun düzeyindeki yasal düzenleme ise, 29.04.1967 tarih ve 12586 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu’dur. 854 sayılı Deniz İş Kanunu 13 üncü maddesi hkm ile engelli istihdamı kapsamındaki belirlemelere yer verilmektedir. Bununla birlikte 854 sayılı Deniz İş Kanunu 13 üncü maddesi ile 55 engelli çalıştırılması yükümlülüğünün uygulanmasına ilişkin esasların, 12.08:1967

tarikh ve 12672 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 28.07.1967 tarih ve 931 sayılı Mülga İş Kanunu ile 931 sayılı Mülga İş Kanunu’na endekli olarak yayımlanan tüzük hükümlerine bırakılması söz konusudur.

Kota yöntemi ile engelli bireylerin istihdam edilmelerine yönelik ilk yasal düzenlemenin de, 931 sayılı Mülga İş Kanunu kapsamında yer bulduğu görülmektedir. 931 sayılı Mülga İş Kanunu’nun şekil esasları yönünden uygun bulunmaması dolayısıyla, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinin ardından ise; 931 sayılı Mülga İş Kanunu’nu yürürlükten kaldıran ve 01.09.1971 tarih ve 13943 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı Mülga İş Kanunu 25 inci maddesi kapsamında, konu ile ilgili düzenlemelerin hükme bağlandığı görülmektedir.

1475 sayılı Mülga İş Kanunu’nu yürürlükten kaldıran 10.03.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu 30 uncu maddesi hükmü doğrultusunda ise; kota yönteminin uygulanması zorunluluğu ile ilgili belirlemelere, hâlihazırda da uygulamada olan son şeklinin verilmesi söz konusudur.

Konu ile ilgili olarak engelliler özelinde uygulamaya konulan, engelli bireylere istihdam olanakları yaratılabilmesine ve engelli bireylerin çalışma yaşamında yer almalarının kolaylaştırılabilmesine yönelik söz konusu edilen ilk yasal düzenleme ise, 07.07.2005 tarih ve 25868 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması (Engelliler) Hakkında Kanun’dur.¹

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun 14 üncü maddesi kapsamında; engelli istihdamının kolaylaştırılabilmesine yönelik uygulanan kota yöntemi ile birlikte, korumalı iş yeri yöntemine yer verilmesi söz konusudur. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun 14 üncü maddesi kapsamında bu doğrultuda; engellilik durumlarından dolayı işgücü piyasalarına girmeleri engelli olmayan bireylere göre daha zor olan engelli bireylerin istihdam edilmelerinin, korumalı iş yeri yöntemi

¹ 03.05.2013 tarih ve 28626 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 25.04.2013 tarih ve 6462 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 1 inci maddesi ile bu Kanun’un adında yer alan “Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması” ibaresi “Engelliler” olarak değiştirilmiştir.

aracılığıyla sağlanacağı hükmüne yer verilmektedir. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun 14 üncü maddesi kapsamında ayrıca; konu ile ilgili usul ve esasların ise, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un uygulanmasına yönelik yayımlanacak yönetmelik ile düzenlenmesi hükme bağlanmıştır.

Söz konusu edilen bu belirlenmeler haricinde, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun 14 üncü maddesi kapsamında; *“İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere, istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz. Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde; engelli ile ilgili olarak, diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz. Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlüklerin ortadan kaldırılmasına yönelik; istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur.”* hükmüne yer verilmektedir. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun 14 üncü maddesi kapsamında söz konusu edilen bu hüküm ile de; işe alım sürecinin hiçbir aşamasında engelli bireylere, diğer kişilerden farklı yaklaşımlar, tutum ve davranışlar sergilenmemesi güvence altına alınmakta ve işverenlere, çalışan ya da iş başvurusunda bulunan engelli bireylerin karşılaşılabilecekleri sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik önlemleri alma sorumluluk yüklenmektedir.

25.04.2009 tarih ve 27210 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik 18 inci maddesi ile iş yeri ve çalışma koşullarının engellilere göre hazırlanması hükme bağlanmaktadır.

18.07.2017 tarih ve 30127 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik kapsamında da, aynı temelde hükümlerin yer alması söz konusudur. Bu doğrultuda da gerek T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik ve gerekse de T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kalabilecekleri olumsuz durumların, sorunların ve ayrımcılık kapsamındaki

yaklaşımların bertaraf edilebilmesine yönelik olarak tedbirler alınması ve konu ile ilgili sorunların çözümlenebilmesinin gözetilmesi hüküm altına alınmaktadır.

Engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılabilmesine ve çalışma yaşamında maruz kaldıkları ya da kalabilecekleri sorunların bertaraf edilebilmesine yönelik olarak Türkiye özelinde söz konusu edilen ulusal düzeydeki yasal düzenlemeler haricinde; Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve düzenlemeler kapsamında da, konu ile ilgili işleyişlerin ele alınması gündeme gelmektedir.

Konu ile ilgili olarak söz konusu edilebilecek uluslararası düzenlemeler içerisinde, Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1948 yılı itibariyle yayımlanan “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” ayrıca önemli addedilmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi; engelli bireylerin, engelli olmayan bireyler ile eşit hak ve özgürlüklere sahip olmaları bağlamında değerlendirilebilecek ilk uluslararası düzenleme olma niteliği taşımaktadır. Zira İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 23 üncü maddesi kapsamında, “*Herkesin çalışma yaşamına katılma hakkı vardır.*” belirlemesine yer verilmesi söz konusudur (Yücel – Dericiler, 2014: 128). Neticesinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 23 üncü maddesi kapsamında söz konusu edilen bu belirlemede; “engelli bireyler” ifadesine ayrıca yer verilmesi söz konusu olmamakla birlikte, belirtilen hususların engelli bireyler için de geçerlilik taşıdığı açıktır.

BM Genel Kurulu'nun 9 Aralık 1975 tarih ve 3447 sayılı Kararı ile kabul edilen BM Özürlü Bireylerin Hakları Beyannamesi ile de; engelli bireylerin içerisinde yer aldıkları toplumun bir parçası olarak görülmesine yönelik gerekli önlemlerin alınmasına, genel olarak tüm toplumun engelli bireylere yönelik sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekliliğine ve engelli bireylerin, toplumsal yaşama üretken bireyler olarak katılımlarının sağlanması amacıyla gözetilmesi gereken temel hak ve özgürlüklere yer verilmesi söz konusudur (Hüseyinli vd., 2017: 141). İfade edilen kapsamı itibariyle de BM Özürlü Bireylerin Hakları Beyannamesi, engelli bireylerin temel hak ve özgürlükleri bağlamında ayrı bir önemde değerlendirilmektedir.

Söz konusu edilen bu hususlara karşın; BM Özürlü Bireylerin Hakları Beyannamesi'nin engelli bireylerin istihdam edilmelerine yönelik açık ve net belirlemelere yer vermemesi dolayısıyla, BM Genel Kurulu'nun 13 Aralık 2006 tarih

ve A/RES/61/106 sayılı Kararı ile kabul edilen ve 3 Mayıs 2008 tarihi itibariyle yürürlüğe giren BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme BM tarafından gündeme getirilmiştir. BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, 2009 yılı itibariyle de Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde (TBMM) onaylanmış ve kabul edilmiştir. BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme 27 nci maddesi ile engelli bireylerin istihdam ve çalışma koşulları ile ilgili hususlar düzenlenmektedir. Bu doğrultuda BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme 27 nci maddesi kapsamında, Sözleşme'ye Taraf Devletlere; engelli bireylere, engelli olmayan bireylerle eşit koşullarda çalışma hakkı tanınmaları ve engelli bireylerin çalışma hakkından yararlanabilmelerinin güvence altına alınması sorumluluğu yüklenmektedir (Gül, 2015: 34). Bu doğrultuda BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme ile engelli bireylerin bütünleştirici ve erişilebilir bir işgücü piyasasında yer alabilmelerinin sağlanmasına, özgürce seçebilecekleri bir işe sahip olmalarının önemine ve istihdam edilmelerine yönelik her türlü ayrımcılığın yasaklanmasına yer verilmesi söz konusudur.

Engelli bireylerin çalışma yaşamları ile ilgili bir başka uluslararası düzenleme ise; Türkiye tarafından da 1999 yılı itibariyle kabul edilen, ILO tarafından 1983 yılı itibariyle kabul edilen Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı ILO Sözleşmesi'dir. Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı ILO Sözleşmesi ile engelli bireylere çalışma yaşamında fırsat ve muamele eşitli sağlanması gerekliliğine vurguda bulunulmakta ve engelli bireylerin toplumsal yaşama katılımlarında "tam katılım" ve "eşitlik" anlayışıyla hareket edilmesinin amaçlanması gerektiği belirtilmektedir (Hüseyinli vd., 2017: 142). Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı ILO Sözleşmesi ile ayrıca; Sözleşme'ye Taraf Devletlerin, engelli bireylerin bir meslek ve iş edinebilmeleri, hâlihazırdaki işlerini devam ettirebilmeleri ve mesleklerinde ve işlerinde ilerleme sağlayabilmeleri için mesleki rehberlik, işe yerleştirme, istihdam ve konu ile ilgili diğer hizmetlerin sağlanmasından sorumlu tutulmaları söz konusudur.

3. Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımda Maruz Kaldıkları Sorunlar

Konu ile ilgili literatür doğrultusunda, engellilerin çalışma yaşamına katılımda maruz kaldıkları sorunların; fiziksel koşulların elverişsiz olması, eğitim ve mesleki bilgi yetersizliği, engellilere yönelik olumsuz tutumlar ve ayrımcılık bağlamında incelenebildiği belirlenmektedir.

a. Fiziksel Koşulların Elverişsiz Olması

Hem çalışma yaşamının temel dinamiklerinin hem de çalışma ortamlarının, genel olarak engelli bireylerin kullanımlara göre düzenlenmesi söz konusudur. Dolayısıyla da bu hususlar, engelli bireylerin çalışma yaşamına ve ortamına adaptasyonlarını zorlaştırmakta ve hatta olanaksızlaştırmaktadır. Özellikle de çalışma ortamında makine ve teçhizat kullanımı gerekliliği bulunduğu durumlarda ise; engelli bireylerin makinelere ve teçhizatlara erişimlerini kolaylaştırmayan ya da tümüyle engelleyen düzenlemelerle, engelli bireylerin işlerine ve çalışma ortamlarına adaptasyonları önlenmiş olmaktadır (Kolat, 2007: 1070; Önver, 2017: 34). Söz konusu edilen bu hususların engelli bireyler açısından çalışma ortamında sorun teşkil etmemesi amacıyla da, çalışma ortamlarının engelli bireylere uygun olacak şekilde düzenlenmesi gerekliliği bulunmaktadır.

Engelli bireylerin çalışma ortamına adaptasyon sağlayabilmeleri açısından söz konusu edilebilecek düzenlemeler; çalışma ortamının engelli bireyler için erişilebilir olmasının sağlanmasına yönelik olarak, ihtiyaç duyulan tadilatların yapılması ve engelli bireylerin işlerini kendilerinden beklenen performans düzeyinde gerçekleştirebilmeleri için, destek yardımcı teknolojiler kullanılması şeklinde ifade edilebilmektedir (Camkurt, 2013: 73; Ameri vd., 2018: 331). Engelli bireylerin çalışma ortamına adaptasyonlarının sağlanmasına yönelik fiziksel düzenlemelerde bulunulması haricinde, idari ve sosyal işlerin de düzenlenmesine önem verilmelidir (Karaaslan, 2013: 121; Mori, Y., ve Sakamoto, 2018: 4). Çalışma ortamlarında ifade edilen bu hususlar doğrultusunda düzenlemelerde bulunulması ise hem engelli bireylerin çalışma ortamına adaptasyonlarını kolaylaştırmakta hem de verimlilik ve performans düzeylerinin artmasını sağlamaktadır.

b. Eğitim ve Mesleki Bilgi Yetersizliği

Eğitim kavramı ve olgusu; gerek bireylerin bedensel ve zihinsel yeteneklerini geliştirebilmeleri ve gerekse de toplumsal yaşama uyum sağlayabilmeleri ve toplumla bütünleşebilmeleri açısından önem arz etmektedir. Bununla birlikte özellikle 21. yüzyılla birlikte; bilginin hem bireysel hem de toplumsal bağlamda çok daha değerli kabul edilmeye başlandığı ve toplumların ihtiyaç duyduğu insan kaynağının ve nitelikli işgücünün yetiştirilebilmesi açısından çok daha önemli addedildiği görülmektedir (Viriri ve Makurumidze, 2014: 5; Tellioğlu, 2019: 168). Bu yönüyle de

gerek temel eğitim ve gerekse de mesleki eğitim, bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Söz konusu edilen bu temelde eğitim kavramı ve olgusu; genel olarak toplumu oluşturan tüm bireyler açısından önemli olmakla birlikte, çeşitli bedensel ve/veya zihinsel fonksiyonlarını yerine getirmede eksiklikleri bulunan engelli bireylerin açısından çok daha fazla önem taşımaktadır. Zira eğitim sürecinde engelli bireylerin toplumsal yaşama daha fazla katılma olanağına sahip olmaları, eğitimlerine endeksli bir meslek ve iş edinebilmeleri ve daha nitelikli bireyler olabilmeye yönelik olarak, kendilerini geliştirebilmeleri olanaklı olabilmektedir (Şişman, 2014: Sevinç ve Çay, 2017: 223). Belirtilen bu nedenler dolayısıyla da engelli bireylerin hem temel hem de mesleki eğitime katılmalarının ve bu eğitimlerinden yararlanmalarında sürekliliğin sağlanmaması söz konusu olduğunda; kendilerini geliştirememekte, eğitim düzeyleri düşük olması nedeniyle toplumsal yaşama katılım düzeyleri de düşük olmakta ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleki bilgi ve beceri yeterliliğine sahip olmamaları dolayısıyla da, çalışma yaşamının içerisinde yer almaları sağlanamamaktadır.

c. Engellilere Yönelik Olumsuz Tutumlar

Engelli bireylere yönelik toplumsal yaşamda söz konusu edilen olumsuz tutumlar; engelli bireylerin toplumsal ilişkilerinde ve etkileşimlerinde rahatsızlık ve tedirginlik yaşamalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla da engelli bireylerin maruz kaldıkları bu yaklaşımlar nedeniyle; kendilerini gerçekleştirebilmeleri ve gerek toplumsal yaşamda ve gerekse de çalışma yaşamında gereği gibi yer alabilmeleri olanaksız hale gelebilmektedir (Krahe ve Altwasser, 2006: 61; Tasa ve Mamatoğlu, 2018: 12). Neticesinde de engelli bireylere yönelik hem toplumsal yaşamda hem de çalışma yaşamında söz konusu edilen olumsuz tutumların ve önyargıların değiştirilmemesi durumunda, engelli bireyler tümüyle toplumsal yaşamın ve çalışma yaşamının dışına itilmektedirler.

Engelli bireylere yönelik sahip olunan ve toplumsal yaşamda engelli bireylerin sıklıkla maruz kaldıkları önyargıların ve olumsuz tutumların çalışma yaşamına sirayet etmesi ile birlikte; temel eğitim ve mesleki eğitim bağlamında birtakım yeterliliklere sahip olsalar da, engelli bireylerin ya çalışma yaşamına direkt olarak dahil edilmemelerine ya da çalışma yaşamındaki varyetlerinin uzun soluklu olamamasına

neden olmaktadır (Ven vd., 2005; 313; Çolak ve Çetin, 2014: 193). Neticesinde de engelli bireyler yönelik söz konusu edilen olumsuz tutumların ve önyargıların gerek bireysel ve gerekse de toplumsal boyutta değiştirilmesine yönelik çaba sarf edilmemesi ile engelli bireyler, çok daha fazla toplumsal yaşamın ve çalışma yaşamının dışına itilmektedirler.

Engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları olumsuz tutumlar ve önyargılar; sadece çalışma ortamında ya da iş yerinde gündeme getirilmemekte ve işe alım sürecinden itibaren başlamaktadır (Mamatoğlu, 2015: 185). Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda da, engelli bireylerin çalışma yaşamında ve/veya işe alım sürecinde maruz kaldıkları olumsuz tutumlar ve önyargılar; engelli bireylerin çalışma yaşamında yer alabilecek ya da istihdam edilebilecek yeterli niteliklere sahip olmadıkları, üretkenlik düzeylerinin düşük olduğu, çalışma yaşamına ve ortamına uyum sağlayamayacakları ve diğer çalışanları da olumsuz etkilemeleri ile diğer çalışanların da verimlilik ve performans düzeylerinin düşmesine neden olacakları yönünde olduğu ifade edilmektedir (Eren, 2010; Çarkçı, 2011; Baybora, 2006; Gönülaçan, 2016; Çelikleş, 2016; Göçmen, 2017). İfade edilen bu hususlar doğrultusunda da engelli bireylerin; temel insan hakları kapsamında değerlendirilen çalışma hakkından, gereği gibi yararlanamamaları gündeme gelmekte ve bilakis engelli bireylerin diğer bireylere bağımlı yaşamalarına neden olmaktadır.

d. Ayrımcılık

Konu ile ilgili yasal düzenlemeler ile engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımlarında ayrımcılığa yer verilmemesinin sağlanması amaçlanmaktaysa da; uygulamada, engelli bireylerin çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalmaya devam ettikleri ve ayrımcılığın önlenemediği görülmektedir. Engelli bireylerin çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalmalarının temelinde ise, genel olarak kendilerine yöneltilen olumsuz tutumların ve önyargıların yer alması söz konusudur (Tasa ve Mamatoğlu, 2018: 14). Dolayısıyla da gerek bireysel ve gerekse de toplumsal boyutta engelli bireylere yönelik söz konusu edilen kalıp yargılar değiştirilmediği sürece; engelli bireylerin toplumsal yaşamda olduğu gibi, çalışma yaşamında da ayrımcılığa maruz kalmalarının önlenmesi olanaklı olamamaktadır.

Engelli bireylere yönelik toplumsal boyutta gündeme getirilen olumsuz tutumların ve önyargıların artık bireyler tarafından da içselleştirilmesi dolayısıyla;

engelli bireylere yönelik çalışma yaşamında söz konusu edilen ayrımcı yaklaşımlar, çoğu zaman farkında olmadan gerçekleştirilmektedir (Akbuğa ve Gürsel, 2007: 6; Fisher ve Purcal, 2017: 162). Sonuç olarak da engelli bireylere yönelik sahip olunan olumsuz tutumlar ve önyargılar dolayısıyla, engelli bireyler belirli bir işte istihdam edilseler dahi; genel olarak kendilerinden, işin kendisini yapmalarından ziyade işi yapan çalışana yardımcı olmaları beklenmektedir. Bu durum da neticesinde beraberinde, engelli bireylerin kariyer ve daha fazla kazanç elde etme olanaklarından gereği gibi yararlanamamalarına neden olmaktadır.

D. İşitme Engellilerin Çalışma Yaşamındaki Zorlukları

Çalışma yaşamı; fiziksel, organizasyonel, psikolojik ve toplumsal boyutları olan bir yapı arz etmektedir. Dolayısıyla da engelli bireylerin çalışma yaşamında yaşadıkları zorlukların; çalışma ortamının fiziksel yönden uygun olmamasından çalışma koşullarının organize edilmesine, örgüt ikliminden ve iş yeri refahına ve engelli bireylerin maruz bırakıldıkları psikolojik ve toplumsal baskılara dek uzanan geniş bir yelpazede değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu yönüyle de çalışma kapsamında işitme engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları zorluklar, çalışma yaşamında işitme engelli bireyler tarafından algılanan sorunlar ve çalışma ortamının şartları ile ilgili zorluklar bağlamında incelenmektedir.

1. Çalışma Yaşamında Algılanan Sorunlar

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda, işitme engelli bireyler tarafından çalışma yaşamına ilişkin algıladıkları sorunların; kendilerinden yüksek iş performansı beklenilmesi, çalışma ortamındaki iş ve işleyişlere katkı sağlayabilmeye yönelik sürekli baskı hissedilmesi ve verimlilik düzeyini artırabilmek için fiziksel ve psikolojik kapasitenin zorlanması kapsamında ifade edildiği belirlenmektedir (Erdiken, 2005; Erdiken, 2007; Canton ve Williams 2012; Kalkan ve Karabulut, 2021). İşitme engelli bireyler tarafından çalışma yaşamına ilişkin algılanan sorunlar ise; kişilerarası ilişkilerde sıklıkla sağlıklı iletişim kurulamamasına ve yanlış anlaşılmalara ve bilgilendirmelere, görev tanımları kapsamındaki iş ve işleyişlerin tamamlanamamasına ve iş ve işleyişlerin yerine getirilmesi sürecinde sıklıkla hata yapılmasına, iş kalitesinin ve verimliliğinin düşmesine, çalışma sürecinde zaman kaybı

yaşanmasına ve genel olarak da üretkenliğin ortaya konulması bağlamında sıkıntı yaşanmasına neden olabilmektedir.

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda ayrıca, işitme engelli bireyler tarafından çalışma yaşamına ilişkin algıladıkları sorunlar; gürültülü ve sessiz ortamlarda iletişim kurma sorunu yaşandığının düşünülmesi, ses iletimine ve sıklıkla iletişim kurulmasına endeksli işlerde başarısız olduğu, telekonferanslar da dâhil olmak üzere telefon ile iletişim kurulması gerekliliği olan durumlarda başarısız olunacağı hissi, toplantılarda ayrımcılığa maruz kalınacağına düşünülmesi, farklı sesleri ve aksanları anlayamamak dolayısıyla iletişim sorunu yaşanacağına yönelik algıya sahip olunması, gürültülü ortamlarda baskı altında hissetmek dolayısıyla başarısızlığa maruz kalınacağına kanaat getirilmesi ve kullanılan işitme cihazının sağlıklı iletişim kurmak için yeterli olmayacağına ya da bozulacağına düşünülmesi kapsamında ifade edilmektedir (Güvenç, 2014; Svinndal vd., 2018; Alsancak, 2017; Alsancak, 2018; Dammeyer vd., 2019; Svinndal vd., 2020a; Svinndal vd., 2020b).

Canton ve Williams (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında ise; işitme engelli bireylerin maruz kaldıkları işitme engeli dolayısıyla, iş yerinde özellikle de güvenlik riskleri yaşayacaklarına ilişkin endişe taşıdıkları belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmaları kapsamında Canton ve Williams (2012), araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli iş görenlerin özellikle de aşırı gürültünün hâkim olduğu çalışma ortamlarında; maruz kaldıkları işitme engeli dolayısıyla uyarı sinyallerini, diğer önemli çevresel sesleri, genel güvenlik uyarılarını ve diğer iş görenlerin kendilerine yönelttikleri uyarıları algılayamamak dolayısıyla güvenlik riskleri ile karşı karşıya olduklarına yönelik endişe taşıdıkları belirlemişlerdir. İfade edilen bu endişeler ise işitme engelli iş görenlerin; diğer iş görenlerle rekabet edebilme olanağına sahip olamamalarını, işlerini kaybetmelerini, bedensel olarak iş yerinde olmalarına karşın zihinsel olarak kendilerini işlerine verememelerini ve konsantrasyon sağlayamamalarını, iletişim problemleri yaşamalarını, çalışma saatleri dışında diğer iş görenlerle iletişim ve etkileşim içerisinde olmamalarını, sosyal izolasyonu ve sosyal geri çekilmeyi ve dışlanmışlık hissini artmasını beraberinde getirebilmektedir.

2. Çalışma Ortamının Şartları İle İlgili Zorluklar

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda, işitme engelli bireylerin çalışma ortamının şartları ile ilgili yaşadıkları zorluklar; fiziksel zorluklar, organizasyonel

zorluklar ve sosyal zorluklar bağlamında ifade edilmektedir (Zissi vd., 2007; Canton ve Williams, 2012; İpek – Timur, 2016; Müküs, 2019; Karakullukçu, 2020). Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda işitme engelli bireylerin çalışma ortamının şartları bağlamında maruz kaldıkları fiziksel zorluklar; genel olarak çalışma ortamının fiziksel koşullarının ve fiziksel özellikleri bağlamındaki düzenlemelerin kendilerine uygun olmaması, aşırı gürültüye maruz kalınması, aşırı gürültüye maruz kalınması dolayısıyla uyarı sinyallerinin algılanmaması dolayısıyla iş kazaları yaşanması ve farkındalık düzeyi düşük iş görenler dolayısıyla stres ve gerginliğe maruz kalınması kapsamında ifade edilmektedir (Mansour, 2009; Canton ve Williams, 2012; Pawlowska ve Konarska, 2013; Shaw vd., 2013a; İpek – Timur, 2016; Müküs, 2019). Söz konusu edilen bu zorluklar ise hem işitme engelli bireylerin kendilerini yetersiz hissetmelerine hem de çalışma ortamında yetersiz algılanmalarına neden olmakta ve dolayısıyla da işitme engelli bireyler çalışma yaşamının dışına itilmektedir.

Shaw vd. (2013b) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında; işitme dostu çalışma alanlarına ve bağamlarına sahip olmayan çalışma ortamlarında istihdam edilen işitme engelli bireylerin, özellikle de teknolojik aletlere adapte olamamak dolayısıyla zorluk ve sorun yaşadıkları belirlenmiştir. Belirlenen hususlar doğrultusunda da, işitme engelli bireylere çalışma ortamında kolaylık sağlanmasına yönelik fiziksel düzenlemelerde bulunulmasının önemli addedilmesi gerektiği söylenebilmektedir.

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda işitme engelli bireylerin çalışma ortamının şartları bağlamında maruz kaldıkları organizasyonel zorluklar; örgüt kültürü ve iklimi bağlamında işitme engelli bireylere yönelik olumsuz tutumların ve önyargıların varlığı, liderlik ve yönetim şekillerinin işitme engelli bireylerin dışlanmasına neden olması, görev ve yetki dağılımının işitme engelli bireylere yönelik ayrımcılık yaklaşımları temelinde gerçekleştirilmesi, görev tanımları kapsamında yer verilen iş ve işleyişlerin işitme engelli bireylerin niteliklerine uygun olmaması ve genel olarak da tüm örgütsel düzenlemelerde işitme engelli bireylerin ihtiyaç ve taleplerinin göz ardı edilmesi kapsamında ifade edilmektedir (Martin vd., 2007; Ju vd., 2012; Mamatoğlu vd., 2015; Svinndal vd., 2018; Svinndal vd., 2020a; Svinndal vd., 2020b). İşitme engelli bireylerin çalışma ortamında karşı karşıya kaldıkları zorlukların ve sorunların önlenmesi sürecinde, bu zorluklara ve sorunlara yönelik organizasyonel düzenlemelerde bulunulması büyük önem arz etmektedir. Zira liderlik ve yönetim

anlayışı ve örgütsel düzenlemeler kapsamında işitme engelli bireylerin gözetilmediği ve dahi yok sayıldığı çalışma ortamların; engelli iş görenlerin, diğer iş görenlerin ayrımcılık bağlamındaki davranışlarına maruz kalmaları kaçınılmaz hale gelebilmektedir.

Doolabh ve Khan (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında ise, işitme engelli iş görenlerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları organizasyonel zorluklar; çalışma ortamında yöneticilerden ve diğer iş görenlerden destek görmemeleri ve bilakis dışlanmaları, iş yerinde tüm çalışanlara yapılan aynı yardımlardan mahrum bırakılmaları ve görev tanımları kapsamında yer alan iş ve işleyişleri yerine getirmeleri sürecinde yardımcı teknoloji kullanılması olanağı sağlanmaması şeklinde ifade edilmektedir. Söz konusu edilen belirlemeler doğrultusunda da; çalışma ortamında genel olarak işverenlerin ya da yöneticilerin işitme engelli iş görenlere yaklaşımlarının olumlu olmamasının, genel olarak tüm örgüte yansımalarının ve dolayısıyla da işitme engelli bireylerin talep ve ihtiyaçlarının diğer iş görenler tarafından önemsenmemesini beraberinde getireceği belirlenmesinde bulunulabilmektedir.

Svinndal vd. (2020a) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında ise; araştırmanın örnekleminde yer alan işverenlerin istihdam ettikleri işitme engelli bireylerin talep ve ihtiyaçlarının ve çalışma ortamında maruz kaldıkları zorlukların farkında olduklarını, ancak diğer iş görenlerin işitme engelli bireylere yönelik olumsuz tutumları dolayısıyla bu talep ve ihtiyaçları karşılamada ve çalışma ortamından kaynaklanan zorlukları ortadan kaldırmada yetersiz kaldıklarını ifade ettikleri belirlenmiştir. İfade edilen bu belirlemelere endeksli olarak da; işitme engelli bireylere yönelik işverenler ya da yöneticiler tarafından ne denli olumlu yaklaşımlar sergilenirse sergilenir, genel olarak tüm bireylerin olumlu tutum ve davranışlara sahip olmamaları durumunda zorlukların ve sorunların varlığını devam ettireceği söylenebilmektedir.

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda, işitme engelli bireylerin çalışma ortamında maruz kaldıkları sosyal zorluklar ise; çalışma ortamında yeterli düzeyde psikososyal destek alınamaması, sosyal etkileşim düzeyinin düşük olması, iş birliğine önem verilmemesi ve gerek yöneticilerin ve gerekse de diğer iş görenlerin işitme engelli iş görenlere sosyal destek sağlamaması kapsamında ifade edilmektedir (Hpgan

vd., 2009; Copeland vd., 2009; Houtenville ve Kalargyrou, 2012; Eratay ve Çetin, 2013).

Tye – Murray vd. (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında; yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından işitme engelli bireylere sağlanan sosyal desteğin, çalışma ortamını kolaylaştırıcı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu temelde de Tye – Murray vd. (2009); meslektaşlar tarafından kabul görmeyen, işitme engelli bireylerin çalışma ortamına uyumunu ve iş performansını artırdığını ifade etmiştir. Dolayısıyla da işitme engelli bireylere sağlanan sosyal destek ya da işitme engelli bireylerin çalışma ortamında maruz kaldıkları sosyal zorlukların bertaraf edilmesinin hem işitme engelli iş görenlerin hem de genel olarak işletmenin verimliliğinin ve performansının artırılması açısından önemli addedilmesi gerekmektedir.

Nachtegaal vd. (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında da; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli iş görenlerin düşük sosyal destek algıları ile düşük kendi kendini değerlendiren üretkenlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Araştırmaları doğrultusunda Nachtegaal vd. (2012); araştırmanın örnekleminde yer alan ve düşük sosyal destek algısına sahip olan işitme engelli iş görenlerin, düşük kendi kendini değerlendiren üretkenlik düzeyine sahip olduklarını bulgulamışlardır. İfade edilen bu belirleme doğrultusunda da; işitme engelli bireylere çalışma ortamında sosyal destek sağlanması ile aynı zamanda üretkenliklerinin ve verimliliklerinin de artırılabilceği belirlenmesinde bulunulabilmektedir.

III. YÖNTEM

Araştırma, işitme engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları sorunların belirlenmesine yönelik tasarlanmıştır. Bu temelde araştırmanın örnekleminde, araştırmanın amacını ortaya koyabilmeye yönelik belirlenmiştir. Araştırma kapsamında yer verilen yarı yapılandırılmış görüşme formu soruları, online ya da yüz yüze anlatım (TİD) aracılığıyla araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcılarla paylaşılmıştır. Araştırmacının yeminli işaret dili tercümanı olması dolayısıyla; araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcılarla iletişim kurulması için, başka yeminli bir işaret dili tercümanına ihtiyaç duyulmamış ve katılımcıların cevaplarına ilişkin tüm çeviriler, araştırmacı tarafından tercüme edilmiştir.

Bu bölümde; araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleminin, araştırmanın veri toplama araçları, araştırma verilerinin toplanması ve araştırma verilerinin analizi ile ilgili belirlemelere yer verilmektedir.

A. Araştırmanın Modeli

Araştırmada hem nitel yöntemlerin hem de nicel yöntemlerin kullanılması söz konusudur. Bu doğrultuda araştırmada “Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açısından Yorumlanması” kapsamında belirlemelerde bulunulabilmesi amacıyla, nitel araştırma yöntemleri arasında yer alan yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi uygulanmıştır.

Görüşme yöntemi; algı ve olayların doğal ortamlarında, gerçekçi ve bütünsel bir şekilde ve araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcıların konu ile ilgili görüş ve düşüncelerinin derinlemesine incelenebilmesine olanak sağlamaktadır (Şimşek ve Yıldırım, 2011: 39). Araştırma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmasının nedeni hem konu ile ilgili literatürde çalışma yaşamında işitme engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları sorunlara ilişkin belirlemeleri araştırma kapsamında ve araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcılar özelinde yordamak hem de katılımcılara, kendilerine yöneltilen yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan cevaplar arasında seçim yapabilme olanağı sağlamaktır.

Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinin yapılması ile değerlendirilmesi doğrultusunda ise, araştırmanın nicel araştırma niteliği taşıması da söz konusudur.

B. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki işitme engelli tüm iş görenler oluşturmaktadır. Bu temelde araştırmanın evreni; T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) kapsamında yer verilen verilere ve TÜİK (2022) verilerine endeksli belirlenmiştir. Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) kapsamında yer verilen veriler ve TÜİK (2022) verileri doğrultusunda, çalışan engelli birey sayısı 143.777 olarak belirlenmektedir. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesine yönelik olarak kullanılan rastgele örnekleme yöntemi doğrultusunda da araştırmanın örnekleme, %5 hata payı ile 380 olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında ise, 302 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmanın temsiliyet kabiliyeti yüksektir. Araştırmanın örnekleminde yer alan tüm işitme engelli bireyler 18 yaş ve üzeridir.

Rastgele örnekleme yöntemi kapsamındaki belirlemeler, aşağıda verilen denkleme endeksli gerçekleştirilmiştir.

$$n = \frac{Nt2pq}{d2(N - 1) + t2pq}$$

N: Evrendeki Birey Sayısı

n: Örneklem Alınacak Birey Sayısı

p: İncelenen Olayın Görülme Sıklığı

q: İncelenen Olayın Görülmeme Sıklığı

t: Belirli Serbestlik Derecesinde ve Saptanan Yanılma Düzeyinde t Tablosundan Bulunan Teorik Değer

d: Olayın Görülme Sıklığına Göre Sapma Derecesi

Şekil 5: Rastgele örnekleme

Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde; sistematik örnekleme yöntemi, basit tesadüfi örnekleme yöntemi, kolay örnekleme yöntemi ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

C. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada, araştırmacı tarafından hazırlanan “Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması Görüşme Formu” kullanılmıştır. Görüşme formu literatüre dayanarak danışman hoca gözetiminde araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması Görüşme Formu; Kişisel Bilgi Formu (5 soru), İşitme Engeli Bilgi Formu (7 Soru) ve Çalışma Yaşamında ve Ekonomik Alanda Yaşanan Sorunlar Bilgi Formu (19 soru) kapsamında üç bölümden oluşmaktadır (EK – 1).

D. Araştırma Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması Görüşme Formu'nun uygulanmasından önce, İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (EK – 2).

Araştırma kapsamında yer verilen yarı yapılandırılmış görüşme formu soruları, online ya da yüz yüze anlatım (TİD) aracılığıyla araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcılarla paylaşılmıştır. Araştırma için öncelikle 10 işitme engelli katılımcı ile pilot çalışma yapılmış, daha sonra diğer katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmacının yeminli işaret dili tercümanı olması dolayısıyla; araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcılarla iletişim kurulması için, başka yeminli bir işaret dili tercümanına ihtiyaç duyulmamış ve katılımcıların cevaplarına ilişkin tüm çeviriler, araştırmacı tarafından tercüme edilmiştir. İşitme engelli bireylerin kelime dağarcıklarının sınırlı olması dolayısıyla; araştırma kapsamında uygulanan görüşme formu soruları, araştırmacı tarafından en sade ve anlaşılır şekilde katılımcılara iletilmiştir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcılarla, mesai saatleri dışında görüşülmüştür. Görüşmeler katılımcıların gönüllülük esasına göre ve mesai saatleri dışında gerçekleştirildiğinden, işitme engelli bireylerin görev yaptıkları kurumlardan ya da işletmelerden izin alınmasına gerek duyulmamıştır. Mesai saatleri

dışında katılımcıların çok fazla zamanının alınmaması anlayışıyla da, görüşmelerin kısa süre içerisinde olabildiğince etkin gerçekleştirilmesine özen gösterilmiştir.

E. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde; IBM SPSS İstatistik Programı 26.0 (IBM SPSS, Türkiye) kullanılmıştır. Araştırma verilerin analiz sürecinde ise; Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Frekans Analizi kapsamında tamamlayıcı istatistiksel yöntemlerin kullanılması söz konusudur.

IV. BULGULAR

Araştırmada kullanılan “Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması Görüşme Formu” kapsamında; katılımcılara ilişkin Kişisel Bilgi Formu’na, İşitme Engeli Bilgi Formu’na ve Çalışma Yaşamında ve Ekonomik Alanda Yaşanan Sorunlar Bilgi Formu’na ilişkin bulgulara ulaşılmıştır.

Bulgular kapsamında; “Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması Görüşme Formu” ile katılımcılardan Kişisel Bilgi Formu, İşitme Engeli Bilgi Formu ve Çalışma Yaşamında ve Ekonomik Alanda Yaşanan Sorunlar Bilgi Formu aracılığıyla ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

A. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

“Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular”, Çizelge 2.’te yer almaktadır.

Çizelge 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		N	%
Cinsiyet	Kadın	117	38,7
	Erkek	185	61,3
	TOPLAM	302	100,0
Medeni Durum	Bekâr	97	32,1
	Evli	186	61,6
	Boşanmış / Ayrı Yaşıyor	19	6,3
	TOPLAM	302	100,0
Eğitim Durumu	Okuma Yazma Bilmiyor	1	0,3
	Okuryazar	1	0,3
	İlkokul	8	2,6
	Ortaokul	12	4,0
	Lise	190	62,9
	Önlisans	52	17,2
	Lisans	37	12,3
	Lisansüstü	1	0,3
		TOPLAM	302

Çizelge 2(Devamı). Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		N	%
Birlikte Yaşanılan Kişiler	Yalnız	63	20,9
	Aile	54	17,9
	Akraba	12	4,0
	Arkadaş	15	5,0
	Eş	158	52,3
TOPLAM		302	100,0
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Evet	141	46,7
	Hayır	161	53,3
	TOPLAM	302	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 302 işitme engelli katılımcının %38,7'si kadın ve %61,3'ü erkektir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli erkek çalışan sayısının, işitme engelli kadın çalışan sayısından fazla olduğu belirlenmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgunun, Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) kapsamında yer verilen veriler ve TÜİK (2022) verileri ile örtüştüğü görülmektedir. Zira Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) kapsamında yer verilen veriler ve TÜİK (2022) verileri doğrultusunda; istihdam edilen işitme engelli erkek çalışan sayısının, kadın çalışan sayısından fazla olduğu görülmektedir.

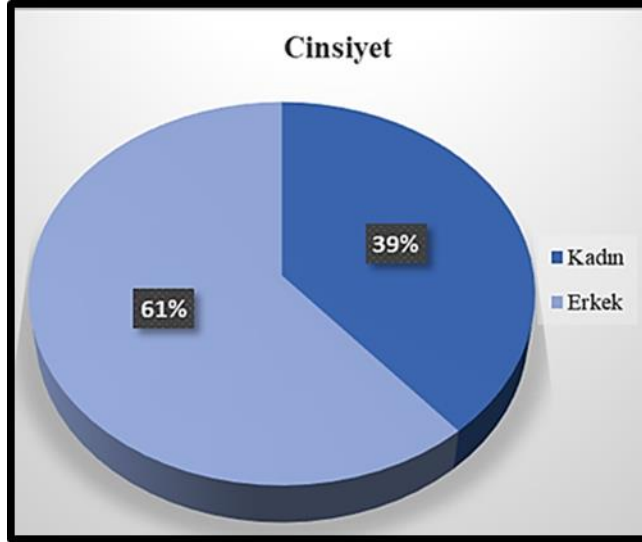
Araştırmanın örnekleminde yer alan 302 işitme engelli katılımcının %32,1'i bekâr, %61,6'sı evli ve %6,3'ü boşanmış / ayrı yaşayan bireylerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yarısından fazlasının evli olduğu belirlenmektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 302 işitme engelli katılımcılar eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde; katılımcıların %4'ünün ortaokul, %62,9'unun lise, %17,2'sinin önlisans, %12,3'ünün lisans ve %0,3'ünün lisansüstü mezunu olduğu bulunmuştur. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda, Araştırmanın örnekleminde yer alan 302 işitme engelli katılımcının büyük lise mezunu olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında işitme engelli çalışanlara ilişkin elde edilen bulguların, yine Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni (2023) kapsamında yer verilen veriler ve TÜİK (2022) verileri ile örtüştüğü görülmektedir. Zira Engelli ve Yaşlı

İstatistik Bülteni (2023) kapsamında yer verilen veriler ve TÜİK (2022) verileri doğrultusunda, istihdam edilen işitme engelli bireylerin büyük çoğunluğunun ortaöğretim mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 302 işitme engelli katılımcının %20,9'u yalnız, %17,9'u aile, %4'ü akraba, %5'i arkadaş ve %52,3'ü eşi ile yaşamaktadır. Araştırmanın örnekleminde yer alan 302 işitme engelli katılımcının ayrıca, %53,3'ünde çocuk sahibi olduğu belirlenmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcının yarısından fazlasının eşi ile birlikte yaşadığı ve çocuk sahibi olduğu belirlenmektedir.

“Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı ile İlgili Bulgular”, Şekil 6.'te yer almaktadır.



Şekil 6: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı ile İlgili Bulgular

B. İşitme Engeli Bilgi Formu

“Katılımcıların İşitme Engeli ile İlgili Bulgular”, Çizelge 3.’te yer almaktadır.

Çizelge 3: Katılımcıların İşitme Engeli ile İlgili Bulgular

İŞİTME ENGELİ İLE İLGİLİ BULGULAR		N	%
İşitme Engelinizin Oranı	%40 – %50	55	18,5
	%60 – %70	156	52,5
	%70 ve Üzeri	86	29,0
	Toplam	297	100,0
İşitme Engeli Tanısı Konulan Yaş	0 – 2 Yaş	189	66,1
	3 – 8 Yaş	58	20,3
	9 – 15 Yaş	10	3,5
	16 Yaş ve Üzeri	29	10,1
	TOPLAM	286	100,0
İşitme Engellik Nedeni	Doğuştan	114	38,3
	Doğum Esnasında	74	24,8
	Hastalık Sebebiyle	93	31,2
	Kaza Sebebiyle	17	5,7
	TOPLAM	298	100,0
İmplant ya da Cihaz Kullanma Durumu	Evet	113	37,7
	Hayır	187	62,3
	TOPLAM	300	100,0
Dudak Okuma Becerisi	Evet	166	55,1
	Hayır	135	44,9
	TOPLAM	301	100,0
İşaret Dili Bilme Durumu	Evet	290	96,3
	Hayır	11	3,7
	TOPLAM	301	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 297 işitme engelli katılımcının %18,5’inin %40 –%50 oranında, %52,5’inin %60 – %70 oranında ve %29,0’unun %70 ve üzerinde işitme engeline sahiptir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların

yarısından fazlasının %60 – %70 oranında işitme engeline sahip olduğu belirlenmektedir.

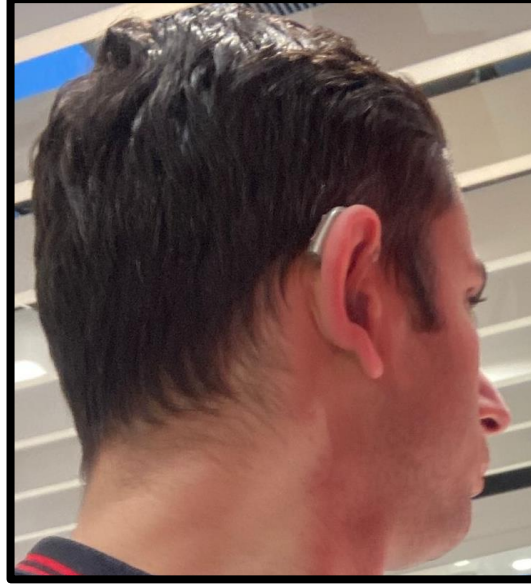
Araştırmanın örnekleminde yer alan 286 işitme engelli katılımcının %66,1'ine 0 – 2 yaş arasında, %20,3'üne 3 – 8 yaş arasında, %3,5'ine 9 – 15 yaş arasında ve %10,1'ine 16 yaş ve üzerinde işitme engeli tanısı konulmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yarısından fazlasına 0 – 2 yaş arasında işitme engeli tanısı konulduğu belirlenmektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 298 işitme engelli katılımcının %38,3'ünde doğuştan, %24,8'inde doğum esnasından kaynaklanan nedenler, %31,2'sinde hastalık nedeniyle ve %5,7'sinin kaza nedeniyle işitme engeline sahip olduğu belirlenmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların işitme engelinin, büyük ölçüde genetik faktörlerden ve maruz kalınan hastalıklardan kaynaklandığı saptanmaktadır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 300 işitme engelli katılımcının, %37,7'si implant ya da işitme cihazı kullanmakta ve %62,3'ü implant ya da işitme cihazı kullanmamaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun implant ya da işitme cihazı kullanmadığı belirlenmektedir. İşitme engelli bireylerin implant ya da işitme cihazı kullanmamaları söz konusu olduğunda, daha fazla iletişim sorunu yaşamaları gündeme gelmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların, iletişim sorunlarına çok daha fazla maruz kaldıkları belirlenmesinde bulunulabilmektedir.

“İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafi – 1”, Şekil 7 .'de ve “İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafi – 2”, Şekil 8'de yer almaktadır.²

² **Not:** Araştırmanın örnekleminde yer alan ve işitme cihazı kullanan işitme engelli çalışanların fotoğrafları, görüşülen kişilerin rızaları ile çekilmiş ve araştırmaya, kendilerinden onay alınması ile eklenmiştir. İşitme cihazı kullanan katılımcıların fotoğrafları, kişisel mahremiyetlerinin gözetilebilmesi açısından yandan çekilmiştir. Bununla birlikte işitme cihazı kullanan katılımcıların fotoğraflarının her ne kadar kendilerinden onay alınması ile çekilmesi söz konusu olsa da, görüşülen kişilerin fotoğrafları kesilerek araştırmaya dâhil edilmiş ve bu doğrultuda ortamdaki diğer kişilerin sansürlenmesi amaçlanmıştır.



Şekil 7:İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafi – 1

Kaynak: Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul.

Şekil 7 kapsamında, sahada görüşülen ve işitme cihazı kullanan katılımcı yer almaktadır. Bu doğrultuda Şekil 7 'de yer alan katılımcının; gerek günlük yaşamında ve gerekse de çalışma yaşamında iletişim sorunu yaşamaması amacıyla, şeffaf ve kulak arkası işitme cihazı kullandığı görülmektedir. İşitme engelli bireyler tarafından genel olarak, daha estetik görünmesi açısından şeffaf ve daha işlevsel olması açısından da kulak arkası işitme cihazı kullanılması söz konusu olabilmektedir.



Şekil 8: İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafi – 2

Kaynak: Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul.

Şekil 8 kapsamında, sahada görüşülen ve işitme cihazı kullanan bir diğer katılımcı yer almaktadır. Bu doğrultuda Şekil 8'de yer alan katılımcının da; gerek

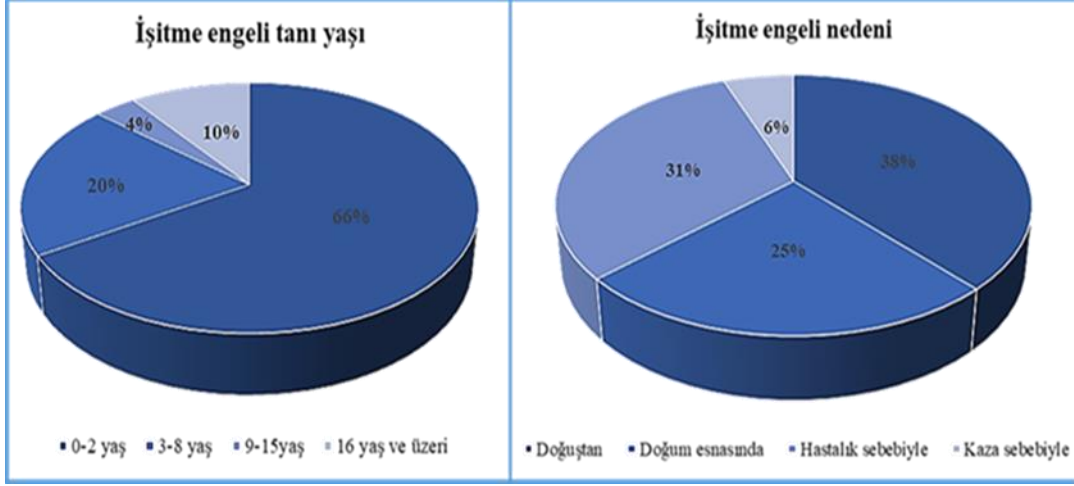
günlük yaşamında ve gerekse de çalışma yaşamında iletişim sorunu yaşamaması amacıyla, şeffaf ve kulak içi işitme cihazı kullandığı görülmektedir. Belirtildiği üzere işitme engelli bireyler tarafından genel olarak, daha estetik görünmesi açısından şeffaf işitme cihazı kullanmayı tercih edebilmektedirler. Bununla birlikte kulak içi işitme cihazı; işlevsel olarak kulak arkası işitme cihazı kadar verimlilik sağlamaması bakımından, genel olarak işitme engelli bireyler tarafından tercih edilmeyebilmektedir.

Araştırma kapsamında görüşülen ve onayları alınarak fotoğraflanan işitme engelli çalışanlara ilişkin diğer fotoğraflar, EK – 4’te yer almaktadır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 301 işitme engelli katılımcının %55,1’inde de dudak okuma becerisi bulunmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yarısından fazlasında dudak okuma becerisi bulunduğu belirlenmektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 301 işitme engelli katılımcının %96,3’ü işaret dili bilmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların hemen hemen tamamının işaret dili bildiği belirlenmektedir. İşitme engelli bireylerin gerek dudak okuma becerisine sahip olmaları ve gerekse de işaret dilini bilmeleri, gerek günlük yaşamlarındaki ve gerekse de çalışma yaşamlarında daha etkili iletişim kurmalarını olanaklı kılmaktadır. Bu doğrultuda da araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların dudak okuma becerileri ve işaret dilini bilmeleri dolayısıyla, diğer bireylerle iletişimlerini daha etkili gerçekleştirebildikleri söylenebilmektedir.

“Katılımcıların İşitme Engeli ile İlgili Belirlemeler”, Şekil 9.’de yer almaktadır.



Şekil 9: Katılımcıların İşitme Engeli ile İlgili Belirlemeler

C. Çalışma Yaşamında Ekonomik Alanda Yaşanan Sorunlar Bilgi Formu

“Katılımcıların Ekonomik Alanda Yaşadığı Sorunlar ile İlgili Bulgular”, Çizelge 4.’te yer almaktadır.

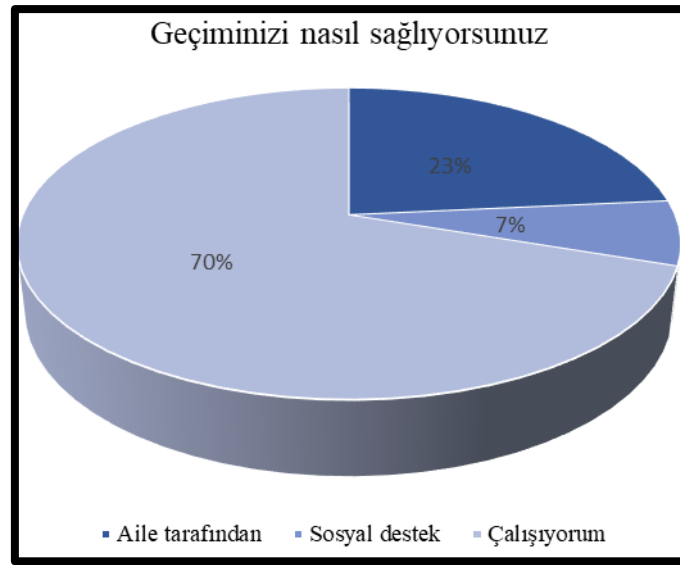
Çizelge 4: Katılımcıların Ekonomik Alanda Yaşadığı Sorunlar ile İlgili Bulgular

EKONOMİK ALANDA YAŞANILAN SORUNLAR		N	%
Geçim Sağlama Şekli	Aile Tarafından	70	23,5
	Sosyal Destek	20	6,7
	Çalışıyorum	208	69,8
TOPLAM		298	100,0
Gelir Durumunuzun İyi Olduğunu Düşünüyor Musunuz?	Evet	195	65,7
	Hayır	102	34,3
	TOPLAM	297	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 298 işitme engelli katılımcının %23,5’i geçimini ailesi desteğiyle, %6,7’si sosyal desteklerle ve %69,8’i ise çalışarak sağlamaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun geçimini sağlayabilecek bir iş sahibi olduğu belirlenmektedir. Bununla birlikte araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık üçte birinin de; çalışmalarına karşın, geçim sağlamak adına ailesinden destek aldığı ve sosyal destek alma ihtiyacı duyduğu saptanmaktadır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 297 işitme engelli katılımcının %65,7'si, gelir durumunun iyi olduğunu düşünmekte ve %34,3'ü, gelir durumunun iyi olmadığını düşünmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun gelir düzeyinin iyi olduğunu düşündüğü belirlenmektedir. Bununla birlikte araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık üçte birinin; çalışmalarına karşın, gelir düzeylerinin iyi olmadığını düşündükleri saptanmaktadır.

“Katılımcıların Geçim Durumlarını Sağlamaları ile İlgili Bulgular”, Şekil 10.'te yer almaktadır.



Şekil 10: Katılımcıların Geçim Durumlarını Sağlamaları ile İlgili Bulgular

“Katılımcıların Çalıştıkları İş Kolunda Yaşadıkları Sorunlar ile İlgili Bulgular”, Çizelge 5.'da yer almaktadır.

Çizelge 5:Katılımcıların Çalıştıkları İş Kolunda Yaşadıkları Sorunlar ile İlgili Bulgular

ÇALIŞILAN İŞ KOLUNDA YAŞANAN SORUNLAR	N	%
Çalışma Arkadaşları İle İletişim Sorunları	116	38,4
İş Ortamı Ve İşin Gerekirdiği Sisteme Uyum Sağlamada Zorlanma	36	11,9
Engellilerin Çalışma Yaşamında Görüş ve Yeterliliklerini Dikkate Alınmaması	35	11,6
Engellilere Yapılan Pozitif Ayrımcılık	69	22,8
Diğer	46	15,2
TOPLAM	302	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 302 işitme engelli katılımcının %38,4 oranında “çalışma arkadaşları ile iletişim sorunları”, %11,9 oranında “iş ortamı ve işin gerekirdiği sisteme uyum sağlamada zorlanma”, %11,6 oranında “engellilerin çalışma yaşamında görüş ve yeterliliklerini dikkate alınmaması”, %22,8 oranında “engellilere yapılan pozitif ayrımcılık” ve %15,2 oranında “diğer” şeklinde belirtilen nedenlerle, çalıştıkları iş kolunda sorun yaşadıkları belirlenmektedir.

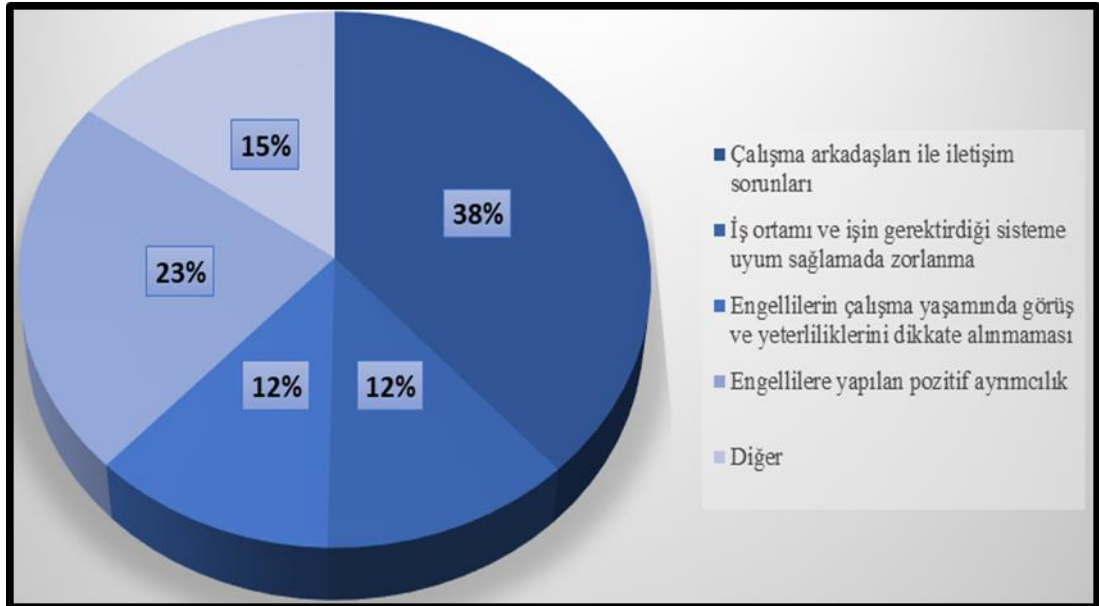
Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık üçte bir oranında, çalışma arkadaşları ile iletişim sorunları yaşadığı saptanmaktadır. İşitme engelli çalışanların genel olarak çalışma ortamında iletişim sorunu yaşamalarının temelinde; yazarak iletişim kurulmaya çalışılmasının, yöneticilerin ve diğer çalışanların işaret dilini bilmemelerinin ve işitme engelli bireylerin hem dil hem toplumsal yaşama uyum hem de çalışma yaşamına adapte olma bağlamında eksikliklerinin bulunması ise, çalışma ortamında yaşadıkları iletişim sorunlarının temelinde yer alan faktörler kapsamında değerlendirilebilmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda ayrıca; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların çalışılan iş kolunda yaşadıkları sorunlardan ikincisinin, yine yaklaşık üçte bir oranında engelli bireylere pozitif ayrımcılık yapılmasından kaynaklandığı belirlenmektedir. Çalışma yaşamında engelli bireylere yönelik söz konusu edilen pozitif ayrımcılık kapsamındaki yaklaşımlar hem engelli bireylerin kendilerini yetersiz addetmelerine neden olmakta hem de yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından yetersiz görüldüklerinin düşünülmesi ile mutsuz

olmalarını ve kendilerini stres ve baskı altında hissetmelerini beraberinde getirmektedir.

Söz konusu edilen bu hususlar haricinde, çalışma yaşamında engelli bireylere yönelik söz konusu edilen pozitif ayrımcılık kapsamındaki yaklaşımlar ile engelli bireylerin görev tanımları içerisinde yer alan iş ve işleyişler direkt olarak diğer çalışanlar tarafından yapılabilmektedir. Ancak engelli bireyler çalışma yaşamında bu yönde bir pozitif ayrımcılık yaklaşımının kendilerine yöneltilmesinden rahatsızlık duymakta ve bilakis görev tanımları kapsamında yer alan iş ve işleri kendileri yapmak doğrultusunda, işleri ile ilgili deneyim kazanmak istemektedirler.

“Katılımcıların Çalıştıkları İş Kolunda Yaşadıkları Sorunlar ile İlgili Belirlemeler”, grafiksel ifade edilmesi doğrultusunda Şekil 11.’de yer almaktadır.



Şekil 11: Katılımcıların Çalıştıkları İş Kolunda Yaşadıkları Sorunlar ile İlgili

“Katılımcıların İstihdam Edilme Şekli ile İlgili Bulgular”, Çizelge 6.’de yer almaktadır.

Çizelge 6: Katılımcıların İstihdam Edilme Şekli ile İlgili Bulgular

İSTİHDAM EDİLME ŞEKLİ	N	%
İŞKUR Aracılığıyla	78	28,0
Kamu Kura Çekimi ile	24	8,6
Tanıdık Vasıtasıyla	50	17,9
Araştırma ve Başvuru Yapmak	127	45,5
TOPLAM	279	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 279 işitme engelli katılımcının %28 oranında İŞKUR aracılığıyla, %8,6 oranında kamu kura çekimi, %17,9 oranında tanıdık vasıtasıyla ve %45,5 oranında araştırma ve başvuru yapmak doğrultusunda istihdam edildiği belirlenmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun, kendileri araştırma ve başvuru yaparak istihdam olanağı elde edebildikleri saptanmaktadır. Gerek genel olarak engelli bireylerin ve gerekse de işitme engelli bireylerin istihdam edilmeleri sürecinde, İŞKUR tarafından konu ile ilgili işbirliği ve koordinasyon çalışmaları yürütülmesi söz konusudur. Bununla birlikte araştırma kapsamında elde edilen bulgulara endeksli olarak; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin istihdam edilmeleri sürecinde, İŞKUR'un etkinliğinin düşük düzeyde kaldığı belirlenmektedir.

Söz konusu edilen bu hususlar haricinde; engelli ya da işitme engelli bireylerin istihdam edilmeleri sürecinde, eğitim düzeylerinin de etkili olduğu söylenebilmektedir. Bu doğrultuda engelli ya da işitme engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılabilmesine yönelik eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından yeterli düzeyde yararlanamamaları dolayısıyla, istihdam olanaklarından da yeterli düzeyde yararlanamamaları söz konusudur.

Bununla birlikte engelli ya da işitme engelli bireylerin eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından yeterli düzeyde yararlanamamaları, aynı zamanda bu eğitimler kapsamında istihdam edilebilirliklerine yönelik hangi kurum ve/veya kuruluşlarla bağlantı içerisinde olmaları gerektiği ile ilgili bilgi eksikliği içerisinde olmalarına da neden olmaktadır. Dolayısıyla da araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin İŞKUR tarafından istihdam edilmeleri düzeylerinin düşük olmasının

temelinde; İŞKUR'un konu ile ilgili etkinliğinin düşük olduğunun düşünülmesi ile birlikte, işitme engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için İŞKUR ile bağlantı kurma sürecine ilişkin bilgi eksikliği içerisinde buldukları da düşünülebilmektedir.

İfade edilen bu belirlemelere endeksli olarak da; engelli ya da işitme engelli bireylerin eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından yararlanmalarının sağlanması kadar, istihdam edilebilirliklerini artırmak noktasında nasıl hareket etmeleri ya da hangi kurum ve kuruluşlarla iletişim içerisinde olmaları gerektiği ile ilgili bilgilendirmeye ihtiyaç duydukları belirlenmesinde bulunulabilmektedir.

Genel nüfusun kamu sektöründe istihdamı sürecinde, “Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)” kapsamında öngörülen başarı puanına ulaşmaları gerekliliği bulunduğu gibi; engelli ve işitme engelli bireylerin de, “Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (E – KPSS)” kapsamında öngörülen başarı puanına ulaşmaları gerekliliği bulunmaktadır. Bununla birlikte E – KPSS kapsamında, işitme engelli bireylere yönelik düzenlenmiş bir sınav formatına yer verilmemektedir. E – KPSS’de, görme engelli bireylere yönelik olarak “Braille Alfabeti” kullanılmakta ve bedensel engelli bireylere yönelik olarak, uygun fiziksel ortam hazırlanmaktadır. Ancak E – KPSS kapsamında; işitme engelli bireylere yönelik olarak, TİD tercümanı bulunmamaktadır. Bu durum ise neticesinde beraberinde, işitme engelli bireylerin E – KPSS sürecinde sorun yaşamalarına ve sahip oldukları potansiyeli ve bilgiyi gereği gibi ortaya koyamamalarına neden olmaktadır.

İşitme engelli bireyler, istihdam edilebilirliklerini artırmak noktasında; engelli olmayan bireyler gibi KPSS ya da görme engelli bireyler ya da bedensel engelli bireyler gibi E – KPSS olanağından gereği gibi yararlanamamaktadırlar. Neticesinde de işitme engelli bireyler; maruz kaldıkları engelin gözetildiği bir sınav formatına endeksli olarak sınava tabi tutulmadıkları için, sınav formatının kendilerine uygun olmaması dolayısıyla bilakis talep edilen bilgi ve yeterliliğe sahip olmayan bireyler olarak değerlendirilmektedirler. Bu anlayışla da işitme engelli bireylerin anadilinin TİD olduğunun düşünülmesi ile gerek E – KPSS ve gerekse de istihdam edilme sürecinde tabi tutuldukları diğer sınavlarda başarı elde edebilmelerinin ana şartının TİD olduğunun ya da bu sınavlarda TİD tercümanı bulundurulmasının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Neticesinde ise bu yaklaşımlar; işitme engelli bireylerin de, engelli olmayan bireyler ya da görme engelli bireyler ve bedensel engelli

bireyler gibi kamu sektöründe istihdam edilebilirliklerini artırma olanağına sahip olmalarını sağlayacaktır.

“Katılımcıların Engelli Olmaya Yönelik Haklarını Bilmeleri ile İlgili Bulgular”, Çizelge 7.’de yer almaktadır.

Çizelge 7: Katılımcıların Engelli Olmaya Yönelik Haklarını Bilmeleri ile İlgili

ENGELLİ OLMAYA YÖNELİK HAKLARIN BİLİNMESİ	N	%
Evet	145	49,2
Hayır	62	21,0
Kısmen Biliyorum	88	29,8
<u>TOPLAM</u>	295	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 295 işitme engelli katılımcının %49,2’si engelli olmaya yönelik sahip olduğu hakları bildiğini, %21’i bilmediğini ve %29,8’i sahip olduğu hakları kısmen bildiğini belirtmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin yarısından fazlasının, engelli olmaya yönelik haklarını bilmediği belirlenmektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan bilgilere endeksli olarak; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin yaklaşık yarısına yakınının engelli olmaya yönelik haklarını bildiği belirlense de, engelli olmaya yönelik hakları ile ilgili bilgi sahibi olmayan işitme engelli katılımcıların sayısının bu denli fazla olması ise ayrıca üzerinde durulması gereken bir husus olarak görülmelidir.

Engelli ya da işitme engelli bireylerin; engelli olmayan bireylerle aynı hak ve özgürlüklere sahip olmaları söz konusu olmakla birlikte, konu ile ilgili yasal düzenlemelerle hüküm altına alınması doğrultusunda engelli olmayan bireylerin sahip olmadığı ek hakları bulunmaktadır. Ancak engelli ya da işitme engelli bireylerin sahip oldukları ek haklarından haberdar olmamaları ya da konu ile ilgili bilgi eksikliği içerisinde bulunmaları dolayısıyla, bu haklarından yararlanabilmeleri de olanaklı olamamaktadır. Söz konusu edilen bu belirlemelere endeksli olarak da, gerek devlet ve gerekse de STK tarafından engelli ya da işitme engelli bireylerin sahip oldukları ek haklar konusunda bilgilendirilmeleri gerekliliği bulunduğu söylenebilmektedir. İşitme engelli bireyler özelinde ayrıca değerlendirmede bulunduğu anda ise; işitme engelli bireylerin engelli olmak bakımından sahip oldukları ek haklar konusunda

bilgilendirilmelerinin ve bu haklarından yararlanabilmelerinin sağlanabilmesi amacıyla, özel olarak TİD ile bilgilendirmelerinin uygun olacağı belirlenmesinde bulunulabilmektedir.

“Katılımcıların Engelli Olmak Dolayısıyla Maruz Kaldıkları Yaklaşımlar ile İlgili Bulgular”, Çizelge 8.’da yer almaktadır.

Çizelge 8: Katılımcıların Engelli Olmak Dolayısıyla Maruz Kaldıkları Yaklaşımlar

ENGELLİ OLMAK DOLAYISIYLA MARUZ KALINAN YAKLAŞIMLAR		N	%
Çalışılan Kurumda Yönetimin ve Çalışma Arkadaşlarının Yaklaşımları	Çok İyi	72	24,9
	İyi	165	57,1
	İyi Değil	52	18,0
	TOPLAM	289	100,0
Çalışma Şartları ve İş Yerindeki Tutumlar ile İlgili Düşünceler	Çok İyi	61	21,2
	İyi	180	62,5
	İyi Değil	47	16,3
	TOPLAM	288	100,0
Toplumun İşitme Engelliye Bakışı ve Davranışları ile İlgili Düşünceler	Çok İyi	53	18,1
	İyi	188	64,2
	İyi Değil	52	17,7
	TOPLAM	293	100,0
Etkileşimde Bulunulan Kişilerden Alınan Tepkiler	Herhangi Bir Tepki Yok	116	40,6
	Olumlu	98	34,3
	Olumsuz	72	25,2
	TOPLAM	286	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 289 işitme engelli katılımcının; %24,9’u “çalışılan kurumda yönetimin ve çalışma arkadaşlarının yaklaşımları” ile ilgili değerlendirmelerini “çok iyi”, %57,1’i “iyi” ve %18,1’i “iyi değil” olarak ifade etmiştir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yarısından fazlasının, çalışılan kurumda yönetimin ve çalışma arkadaşlarının yaklaşımlarını olumlu yönde değerlendirdikleri belirlenmektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular

doğrultusunda ayrıca; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık beşte bir gibi azımsanamayacak oranının da, çalışılan kurumda yönetimin ve çalışma arkadaşlarının yaklaşımlarını olumsuz yönde değerlendirdikleri belirlenmektedir. Genel olarak engelli ya da işitme engelli bireylerin çalışılan kurumda yönetimin ve çalışma arkadaşlarının yaklaşımlarını olumsuz olarak değerlendirmelerinin temelinde ise; gerek yönetim ve gerekse de çalışma arkadaşları ile iletişim sağlanmasında söz konusu olan güçlükler ve engelli ya da işitme engelli bireylere yönelik söz konusu edilen ayrımcılık yaklaşımları ve önyargılar olduğu söylenebilmektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 288 işitme engelli katılımcının; %21,2'si “çalışma şartları ve iş yerindeki tutumları” “çok iyi”, %62,5'i “iyi” ve %16,3'ü “iyi değil” olarak ifade etmiştir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yarısından fazlasının, çalışma şartları ve iş yerindeki tutumları olumlu yönde değerlendirdikleri belirlenmektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda ayrıca; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık altıda bir gibi azımsanamayacak oranının da, çalışma şartları ve iş yerindeki tutumları olumsuz yönde değerlendirdikleri saptanmaktadır. Engelli ya da işitme engelli bireylerin çalışma şartları ve iş yerindeki tutumlara yönelik düşüncelerinin; çalışma şartlarının ve iş yerindeki tutumların olumsuz olmasından kaynaklanması söz konusu olabildiği gibi, bireylerin çalışma şartlarına ve iş yerindeki tutumlara yönelik deneyimlerine ilişkin negatif bakış açıları ile de ilintili olabileceği söylenebilmektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 288 işitme engelli katılımcının; %18,1'i “toplumun işitme engelliye bakışını ve davranışlarını” “çok iyi”, %64,2'si “iyi” ve %17,7'si “iyi değil” olarak ifade etmiştir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yarısından fazlasının, toplumun işitme engelliye bakışını ve davranışlarını olumlu yönde değerlendirdikleri belirlenmektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda ayrıca; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık beşte bir gibi azımsanamayacak oranının da, toplumun işitme engelliye bakışını ve davranışlarını

olumsuz yönde değerlendirdikleri saptanmaktadır. Türkiye’de genel olarak toplumsal, kültürel ve manevi değerlere endeksli olarak engelli ya da işitme engelli bireylere yönelik olumlu yaklaşımlar sergilendiği ve bu yaklaşımların her geçen gün çok daha olumlu yönde ortaya konulduğu söylenebilmekle birlikte, kimi zaman olumsuz durumların da ortaya çıkması söz konusu olabilmektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 286 işitme engelli katılımcının; %40,6’sı “etkileşimde bulunulan kişilerden alınan tepkiler” “herhangi bir tepki yok”, %44,4’ü “olumlu” ve %25,2’si “olumsuz” olarak ifade etmiştir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yarısından fazlasının, etkileşimde bulunulan kişilerden ya hiçbir tepki almadıklarını ya da olumlu tepki aldıklarını ifade ettikleri belirlenmektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda ayrıca; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık dörtte bir gibi azımsanamayacak oranının da, etkileşimde bulunulan kişilerden olumsuz tepkiler aldıklarını ifade ettikleri saptanmaktadır. Türkiye’de engelli ya da işitme engelli bireylere genel olarak olumlu yaklaşımlar sergilendiği ve yardımcı olunmaya çalışıldığı söylenebilmekle birlikte; kimi zaman da engelli ya da işitme engelli bireylerin görmezden gelindiği ve engelli ya da işitme engelli bireylerle iletişim kurmaktan kaçınıldığı durumların gündeme geldiği söylenebilmektedir.

“Katılımcıların İşaret Dili ile İlgili Görüş ve Düşüncelerine İlişkin Bulgular”, Çizelge 9.’da yer almaktadır.

Çizelge 9: Katılımcıların İşaret Dili Kapsamındaki Bulguları

İŞARET DİLİ		N	%
Çalışma Ortamında İşaret Dili Bilen Çalışma Arkadaşlarının Varlığı	Var	116	39,6
	Yok	177	60,4
TOPLAM		293	100,0
İşaret Dili Kullanılmasının Önemi ile İlgili Düşünceler	Çok Önemli	177	60,4
	Kısmen Önemli	25	8,5
	Önemli	79	27,0
	Önemli Değil	12	4,1
	TOPLAM	293	100,0
Çalışılan Ortamda İşiten İnsanlarla İletişim Kurma Şekli	İşaret Dili İle (1)	123	42,0
	Yazıyarak (2)	87	29,7
	Dudak Okuyarak (3)	38	13,0
	İletişim Kuramıyorum	18	6,1
	(1), (2), (3)	27	9,2
TOPLAM		293	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 293 işitme engelli katılımcının; %39,6'sı, çalışma ortamında işaret dili bilen çalışma arkadaşlarının olduğunu ve %60,4'ü, çalışma ortamında işaret dili bilen çalışma arkadaşlarının olmadığını belirtmiştir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun, çalışma ortamında işaret dili bilen çalışma arkadaşlarının olmadığını belirttikleri saptanmaktadır. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda ayrıca; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık üçte bir gibi azımsanmayacak bir oranda, çalışma ortamında işaret dili bilen çalışma arkadaşlarının olduğunu belirttikleri saptanmaktadır.

Çalışma ortamında işaret dili bilen ve işitme engeli olmayan bireylerin var olması; sayıları az da olsa, olumlu bir durum olarak değerlendirilebilmektedir. İşitme engelli bireylerin çalışma yaşamında gerek yönetim ve gerekse de çalışma arkadaşları ile iletişim sorunları yaşanmasının nedenlerinden birini ise; genel olarak çalışma ortamında bulunan ve işitme engeli olmayan bireylerin işaret dilini bilmemeleri nedeniyle, işitme engelli çalışanlarla iletişim kurmada zorluk yaşamalarının oluşturduğu bilinmektedir. Neticesinde işitme engelli bireylerin anadili, işaret dilidir

ve dolayısıyla da işitme engelli bireylerle en sağlıklı iletişimin de, işaret dili ile kurulması olanaklı olabilmektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 293 işitme engelli katılımcının %42'si çalışılan ortamda işiten insanlarla iletişim kurma şeklini “işaret dili”, %29,7'si “yazışarak”, %13'ü “dudak okuyarak” ve %9,2'si “işaret dili – yazışma – dudak okuma” olarak ifade etmektedir. Araştırmanın örnekleminde yer alan 293 işitme engelli katılımcının %6,1'i ise, çalışılan ortamda işiten insanlarla iletişim kuramadıklarını belirtmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık yarısının, çalışılan ortamdaki işiten bireylerle işaret dili ile iletişim kurduklarını belirttikleri saptanmaktadır. Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda ayrıca; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık üçte birinin yazışarak, yaklaşık beşte birinin dudak okuyarak ve yine yaklaşık beşte birinin işaret dili, dudak okuma ve yazışma ile çalışılan ortamdaki işiten bireylerle iletişim kurduklarını belirttikleri görülmektedir.

Söz konusu edilen bu belirlemeler doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların çalışılan ortamdaki işiten bireylerle iletişim kurma sürecinde, genel olarak birçok yöntemi denedikleri belirlenmektedir. İşitme engelli bireylerin çalışılan yerdeki işiten bireylerle genel olarak işaret dili iletişim kurdukları belirlenmekle birlikte; işiten bireylerle işitme engelli bireyler arasında işaret dili kullanımının daha fazla olmamasının temelinde hem işitme engeline sahip olan bireylerin tamamının işaret dili bilmemesinden hem de işiten bireylerin oldukça küçük bir bölümünün işaret dili bilmesinden kaynaklandığı söylenebilmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların azımsanamayacak bir bölümünün de, çalışılan yerdeki işiten bireylerle iletişim kuramadıklarını ifade ettikleri görülmektedir. İşitme engelli bireylerin gerek toplumsal yaşamda ve gerekse de çalışma yaşamında, işitme engelli olmayan bireylerle iletişim kurmalarında sorunlar yaşandığı ve bu doğrultuda iletişim kuramadıkları söylenebilmekle birlikte; bu kapsamdaki sorunların ya da taraflar arasında iletişim kurulamamasının tek nedeninin işitme engeline sahip olmayan bireyler olduğu söylenememektedir.

Engelli ya da işitme engelli bireyler; maruz kaldıkları engel dolayısıyla toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında görünmez olmayı tercih edebilmekte ve bilakis diğer bireylerle iletişim kurmamayı isteyebilmektedirler. Bununla birlikte çok düşük bir oranı ifade ettiği düşünülebilirse de; toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında engelli ya da işitme engelli bireylere yönelik söz konusu edilen olumsuz tutum ve davranışlar dolayısıyla, işitme engelli bireylerin diğer bireylerle hiçbir şekilde iletişim kurma olanağına sahip olmadıkları da söylenebilmektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 293 işitme engelli katılımcının; %60,4'ünün işaret dili kullanılmasını “çok önemli”, %8,5'inin “kısmen önemli”, %27'sinin “önemli” ve %4,1'inin “önemli değil” şeklinde değerlendirdikleri belirlenmektedir.

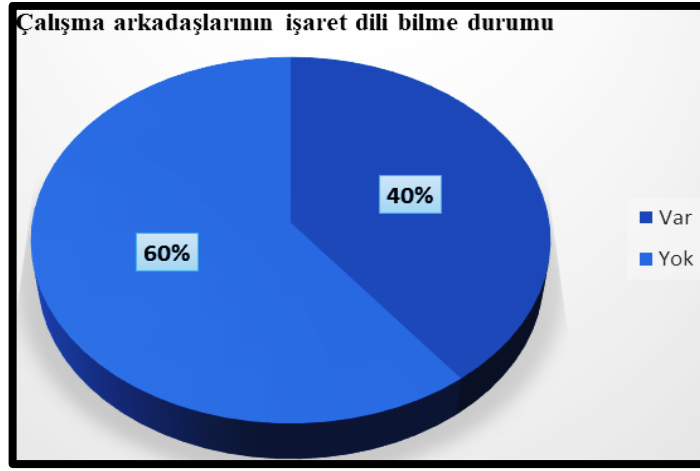
Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun, işaret dili kullanılmasını önemli addettikleri görülmektedir. İşitme engelli bireylerin işaret dilini bilmemeleri; işaret dilinin özde işitme engelli bireylerin anadili olması dolayısıyla hem toplumsal yaşamda hem de çalışma yaşamında iletişim sorunları yaşamalarına neden olduğu söylenebilmektedir. Bu anlayışla da işaret dili kullanımı, işitme engelli bireylerin gerek birbirleriyle ve gerekse de işitme engeli olmayan bireylerle iletişim kurmalarını kolaylaştırmaktadır. Neticesinde de işitme engelli bireylerin birbirleriyle iletişim kurma sürecinde en fazla kullandıkları iletişim yöntemini, işaret dili oluşturmaktadır.

İşaret dili işitme engelli bireyler için; sadece toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında birbirleriyle ve işitme engeli olmayan bireylerle daha sağlıklı iletişim kurulabilmesi açısından değil, eğitimleri açısından da büyük önem taşımaktadır. Neticesinde de işaret dili bilmeyen işitme engelli bireylerin, genel olarak okuma – yazma bilmeyen bireyler olduğu söylenebilmektedir. Bununla birlikte toplumsal yaşamda hâkim olarak kullanılan dilin yapısının bilinmemesi ve günlük yaşamda sıklıkla kullanılan kelimelerin anlamlarından haberdar olunmaması, işaret dilinin de sağlıklı bir şekilde ve gereği gibi öğrenilmesini engellemektedir.

TİD kapsamında işaret dilini bilmeyen işitme engelli bireylerin, genel olarak aile içerisinde kendi ürettikleri ve kullandıkları işaret dilini kullandıkları görülmektedir. Ancak işitme engelli bireylerin ailelerinde TİD'den farklı bir işaret

dilini öğrenmeleri, bilakis TİD kapsamındaki işaret dilini öğrenmelerini ve kullanmalarını zorlaştırmaktadır. Neticesinde de aile içerisinde üretilen işaret dili ile toplumsal yaşamda iletişim kurmak olanaklı olamamaktadır. Dolayısıyla da her halükarda TİD kapsamında işaret dilini bilmeyen işitme engelli bireyler, iletişim sorunları yaşamak doğrultusunda hem toplumsal yaşamda hem de çalışma yaşamında birçok başka soruna da maruz kalmaktadır.

“Katılımcıların Çalışma Ortamında İşaret Dili Bilen Çalışma Arkadaşlarının Varlığı ile İlgili Bulgular”, Şekil 12.’te yer almaktadır.



Şekil 12: Katılımcıların Çalışma Ortamında İşaret Dili Bilen Çalışma Arkadaşlarının

“Katılımcıların İstihdam ile İlgili İstek, Görüş ve Önerilerine İlişkin Bulgular”, Çizelge 10.’de yer almaktadır.

Çizelge 10: Katılımcıların İstihdam ile İlgili İstek, Görüş ve Önerilerine İlişkin

İSTİHDAM İLE İLGİLİ İSTEK, GÖRÜŞ VE ÖNERİLER	N	%
İstihdamın Bilgi, Beceri ve Yeterliliğe Göre Yapılması	48	18,0
İstihdam Alanında Kullanılan İş Sisteminin İşitme Engelliler Uygun Olması	55	20,7
Özel Sektörde ve Kamuda İşitme Engelli İstihdam Sayısının Artırılması	106	39,8
İşe Yerleştirme Öncesinde ve İş Sürecinde İş ve Mesleğe Yönelik Hizmet İçi Eğitim Verilmesi	49	18,4
Diğer	8	3,0
TOPLAM	266	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 266 işitme engelli katılımcının %18'i "istihdamın bilgi, beceri ve yeterliliğe göre yapılması", %20,7'si "istihdam alanında kullanılan iş sisteminin işitme engelliler uygun olması", %39,8'i "özel sektörde ve kamuda işitme engelli istihdam sayısının artırılması", %18,4'ü "işe yerleştirme öncesinde ve iş sürecinde iş ve mesleğe yönelik hizmet içi eğitim verilmesi" kapsamında istihdam ile ilgili istek, görüş ve önerilerini iletmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların istihdam ilgili istek, görüş ve önerilerinin genel olarak, özel sektörde ve kamu sektöründe işitme engelli istihdam sayısının artırılması şeklinde ifade ettikleri belirlenmektedir. Bununla birlikte istihdamın bilgi, beceri ve yeterliliğe göre yapılması ve istihdam alanında kullanılan iş sisteminin işitme engellilere uygun olmasının sağlanması da; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireyler tarafından paylaşılan istek, görüş ve öneriler arasında önemli bir oranı ifade etmektedir. Aynı şekilde işe yerleştirme öncesinde ve iş sürecinde iş ve mesleğe yönelik hizmet içi eğitim verilmesinin de, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcılar tarafından önemli addedildiği saptanmaktadır.

Genel olarak aktif nüfusun istihdamında olduğu gibi; engelli ya da işitme engelli bireylerin istihdamında da bilgi ve beceri düzeyinin, sahip olunan yeterliliklerin ve istihdam edilen bireylerin hizmet için eğitimlerle oryantasyonlarının ve yetkinliklerini geliştirmelerinin önemli görülmesi gerekmektedir. Bir duyu organı ile ilgili yetersizlikleri ya da engelleri bulunan bireylerin, diğer duyu organlarını daha fazla kullandıkları bilinmektedir. Dolayısıyla da yetersizliğe ya da engele maruz kalan duyu organları haricindeki diğer duyu organlarının, duyu organları ile ilgili herhangi bir yetersizlikleri ya da engelleri bulunmayan bireylere göre daha gelişmiş hale geldiği görülmektedir.

Söz konusu edilen bu belirlemeler doğrultusunda, işitme engelli bireylerin; genel olarak görme yetilerini daha fazla kullanmak doğrultusunda, işitme engeli olmayan bireylere göre daha gelişmiş görsel zekâya ve hafızaya sahip oldukları gözlenmektedir. İfade edilen bu belirlemeler doğrultusunda da; işitme engelli bireylerin hem eğitim ve mesleki eğitim yönlendirmelerinde hem de istihdamında, görsel zekâlarının ve hafızalarının daha gelişmiş olmasının beraberinde getirdiği avantajlardan yararlanılmasına özen gösterilmesi gerektiği belirlenmesinde

bulunulabilmektedir. Neticesinde de işitme engelli bireylerin bu yetilerinden gereği gibi yararlanılabilmesi; sadece işitme engelli bireyler açısından değil, aynı zamanda iş ve işleyişlerin verimliliğinin artırılabilmesi açısından da önemli addedilmelidir.

“Katılımcıların Daha Başarılı Olabileceklerini Düşündükleri Çalışma Alanları ile İlgili Bulgular”, Çizelge 11.’de yer almaktadır.

Çizelge 11: Katılımcıların Daha Başarılı Olabileceklerini Düşündükleri Çalışma

ÇALIŞMA ALANLARI		N	%
Daha Başarılı Olunabileceği Düşünülen Çalışma Alanları	Teknoloji İle İlgili Alanlar (Yazılım, Bilgisayar vb.)	155	61,5
	Yaşam Bilimi Alanları (Tıp, Genetik, Biyoloji vb.)	14	5,6
	Mekanik Alanlar (Mühendislik, Banka vb.)	22	8,7
	Sosyal Alanlar (Hukuk, Eğitim, Gazetecilik vb.)	16	6,3
	Sanat ile İlgili Alanlar	45	17,9
TOPLAM		252	100,0
İşitme Engeline Maruz Kalınmasaydı Çalışılmak İstenilen İş / Alan	Eğitim	136	48,4
	Sağlık	89	31,7
	Sanat	37	13,2
	Diğer	19	6,8
	TOPLAM	281	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 252 işitme engelli katılımcının “daha başarılı olunabileceği düşünülen çalışma alanları” kapsamında; %61,5’i teknoloji ile ilgili alanlar (yazılım, bilgisayar vb.), %5,6’sı yaşam bilimi alanlarında (tıp, genetik, biyoloji vb.), %8,7’si mekanik alanlarda (mühendislik, banka vb.), %6,3’ü sosyal alanlarda (hukuk, eğitim, gazetecilik vb.) ve %17,9’u sanat ile ilgili alanlarda başarılı olabileceklerini belirtmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun, yazılım, bilgisayar vb. bağlamında teknoloji ile ilgili alanlarda daha başarılı olacaklarını düşündükleri belirlenmektedir. Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun yazılım, bilgisayar vb. bağlamında teknoloji ile ilgili alanlarda daha başarılı olacaklarını düşünmelerinin temelinde ise hem belirtildiği

üzere işitme engelli bireylerin görsel zekâlarının ve hafızalarının daha gelişmiş olmasının hem de teknoloji ile ilgili iş ve işleyiş süreçlerinin, daha az sayıda bireyle iletişim ve etkileşim içerisinde bulunulmasını gerektirmesinden kaynaklandığı söylenebilmektedir. Neticesinde de işitme engelli bireyler hem teknolojik araç – gereçlerin kullanımını ve kurulumunu, diğer bireylere göre daha hızlı ve kolay gerçekleştirebilmekte hem de teknoloji temelli iletişim araçlarını ve sosyal medya araçlarını, diğer bireylere göre daha etkin kullanabilmektedirler.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 281 işitme engelli katılımcının “işitme engeline maruz kalınmasaydı çalışılmak istenilen iş / alan” kapsamında; %48,4’ü eğitim, %31,7’si sağlık, %13,2’si sanat ve %6,8’i diğer şeklinde cevapladıkları belirlenmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun, işitme engeline maruz kalınmasaydı çalışılmak istenilen iş / alanı eğitim ve sağlık olarak ifade ettikleri saptanmaktadır. Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların eğitimci olmaya bu denli önem atfetmelerinin ise; genel anlamda engelli bireylerin ve özel anlamda da işitme engelli bireylerin, eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından engelli olmayan bireylerle eşit olanaklara sahip olmak doğrultusunda yararlanamamalarının yansımaları olarak değerlendirilebilmektedir. Neticesinde de engelli bireylerde olduğu gibi işitme engelli bireylerin de; eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından engelli olmayan bireylerle eşit olanaklara sahip olmak doğrultusunda yararlanamamalarının hem kendilerinde bir eksiklik duygusu yarattığı hem de tüm yaşamları boyunca karşılarına olumsuzluk olarak çıktığı bilinmektedir.

“Katılımcıların Çalışılan İşten Memnuniyet Düzeyi ve Ücretlendirmeye İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular”, Çizelge 12.’te yer almaktadır.

Çizelge 12: Katılımcıların Çalışılan İşten Memnuniyet Düzeyi ve Ücretlendirmeye

ÇALIŞILAN İŞ VE ÜCRETLENDİRME		N	%
Çalışılan İşten Memnuniyet Düzeyi	Memnun Değilim	66	23,0
	Kısmen Memnunum	94	32,8
	Memnunum	127	44,3
TOPLAM		287	100,0
Maaşınızdaki Ücretlendirme Konusunda Ayrımcılık / Haksızlık / Adil Ücretlendirme Durumu	Ücretlendirme Konusunda Ayrımcılık Hissediyorum	106	41,6
	Ücretlendirme Konusunda Ayrımcılık Hissetmiyorum	82	32,2
	Ücretlendirmenin Adil Olduğunu Düşünüyorum	67	26,3
	TOPLAM	255	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 281 işitme engelli katılımcının %23'ünün çalıştığı işten memnun olmadığı, %32,8'inin çalıştığı işten kısmen memnun olduğu ve %44'ünün çalıştığı işten memnun olduğu belirlenmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık yarısının, çalıştığı işten memnun olduğunu belirttiği belirlenmektedir. Bununla birlikte araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların, yaklaşık dörtte bir oranında çalıştığı işten memnun olmadığı ve yaklaşık üçte bir oranında da, çalıştığı işten kısmen memnun olduğu saptanmaktadır. Söz konusu edilen bu belirlemelere endeksli olarak; işitme engelli bireyler arasında, çalıştıkları işten memnuniyet duymamalarına karşın aynı işte çalışmaya devam edenlerin oranının azımsanmayacak düzeyde olduğu söylenebilmektedir.

Söz konusu edilen bu belirlemeler doğrultusunda, işitme engelli bireylerin eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından gereği gibi yararlanamamaları ve istihdam edilebilecekleri alanlarının sınırlı olması dolayısıyla; çalıştıkları işlerden memnuniyet duymasalar da, kendilerine daha uygun ya da çalışmaktan daha fazla memnuniyet duyacakları bir iş bulamayacaklarını düşünmek doğrultusunda mevcut işlerini devam ettirdikleri belirlenmesinde bulunulabilmektedir. Bu durumda da işitme engelli

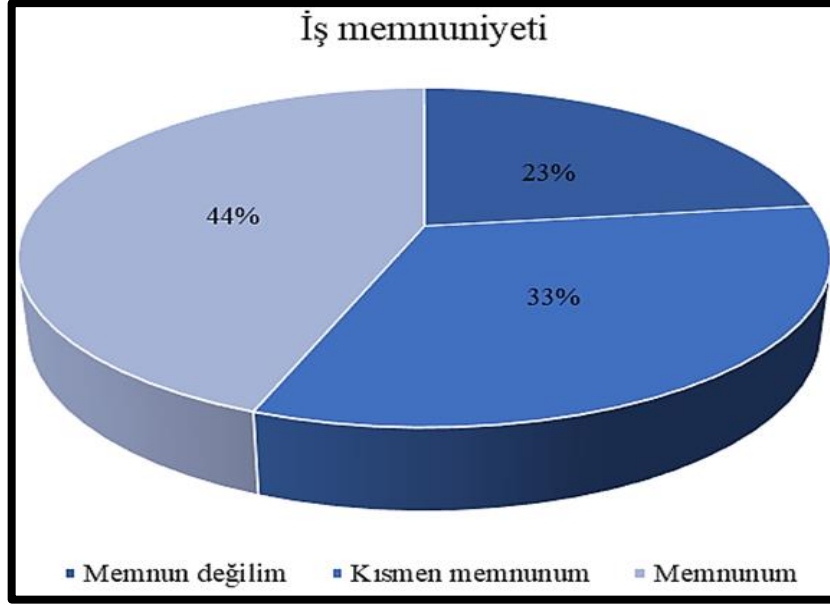
bireylerin, hayal ettikleri mesleği yapmalarından ya da hak ettikleri ücreti alma olanağına sahip olmalarından söz edilememektedir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan 281 işitme engelli katılımcının %41,6'sının ücretlendirme konusunda ayrımcılık hissettiği, %32,2'sinin ücretlendirme konusunda ayrımcılık hissetmediği ve %26,3'ünün ücretlendirmenin adil olduğunu düşündüğü belirlenmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların oldukça küçük bir bölümünün, ücretlendirme şeklinin adil olduğunu düşündüğü saptanmaktadır. Neticesinde de araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların; genel olarak çalıştıkları işten memnuniyet duymamaları dolayısıyla, aldıkları ücretlerden de memnuniyet duymadıkları ve bu doğrultuda ücretlendirmenin adil olmadığını düşündükleri söylenebilmektedir.

Engelli ya da işitme engelli bireyler; eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından gereği gibi yararlanamadıkları için, genel olarak vasıfsız işlerde istihdam edilmektedirler. Dolayısıyla da bu işler karşısında elde ettikleri gelir, genel olarak asgari ücret düzeyinde kalmakta ve bu durum ise, engelli ya da işitme engelli bireylerin maddi zorluklarla baş etmeleri gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Kamu personeli olarak istihdam edilmek isteyen işitme engelli bireyler ise; ifade edildiği üzere ya E – KPSS gibi kendilerine uygun olmayan bir sınavla baş edememekte ya da E – KPSS’de başarılı olmalarına karşın, kura yöntemi ile istihdam edilmektedirler. Kamu personeli olarak çalışmaları durumunda; maddi anlamda özel sektörde istihdam edilen işitme engelli bireylere göre, daha yüksek gelir elde edilebildiği bilinmektedir. Ancak engelli ya da işitme engelli kotasından kamu personeli olarak istihdam edilecek iş gören sayısının da, E – KPSS’de başarı elde eden işitme engelli sayısından oldukça düşük düzeyde olduğu da ayrıca bilinmektedir.

“Katılımcıların İş Memnuniyeti ile İlgili Bulgular”, Şekil 13.’da yer almaktadır.



Şekil 13: Katılımcıların İş Memnuniyeti ile İlgili Bulgular

“Katılımcıların Çalışılan Kurumda Yükselme Şanslarına İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular”, Çizelge 13.’te yer almaktadır.

Çizelge 13: Katılımcıların Çalışılan Kurumda Yükselme Şanslarına İlişkin Görüşleri

ÇALIŞILAN KURUMDA YÜKSELME ŞANSI		
Evet	1	2,3
Hayır	3	9,4
Bilmiyorum	08	8,3
<u>TOPLAM</u>	82	00,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 282 işitme engelli katılımcının %32,3’ünün çalıştığı kurumda yükselme şansı olduğunu, %29,4’ünün çalıştığı kurumda yükselme şansı olmadığını ve %38,3’ünün çalıştığı kurumda yükselme şansı ile ilgili bilgisinin olmadığını düşündüğü belirlenmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun, çalıştığı kurumda yükselme şansı olup olmadığı ile ilgili bilgisinin olmadığını belirttiği saptanmaktadır. Söz konusu edilen bu belirleme doğrultusunda; çalışma yaşamında

yer alan işitme engelli bireylerin, çalıştıkları kurumda yükselme olanağına sahip olup olmadıkları konusunda bilgilendirme eksikliği bulunduğu ve işaret dili ile ya da resmi yazılarla işitme engelli bireylerin konu ile ilgili bilgilendirilmelerinin uygun olacağı söylenebilmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık üçte birlik bölümünün de, çalışılan kurumda yükselme olanağına sahip olmadığını belirttiği saptanmaktadır. Bu belirleme kapsamında ise; işitme engelli bireylerin çalıştıkları kurumda yükselme olanağına sahip olmamalarının ya da olamamalarının temelinde, kendilerine yöneltilen ayrımcılık yaklaşımlarının ve önyargıların bulunduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla da işitme engelli bireylerin çalışma yaşamında genel olarak, ya pasif kalacakları işlerde istihdam edildikleri ya da işitme engelli olmayan bireylerle aynı kariyer olanaklarından yararlanamadıkları bilinmektedir.

“Katılımcıların İş ile İlgili Yeterlilik ve Bilgi / Yardım Alma Düzeyine İlişkin Bulgular”, Çizelge 14.’te yer almaktadır.

Çizelge 14: Katılımcıların İş ile İlgili Yeterlilik ve Bilgi / Yardım Alma Düzeyine

İŞ İLE İLGİLİ YETERLİLİK VE BİLGİ / YARDIM ALMA DÜZEYİ	N	%
Kendimi İşle İlgili Yeterli ve Bilgili Hissediyorum.	121	42,8
Kendimi İşle İlgili Yeterli ve Bilgili Hissetmiyorum	47	16,6
İşle İlgili Yardım Alıyorum.	87	30,7
İşle İlgili Yardım Almıyorum.	28	9,9
<u>TOPLAM</u>	283	100,0

Araştırmanın örnekleminde yer alan 283 işitme engelli katılımcının; %42,8’inin kendisini iş ile ilgili yeterli ve bilgili hissettiği, %16,6’sının kendisini işle ilgili yeterli ve bilgili hissetmediği, %30,7’sinin iş ile ilgili yardım aldığı ve %9,9’unun iş ile ilgili yardım almadığı belirlenmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların büyük çoğunluğunun, kendisini iş ile ilgili yeterli ve bilgili hissettiği saptanmaktadır. Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların yaklaşık üçte bir oranında da iş ile ilgili yardım aldığını belirtmesi ile de, işleri ile ilgili yeterliliklerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmesinde bulunulabilmektedir.

Engelli ve işitme engelli bireyler, genel olarak eğitim ve mesleki eğitim düzeyi düşük bireylerdir. Dolayısıyla da engelli ya da işitme engelli bireylerin; gerek istihdam edilmelerinden önce, hizmet öncesi eğitim ve mesleki eğitim programlarına ve gerekse de istihdam edildiklerinin ardından, hizmet için eğitim ve mesleki eğitim programlarına dâhil edilmeleri gerekliliği bulunmaktadır. Neticesinde de engelli ya da işitme engelli bireylerin gerek hizmet öncesi ve gerekse de hizmet için eğitim ve mesleki eğitim programlarından gereği gibi yararlanabilmelerinin sağlanması; sadece engelli ya da işitme engelli bireyler açısından değil, genel olarak ülkenin sahip olduğu insan kaynağının ve işgücünün niteliğinin geliştirilebilmesi açısından önemli addedilmelidir. Söz konusu edilen bu belirlemelere endeksli olarak da; engelli ya da işitme engelli bireylerin eğitim ve mesleki eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik olarak, ilgili kurum ve kuruluşlar ve STK'lar tarafından kapsamlı araştırmalar ve çalışmalar yapılmasının sosyal bir gerekliliği olduğu söylenebilmektedir.

V. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma yaşamının huzurlu ve rahat olmasının sağlanması ve sağlıklı bir iletişim sürecine endeksli koordine edilmesi, konu ile ilgili literatürde üzerinde önemle durulan bir konuyu ifade etmektedir. İş görenlerin fiziksel, psikolojik ve zihinsel sağlık düzeylerinin incelendiği konu ile ilgili araştırmalar kapsamında da bu doğrultuda; iş görenlerin fiziksel, psikolojik ve zihinsel sağlık düzeylerini farklı şekillerde etkileyen faktörle ve işin doğasından ve çalışma ortamına ilişkin psikososyal etkiler üzerinde durulduğu görülmektedir.

Konu ile ilgili araştırmalara endeksli olarak çalışma yaşamını etkileyen faktörlerin; bireysel kontrol ve denge ile sosyal destek algısı kapsamında incelenmesi de söz konusudur. Bu temelde de konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda; iş görenlerin çok az ya da çok fazla kontrol ve denge sağlama baskısı altında olmasının ve düşük sosyal destek algısına sahip olmalarının, psikolojik yönden gerginlik hissedilmesine neden olduğu ve bu durumun da neticesinde fiziksel, psikolojik ve zihinsel sağlık düzeyinin bozulmasını beraberinde getirdiği ifade edilmektedir. İş görenlerin fiziksel, psikolojik ve zihinsel sağlık düzeylerinin aynı zamanda, çalışma ortamında adaletin ve eşitliğin deneyimlenmesinden ya da deneyimlenememesinden de etkilenmesi söz konusudur. Bununla birlikte kendilerini geliştirme olanaklarına sahip olamayan ve bu konuda teşvik ve destek görmeyen iş görenlerin; iş tatmini düzeyleri de düşük olmakta ve fiziksel, psikolojik ve/veya zihinsel bozukluklara maruz kalma riskleri de artmaktadır (Nieuwenhuijsen vd., 2010: 279; Jung ve Bhattacharyya, 2012: 772). Söz konusu edilen bu belirlemeler haricinde; çalışma ortamında algılanan adaletsizlik düzeyinin yüksek olması, ayrımcılığa maruz kalınması ve önyargılar, iş görenlerin huzursuzluk duymalarına neden olabilen stres faktörleri arasında değerlendirilebilmektedir.

Çalışma yaşamının zorlukları bağlamında ifade edilen bu hususlar, engelli ya da işitme engelli bireyler için de söz konusu edilebilmektedir. Bununla birlikte engelli ya da işitme engelli bireylerin, ifade edilen bu hususlar haricinde birtakım zorluklarla ve sorunlarla mücadele etmeleri de gerekebilmektedir. Konu ile ilgili araştırmalar

doğrultusunda; işitme engelli iş görenlerin hastalık ve işe devamsızlık oranının, işitme engeline sahip olmayan iş görenlerin hastalık ve işe devamsızlık oranlarından çok daha yüksek düzeyde gerçekleştiği bulgulanmıştır (Fischer vd., 2014; Danermark ve Gellerstedt; Hogan vd., 2009; Kramer vd., 2006; Pierre vd., 2012). Söz konusu edilen bu hususlar haricinde işitme engelli bireylerin; işitme engeli olmayan bireylere göre, işsiz kalma ve düşük gelir düzeyine sahip olma oranlarının çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

İşitme engelli iş görenlerin çalışma yaşamı ve ortamı ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar kapsamında, işitme engelli iş görenlerin çalışma yaşamında ve ortamında maruz kaldıkları fiziksel, psikolojik ve/veya zihinsel sağlık sorunlarının belirlenmesi söz konusudur (Danermark ve Gellerstedt, 2004; Backenroth – Ohsako ve Wennberg, 2003). Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda; işitme engelli kadın iş görenlerin çalışma yaşamında ve ortamında, işitme engeli olan erkek iş görenlere ve işitme engelli olmayan iş görenlere göre çok daha yüksek düzeyde fiziksel, psikolojik ve/veya zihinsel bozukluğa maruz kaldıkları belirlenmiştir (Mastekaasa ve Melsom, 2014; Svinndal vd., 2018). Söz konusu edilen belirlemelere endeksli olarak da; çalışma yaşamında işitme engelli olmanın ve işitme engelli kadın olmanın farklı birtakım zorlukları ve beraberinde getirdiği görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda işitme engelli kadın istihdamı noktasında eksiklik ve sorunlar olduğu da belirlenmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma yaşamında işitme engelli kadın iş görenleri çok daha yüksek düzeyde etkilemektedir. Dolayısıyla da işitme engelli kadın iş görenler; işitme engelli erkek iş görenlere ve işitme engelli olmayan iş görenlere göre, çalışma yaşamında çok daha zorluk yaşamaktadır. Bununla birlikte konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda; işitme engelli iş görenlerin, işitme engelli olmayan iş görenlere göre çok daha fazla iş yerine uyum sorunu (Svinndal vd., 2018) ve çalışma ortamında yetersiz yardımcı teknolojiler sağlanması dolayısıyla, işitme engelli olmayan iş görenlere göre çok daha düşük performans sergiledikleri (Koskela vd., 2016). İfade edilen bu hususlara endeksli olarak da; işitme engelli iş görenlerin genel olarak çalışma yaşamına ilişkin tüm zorluklara maruz kalmakla birlikte, işitme engelli olmak dolayısıyla ek birtakım zorluklara katlandıkları görülmektedir.

İşitme engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları diğer zorluklar da; yönetim tarafından desteklenmemeleri (Svinndal vd., 2020) ve işverenlerin işitme

engelli bireylerin düşük performans düzeyine sahip olduğuna ilişkin olumsuz tutuma sahip olmaları (Koskela vd., 2016; Doolabh ve Khan, 2020; Svinndal vd., 2020) kapsamında ifade edilebilmektedir. İşitme engelli bireylerin eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından gereği gibi yararlanamamaları, istihdam edilebilirlik düzeylerinin düşük olması ve çalışma yaşamında sıklıkla iletişim sorunları yaşamaları da, çalışma yaşamında kendilerine yeterli sosyal destek sağlanmamasının bir neticesi olarak değerlendirilebilmektedir.

Araştırma kapsamında da bu doğrultuda; çalışan işitme engellilerin iş yaşamının sosyolojik açıdan yorumlanması bağlamında, işitme engelli çalışanların çalışma yaşamında maruz kaldıkları zorlukların ve sorunların belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların %81,5'inin, işitme engelini %60 ve üzeri olduğu görülmektedir. Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların ayrıca; işitme engeli tanısını büyük ölçüde 0 – 2 yaş arasında aldığı ve işitme engeline, büyük ölçüde genetik nedenlerle ve maruz kalınan hastalıklar nedeniyle sahip oldukları belirlenmektedir. Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların %62,3'ü, implant veya işitme cihazı kullanmamakta ve %96,3'ü işaret dili bilmektedir.

Clinkard vd. (2015), Goh vd. (2016), Huarte vd. (2017) ve Harkonen vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar kapsamında da; işitme engelli bireylerin işitme cihazı kullanımları, implantasyon öncesi dönem ve implantasyon sonrası dönem bağlamında incelenmiştir. Araştırmalar doğrultusunda; işitme engelli bireylerin işitme cihazı kullanımlarının gerek implantasyon öncesi dönem ve gerekse de implantasyon sonrası dönem bağlamında gelir düzeyi, istihdam durumu, iş tatmini, mesleki bilgi ve beceri düzeyi, kariyer gelişim olanaklarına sahip olunması, istihdam olanaklarının yeterliliği, işgücü piyasasının işitme engelli bireylere bakışı ve işitme engelli bireylerin iş yerinde çalışmayı amaçladıkları süre değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ve işitme cihazı ya da implant kullanımının, işitme engelli bireyler üzerinde olumlu etkisi bulunduğu belirlenmiştir.

İmplant ya da işitme cihazı varlığı ayrıca; işitme engelli bireylerin iş arkadaşları ile iletişim düzeylerini, telefonla iletişim kurma becerilerini, çalışma

ortamdaki uyarı sinyallerini algılayabilme düzeylerini ve çalışma ortamındaki diğer uyarılara karşı duyarlılık düzeylerini artırmaktadır (Harkonen vd., 2015b: 441).

Huarte vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında ise, implant ya da işitme cihazı varlığının; işitme engelli bireylerin işe devamlılık motivasyonları üzerinde de etkili olduğu, görev tanımları kapsamında yer alan iş ve işleyişleri gerçekleştirebilmeye yönelik yeterlilik duygularını artırdığı ve çalışma ortamında ayrımcılık kapsamındaki davranışlara daha az maruz kaldıkları yönünde algı geliştirmelerini sağladığı belirlenmiştir.

Harkonen vd. (2015a) tarafından gerçekleştirilen araştırma doğrultusunda da; sıralı bilateral koklear implantasyonun, işitme engelli bireyleri iş yapma biçimleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmalarına endeksli olarak Harkonen vd. (2015a); ek bir implant ile işitme engelli bireylerin hem iş performanslarının ve verimliliklerinin arttığını hem de iş gününün tamamlanmasının ardından hissedilen yorgunluk düzeyinin düşük olduğunu belirlemişlerdir.

Araştırmanın hipotezleri kapsamında ulaşılan bulgular ise, aşağıda verildiği şekildedir.

H₁: İşitme Engelli Bireyler, Yaşamlarını İdame Ettirebilecek Gelir Düzeyine Sahiptir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin %69,8'inin, geçimlerini çalışarak sağladıkları belirlenmektedir. Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin %65,7'si, gelir düzeylerini "iyi" olarak nitelendirmektedir. İfade edilen bu belirlemeler haricinde, araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin %32,2'si, ücretlendirme konusunda ayrımcılık hissetmediklerini ve %26,3'ü, ücretlendirmenin adil olduğunu düşündüklerini ifade etmektedir.

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda; işitme engelli bireylerin işsizlik ve hastalık izinleri ile istihdam oranları arasındaki ilişki incelenmiştir. Konu ile araştırmalar kapsamında bu doğrultuda; işitme engelli bireylerin hastalık izni alma düzeylerinin, istihdam durumlarını olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda ayrıca; işitme engelli bireylerin istihdam edilme düzeylerinin, işitme engelli olmayan bireylerin istihdam edilme düzeylerinden anlamlı

ölçüde yüksek olduğu bulgulanmıştır (Jung ve Bhattacharyya, 2012; Svinndal vd., 2018; Emmett ve Francis, 2015).

Jung ve Bhattacharyya (2012) ve Emmett ve Francis (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırma kapsamında ayrıca; işitme engelli bireylerin herhangi bir gelire sahip olmama ve düşük gelire sahip olma düzeylerinin, işitme engelli olmayan bireylerin herhangi bir gelire sahip olmama ve düşük gelire sahip olma düzeylerinden anlamlı ölçüde yüksek olduğu saptanmıştır.

Hogan vd. (2009) de araştırmalarına endeksli olarak; işitme engelli olan ve iletişim sorunları yaşayan bireylerin, toplumsal tabakalaşma içerisinde en alt düzeyde ifade edilen üç gelir grubu içerisinde yer aldıklarını belirtmektedirler.

Stam vd. (2013) de araştırmaları ile işitme engeli olan bireylerin, işitme engeli olmayan bireylere göre çok daha uzun işsizlik dönemi ve iş arama süresi yaşadıklarını ifade etmektedirler.

Söz konusu edilen bu belirlemeler haricinde işitme engelli bireyler, erken emekliliğin çok daha yaygın görüldüğü ve çok daha düşük gelir düzeyine sahip bireyler olarak değerlendirilmektedir (Helvik vd., 2013; Fischer vd., 2014).

Christensen ve Datta – Gupta (2017) ve Dammeyer vd. (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar ile de; işitme engelli çalışanların istihdam edilebilirliklerinin işitme engeline maruz kalmaları ile birlikte yaş, cinsiyet, sosyo – ekonomik düzey ve komorbid hastalıklar gibi değişkenlerden etkilendiği belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara endeksli olarak; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin, yaşamlarını idame ettirebilecek gelir düzeyine sahip oldukları ve H₁ hipotezinin doğrulandığı belirlenmektedir. İfade edilen bu bulgunun; işitme engelli bireylerin mevcut durumlarını kabullenmeleri ve gelir düzeylerine uygun bir yaşam sürdürmeleri dolayısıyla, gelir düzeylerini yeterli gördüklerini ifade ettikleri söylenebilmektedir.

H₂: İşitme Engelli Bireyler, Engelli Bireylere Yönelik İstihdam Uygulamalarının Yeterli Olduğunu Düşünmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli katılımcıların istihdam kaynakları, %28 oranında

İŞKUR ve %45,5 oranında araştırma ve başvuru yapmak şeklinde olduğu belirlenmektedir. Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin büyük çoğunluğu bu belirlemelere endeksli olarak; istihdam alanında kullanılan iş sisteminin, işitme engelli bireylere uygun olması gerektiğini ve özel sektör ile kamu sektöründe, istihdam edilen işitme engelli birey sayısının artırılması gerektiğini ifade etmektedir. Söz konusu edilen bu belirlemeler ile de, H₂ hipotezinin doğrulanamadığı görülmektedir.

İşitme engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldığı sorunlar; kendilerinden yüksek iş performansı beklenilmesi, işe katkı sağlayabilme baskısı, iş sisteminin işitme engelli bireylere uyumlaştırılmaması ve verimli çalışan olabilmenin beraberinde getirdiği stres olarak ifade edilebilmektedir. Söz konusu edilen bu hususlar haricinde işitme engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldığı sorunlar; çalışma ortamında sıklıkla yanlış anlaşılmanın gündeme gelmesi, yanlış bilgilendirme dolayısıyla görev tanımları kapsamında yer alan iş ve işleyişlerin tamamlanamaması ya da hatalı yapılması ve iş ve işleyişlerin verimliliğinin düşmesi, sıklıkla sözlü tekrarlama yapılması ihtiyacı duyulması dolayısıyla çalışma süresi kaybı yalanması ve iletişim kurulan kişilerin daha iyi işitilebilmesi için sıklıkla yakın temasta bulunulması kapsamında değerlendirilebilmektedir (Canton ve Williams, 2012; Nachtegaal vd., 2012).

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda ayrıca; gürültülü ve sessiz ortamlarda iletişim kurma güçlüklerinin, sesli iletişim kurulmasını gerektiren çalışma ortamlarında görev tanımı kapsamında yer alan iş ve işleyişlerin yerine getirilmesinde zorluk yaşanması, farklı seslerin ve aksanların anlaşılabilmesi, gürültülü ortamlarda yöneltilen talimatları anlayamama, seslerin ayırt edilememesi, işitme cihazının çalışmaması ve yeterli düzeyde yardımcı teknolojiler sağlanmaması, işitme engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları diğer sorunlar arasında ifade edilmektedir (Shaw vd., 2013b; Svinndal vd., 2020b; Tye – Murray vd., 2009; Williams vd., 2006).

İşitme engelli bireylere uygun olmayan çalışma ortamları, güvenlik endişelerini ve risklerini de beraberinde getirmektedir (Canton ve Williams 2012: 356). İşitme engelli bireyler bu doğrultuda; uyarı sinyallerini ve diğer önemli çevresel sesleri gereği gibi algılayamamaları dolayısıyla, genel olarak güvenlik endişesi duyabilmekte ve güvenlik risklerine maruz kalabilmektedirler. Neticesinde de işitme

engelli bireylere yönelik uygun çalışma ortamları tesis edilmesi noktasında hem devlet tarafından alınan tedbirlerin ve gerçekleştirilen uygulamaların hem de özel sektör kapsamında söz konusu edilen düzenlemelerin yetersiz kaldığı görülmektedir.

H₃: İşitme Engelli Bireyler Çalışma Yaşamında, Çalışma Ortamı ve Çalışma Arkadaşları İle İlgili Problemler Yaşamaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin çalışma ortamında, genel olarak iletişim sorunları yaşadıkları ve kendilerine yöneltilen pozitif ayrımcılık yaklaşımlarından rahatsızlık duydukları belirlenmektedir. Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin büyük çoğunluğu, çalışma ortamında yönetimin ve çalışma arkadaşlarının tavır ve tutumlarının genel olarak iyi olduğunu belirtmektedir (%82). Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin yine büyük çoğunluğunun, çalışma şartlarının ve çalışma ortamındaki diğer çalışanların tutumlarının iyi olduğunu ifade ettikleri görülmektedir (%83,7).

Söz konusu edilen bu belirlemelere endeksli olarak; araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, işitme engelli bireylerin çalışma yaşamında çalışma ortamı ve çalışma arkadaşları ile ilgili sorunlar yaşadıklarını ifade eden H₃ hipotezinin kısmen doğrulandığı söylenebilmektedir. Zira araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin hem çalışma yaşamında çalışma ortam ve çalışma arkadaşları iletişim problemleri yaşadıkları ve ayrımcılık davranışlarına maruz kalmaktan rahatsızlık duydukları hem de çalışma arkadaşlarının kendilerine yönelik tutumlarını olumlu değerlendirdikleri belirlenmektedir.

Çalışma ortamının sosyal ve psikososyal özellikleri, çalışma ortamındaki sosyal etkileşim düzeyi ve yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından sağlanan sosyal destek düzeyi, işitme engelli bireylerin çalışma yaşamına ve ortamına ilişkin değerlendirmelerini olumlu yönde etkilemektedir. Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda da; işitme engelli bireyler tarafından algılanan sosyal destek düzeyinin, işitme engelli bireylerin iş performansı ve iş tatmini düzeyleri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu temelde de konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda; işitme engelli bireylerin yüksek sosyal destek algısına sahip olmalarının, iş performansı ve iş tatmini düzeylerini artırdığı ve düşük sosyal destek algısına sahip olmalarının ise, iş

performansı ve iş tatmini düzeylerinin düşük olmasına neden olduğu bulgulanmıştır (Koskela vd., 2016; Svinndal vd., 2020a, 2020b; Nachtegaal vd., 2012).

Çalışma yaşamında ve ortamında yönetim ve çalışma arkadaşları tarafından sosyal destek sağlanması, işitme engelli bireylerin iş motivasyonu düzeylerini de artırmaktadır. Bu doğrultuda da konu ile ilgili araştırmalar kapsamında; işitme engelli bireylerin işitme engeline sahip olmalarına duyarlılıkla yaklaşan yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının, işitme engelli bireyler tarafından çalışma koşullarını kolaylaştıran bir etmen olarak değerlendirildiği belirlenmektedir (Svinndal vd., 2020a).

Tye – Murray vd. (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırma ile de; çalışma arkadaşları tarafında kabul görme ve çalışma ortamına uyum düzeyinin de, işitme engelli bireylerin iş performansı üzerinde olumlu etkide bulunduğu belirlenmiştir.

Nachtegaal vd. (2012) de araştırmalarında; işitme engelli çalışanların, düşük sosyal destek düzeyi ile düşük kendi kendini değerlendiren üretkenlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir. Nachtegaal vd. (2012) araştırmalarında; düşük sosyal destek düzeyine sahip olan işitme engelli çalışanların kendi kendini değerlendiren üretkenlik düzeylerinin de düşük olduğunu bulgulamışlardır. Söz konusu edilen bu belirlemelere endeksli olarak; işitme engelli bireylerin üretkenlik düzeylerinin, kendilerine sağlanan sosyal destekle artırılacağı söylenebilmektedir.

H₄: İşitme Engelli Bireyler, Hâlihazırda Çalıştıkları İş İçin Yeterli ve Tecrübeli Olduklarını Düşünmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin %32,3'ünün, çalışılan yerde yükselme şansına sahip olduklarını ifade ettikleri belirlenmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda ayrıca; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin %42,8'inin, kendilerini iş ile ilgili yeterli ve bilgili hissettikleri ve %30,7'sinin ise, iş ile ilgili yardım aldıkları saptanmaktadır.

Konu ile ilgili araştırmalar doğrultusunda; işitme engelli bireylerin çalışma ortamında sosyal izolasyon ve dışlanmışlık duygusu yaşadıkları (Canton ve Williams 2012; Grimby ve Ringdahl 2000) ve kendilerini rekabet edebilir düzeyde görmedikleri (Tye – Murray vd., 2009) belirlenmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin de, kendilerini işlerinde yeterli ve deneyimli addetmedikleri ve mesleki eğitim alma ve iş deneyimi edinme noktasında, daha fazla desteğe ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşılmaktadır. Söz konusu edilen bu belirlemeler doğrultusunda ise, H₄ hipotezinin doğrulanamadığı belirlenmektedir.

H₅: İşitme Engelli Bireyler, Hâlihazırda Çalıştıkları İş İçin Uygun Olmadıklarını Düşünmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin büyük çoğunluğunun (%61,5) teknoloji ile ilgili alanlarda (yazılım, bilgisayar vb.) ve eğitim (%48,4) ile sağlık (%31,7) alanlarında yer almak istediklerini belirttikleri saptanmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda ayrıca; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin genel olarak, çalıştıkları işten memnun oldukları belirlenmektedir.

Söz konusu edilen bu belirlemeler haricinde, araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin aynı zamanda, çalıştıkları iş için uygun olmadıklarını düşündükleri bulgulanmaktadır. Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin çalıştıkları işin kendileri için uygun olmadığını düşünmeleri ile de, H₅ hipotezinin doğrulandığı görülmektedir. Zira araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireyler; çalıştıkları işten memnun olduklarını belirtmelerine karşın, özde farklı alanlarda istihdam edilmeye yönelik istek taşıdıklarını ifade etmektedirler. Bununla birlikte işitme engelli bireylerin istedikleri alanlarda istihdam edilebilmeleri için hem bu alana ilişkin eğitim ve mesleki eğitim olanaklarından yararlanabilmelerine yönelik düzenlemelerde bulunulması hem de bu alanlara ilişkin çalışma ortamlarının, işitme engelli bireylerin yeterlilikleri ile uyumlaştırılması gerekmektedir.

H₆: İşitme Engelli Bireyler, Çalışma Yaşamında Sahip Oldukları Haklar İle İlgili Bilgi Sahibidir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin %49,2'sinin, sahip olduğu hakları bildiğini ve %29,8'inin ise, sahip olduğu hakları kısmen bildiğini ifade ettikleri belirlenmektedir. Söz konusu edilen bu belirleme ile araştırmanın örnekleminde yer

alan işitme engelli bireylerin sahip oldukları haklar ile ilgili bilgi sahibi olduklarının düşünülmesi doğrultusunda, H₆ hipotezinin doğrulandığı görülmektedir.

Bununla birlikte araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireyler içerisinde, sahip olduğu hakları bilmeyenlerin oranının da azımsanamayacak düzeyde olduğu saptanmaktadır. Dolayısıyla da genel olarak çalışma yaşamında; engelli ya da işitme engelli bireylerin, engelli olmak dolayısıyla sahip oldukları haklar ile ilgili bilgilendirmelerine önem verilmesi gerektiği söylenebilmektedir. İşitme engelli bireylerin sahip olduğu haklar ile ilgili olarak, ayrıca işaret dili tercümeleri aracılığıyla bilgilendirilmeleri de gerekli görülmelidir.

H₇: İşitme Engelli Bireyler, Toplumun İşitme Engelliye Bakışı ve Davranışları Hakkında Olumlu Düşünmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin, toplumun işitme engelliye bakışı ve davranışlarının genel olarak iyi olduğunu (%82,3) ve etkileşimde buldukları bireylerden olumlu tepkiler aldıklarını ifade ettikleri belirlenmektedir. söz konusu edilen bu belirleme ile H₇ hipotezi doğrulanmaktadır. Neticesinde de toplumsal yaşamda engelli ya da işitme engelli bireylere yöneltilen yaklaşımların ve davranışların genel olarak, toplumsal yaşama hâkim olan kültürel değerlere ve kültürel kodlamalara endeksli belirlendiği söylenebilmektedir.

H₈: İşitme Engelli Bireylerle İletişime Geçebilmek İçin İşaret Dili Önemlidir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin, çalışma ortamında çalışma arkadaşlarının %39,6'sının işaret dili bildiğini ifade ettikleri belirlenmektedir. Araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin ayrıca, işaret dilini bilmeyi oldukça önemli addettikleri saptanmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda ayrıca; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin, çalıştığınız ortamda işiten insanlarla %42 oranında işaret dili ve %29,7 oranında yazışarak iletişim kurduklarını belirttikleri görülmektedir.

Sonuç olarak araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; araştırmanın örnekleminde yer alan işitme engelli bireylerin genel olarak işlerinden memnun oldukları, iş yerinde iletişim ve iş ortamının uygun olmaması ile ilgili problem yaşadıkları, istihdam oranlarının yetersiz olduğu ve iletişimde işaret dilinin

çok önemli bir yeri olduğunu düşündükleri görülmektedir. Söz konusu edilen bu sonuçlar ise, H₈ hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.

İşitme engelli bireylerin işaret dilini bilmemeleri, iletişim sorunları yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu doğrultuda anadil olarak işaret dilini öğrenen işitme engelli bireylerin, diğer bireylerle iletişim kurmaları daha kolay olabilmekte ve özellikle de diğer işitme engelli bireylerle iletişimde büyük kolaylık yaşanmaktadır.

İşitme engelli bireylerin çalışma ortamları ile ilgili gerçekleştirilen araştırmaların odak noktasının, bireysel perspektiften (mikro düzey) toplumsal perspektife (makro düzey) doğru değiştiği görülmektedir. İşitme engelli bireylerin çalışma ortamları ile ilgili gerçekleştirilen araştırmaların büyük bir bölümünü bu doğrultuda; işitme engelli bireylerin maruz kaldıkları sorunlara yönelik algılarının belirlenmesi bağlamında, bireysel ya da mikro düzeyde olduğu belirlenmektedir.

İşitme engelli bireylerin çalışma ortamları ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalar doğrultusunda ayrıca; işitme engelli bireylerin çalışma ortamında maruz kaldıkları sorunlar ile toplumsal yaşam içerisinde maruz kaldıkları sorunların kısmen benzerlik gösterdiği saptanmaktadır. Zira işitme engelli bireylerin içerisinde yer aldıkları çalışma ortamının da, aynı toplumsal dinamiklere göre şekillenmesi söz konusudur ve dolayısıyla da işitme engelli bireyler, gerek toplumsal yaşamda ve gerekse de çalışma yaşamında hemen hemen benzer sorunlara ve zorluklara maruz kalmaktadırlar.

Konu ile ilgili araştırmalarda, işgücü piyasası ile işitme engelli bireylerin etkileşimlerinin incelenmesine çok fazla yer verilmediği görülmektedir. Dolayısıyla da işitme engelli bireylerin işgücü piyasasının temel dinamiklerine endeksli olarak maruz kalabilecekleri sorunlar ve zorluklar ile ilgili olarak, genel belirlemelerde ve çıkarımlarda bulunulması olası olamamaktadır. Buna yönelik olarak da konu ile ilgili araştırmalar ile işgücü piyasasının temel dinamiklerinin işitme engelli bireylerin durumlarına uyumlaştırılması bağlamındaki düzenlemelerin kapsamının belirlenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

İşitme engelli bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılabilmesi amacıyla, konu ile ilgili alternatif çözüm önerilerine ve alternatif çalışma modelleri belirlenmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Engelli ya da işitme engelli bireylerin spesifik durumlarının ve çalışma yaşamındaki verimliliklerinin ve performanslarının ayrıca kurum ya da işletme veritabanı oluşturularak kaydedilmesi ve takip edilmesi ise,

engelli ya da işitme engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılabilmesi açısından önemli addedilmelidir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda; engelli ya da işitme engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik belirlenen ve uygulanan yasal düzenlemelerin istenilen ve beklenen sonuçlara ulaşmayı sağlamada yetersiz kaldığı belirlenmektedir. Söz konusu edilen bu yetersizliğin yasal düzenlemelerin kapsamının yetersizliğinden kaynaklandığı düşünülmekle birlikte, yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi noktasında ya da uygulamada yetersizlikler bulunduğu, toplumda ve iş yerlerinde dışlama olmasa bile “kayıtsızlık” olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla da konu ile ilgili yasal mevzuatın ilgili kişi, kurum ve kuruluşlar tarafından gereği gibi uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesine yönelik çalışmaların ve uygulanmaması durumunda söz konusu edilecek yaptırımların hayata geçirilmesinin, engelli ya da işitme engelli istihdam edilebilirliğini önemli ölçüde artıracığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak engelli ya da işitme engelli bireylerin; ailelerine, sosyal çevrelerine ve devlete bağımlı olmak durumundan kurtulabilmeleri için, çalışma yaşamına daha etkin katılımlarının sağlanması gerekmektedir. Neticesinde de toplumsal yaşam içerisinde bireylerin “engelli ya da engelsiz”, “genç ya da yaşlı”, “kadın ya da erkek” ve “çocuk ya da yetişkin” şeklinde kategorize edilmeleri yerine, toplumsal yaşamın söz konusu edilen bu bireylerin bütünsel olarak değerlendirilmesi ile olanaklı olacağı unutulmamalıdır.

Bireysel farklılıklar; bireylerin dışlanmaları açısından değil, bu farklılıklarla toplumsal yaşama nasıl daha fazla katkı sağlanabileceği bağlamında önemli addedilmelidir. Neticesinde bireysel farklılıklar ya da benzerlik, toplumu bir araya getiren ve bir arada tutan temel unsurlar olarak değerlendirilmelidir. Toplumsal yaşamda problem olarak addedilen her durum, özde gerçekten problem olma niteliği taşımayan ve “yapay problemler” olarak yeniden yapılandırılan / yapılandırılmaya çalışılan durumlardan ibaret olabilmektedir.

Haricinde de eğer toplumsal yaşamda gerçekten problem niteliği taşıyan bir durum bulunmaktaysa; bu durum insanları birbirinden ayırıştırmak için kullanılmamalı, bilakis birleştirmek ve bütünleştirmek için bir fırsat olarak görülmelidir.

Araştırma kapsamında ele alınan 6 temel yaklaşım içerisinde kadın istihdamının artırılması adına Feminist Yaklaşım, engelliye bakış açısının değişmesi noktasında da Sembolik etkileşimci yaklaşımın daha etkili olacağı düşünülmektedir. Bu düşünce ışığında toplumsal yaşamda cinsiyetçi bakış açısının ve toplumda dayatılan cinsiyetçi rollerin değişmesi gerekliliği belirlenmektedir. Genel olarak tüm problemlerin çözümlenebilmesinin temelinde de; insanların birbirlerini anlama çabasında olmasının ve birbirlerine sevgi, saygı, hoşgörü ve empati temelinde yaklaşımlarının yer aldığı unutulmamalıdır. Bu kapsamda konuya daha bütünsel yaklaşan Sembolik Etkileşimci Yaklaşım açısından baktığımızda; yaşanan sorunların temelinde engelliye bakış açısının yattığı görülmektedir. Bu anlayışla da her birey, engelli adayı olduğunu bilerek yaşamalı ve içerisinde yer alınan fiziksel ve toplumsal çevrenin daha güzel ve daha yaşanılabilir olmasına katkı sağlamayı amaçlamalıdır.

VI. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ADORNO, T. W. ve HORKHEIMER, M. (2010). **Aydınlanmanın Diyalektiği**, İstanbul, Kabalcı Yayınevi, 2. Baskı.
- AKTAŞ, C., GERGİN, S., KUZ, T., MUTLUOĞLU, L, UĞURLU, B. ve YILMAZ, Z. (2004). **Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması (Sheltered Workshops in Turkey)**, Ankara, T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları, 1. Baskı.
- AYCAN, Z. (2005). **Türkiye’de Engellilerin İş Hayatına Katılımını Etkileyen Bireysel, Kurumsal ve Toplumsal Faktörler**, Ankara, TÜBİTAK Yayınları, 1. Baskı.
- AYTAÇ, S. ve ÇETİN – AYDIN, G. (2019). “Engelli Bireylerin Gözünden Çalışma Hayatı, Sorunlar ve Beklentiler Üzerine Bir Uygulama Örneği”, Editörler: Yaşar, E., Önsal, N. ve Sarıpek, D. B., **Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma** (ss. 71 – 85) içinde. Ankara, TAEM Yayınları.
- BELGİN, E. ve ATAŞ, A. (2002). “İşitme cihazları”, Editör: Çelik, O., **Burun Boğaz Hastalıkları ve Baş, Boyun Cerrahisi** (ss. 312 – 325) içinde. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi, 1. Baskı.
- BURCU, E. (2020). **Engellilik Sosyolojisi**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2. Baskı.
- ÇOBANOĞLU, A. ve AYTEKİN, İ. (2022). “Dezavantajlı/Risk Altındaki Gruplar: İşsizler”, Editör: Doğan, H., **Sosyal Hizmet Dezavantajlı / Risk Altındaki Gruplar – II** (ss. 205-244) içinde. Ankara, Nika Yayınevi, 1. Baskı.
- ECEVİT, Y. (2011). “Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç”, Editörler: Ecevit, Y. ve Karkıner, N., **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi** (ss. 2 – 30) içinde, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, 1. Baskı.
- Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni**. (2023). Ankara, T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları, 1. Baskı.

- FIRAT, S., HIZIROĞLU, M., COŞKUN, R., ÇİTÇİ, U. S., ORHAN, S., BOYNUKARA, A. ve PANDURSKA, R. (2009). **Engelliler ve İstihdam**, Sakarya, Sakarya Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı.
- GÜL, İ. I. (2015). “Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi”, Editör: Çayır, K., Soran, M. ve Ergün, M., **Engellilik ve Ayrımcılık: Eğitimciler İçin Temel Metinler ve Örnek Dersler** (ss. 31 – 45) içinde), İstanbul, Karekök Yayınları.
- HARVEY, D. (2010). **Postmodernliğin Durumu**, Çeviren: Savran, S., İstanbul, Metis Yayınları, 4. Baskı.
- HİLMİOĞLU, S., SEÇER – KARİPTAŞ, F. ve PORNUR – CUHENİ, Z. (2020). “Engelli Bireylerin Kentsel Toplu Taşıma Sistemlerine Ulaşımının Erişilebilirlik Açısından İncelenmesi: İstanbul Bakırköy Metro İstasyonu Örneği”, **4. Ulusal Engellileştirilenler Sempozyumu (UKEM – 4) Bildiriler Kitabı**, Konya, Konya Teknik Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı.
- ILO. (2008). **Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No: 159) and Recommendation (No: 168): United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities**, Geneva, International Labour Office, 1. Edition.
- KARAASLAN, E. (2013). **Engelli Hakları**, Antalya, Bekad Yayınları, 1. Baskı.
- KREGEL, J. and DEAN, D. H. (2002). “Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long – Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities”, Editors: Kregel, J. and Dean, D. H. Wehman, P., **Acievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Supports Monograph**, Virginia, Virginia Commonwealth University, 4. Edition.
- MEB. (2015). **Türk İşaret Dili Sözlüğü**. Ankara, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları, 1. Baskı.
- ORAL, A. Z. (2016). **Türk İşaret Dili Çevirisi**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 1. Baskı.

- ORHAN, S. (2013). **Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)**, Ankara, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, 1. Baskı.
- ÖZİDA. (1999). **T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı I. Özürlüler Şurası Özürlülerle İlgili Yönetim ve Örgütlenme, Özürlülerle İlgili Sosyal Politika Yönetim ve Örgütlenme Komisyon Raporu**, Ankara, T.C. Başbakanlık ÖZİDA Yayınları, 1. Baskı.
- ÖZTÜRK, E. N. (2019). “Engellilerin, Türkiye’de İş ve Sosyal Hayata Katılımı Konusunda Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Editörler: Yaşar, E., Önsal, N. ve Sarıpek, D. B., **Engellilerin İstihdamı ve Sosyal Koruma** (ss. 251 – 258) içinde. Ankara, TAEM Yayınları.
- ÖZYÜREK, M. (1996). “Bedensel Yetersizliği ve Süreğen Hastalığı Olan Çocuklar”, Editörler: Özsoy, Y., Özyürek, M., ve Eripek, S., **Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar** (ss. 103 – 123) içinde, Ankara, Karatepe Yayınları, 1. Baskı.
- RITZER, G. (2011). *Modern Sosyoloji Kuramları*, Çeviren: Hülür, H., İstanbul, De Ki Yayınları, 2. Baskı.
- SAMAV, F. D. ve SALLAN – GÜL, S. (2021). **Sakathğın Değışen Yüzü ve Engellilik Sosyolojisi Normalleştirme, Sağlıklılaştırma ve Evde Bakımın Kadınlaşması**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 1. Baskı.
- SARUP, M. (2004). **Post – yapısalcılık ve Postmodernizm**, Çeviren: Güçlü, A., Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları, 3. Baskı.
- SEYYAR, A. (2015). **Dünya’da ve Türkiye’de Engelli Dostu Sosyal Politikalar**, İstanbul, Rağbet Yayınları, 3. Baskı.
- ŞİMŞEK, A. ve YILDIRIM, H. (2021). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 12. Baskı.
- ŞİŞMAN, Y., KOCABAŞ, F. ve YAZICI, B. (2011). **Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Türkiye’de Bu Bağlamda Uygulanan Sosyal Politikaların Genel Bir Değerlendirmesi – Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği –**, Eskişehir, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 1. Baskı.

- TINAR, Y. (2018). **Engellilere Yönelik Kamu Hizmetlerinin Yönetimi ve Sunumu: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme**, İstanbul, Hiper Yayınevi, 1. Baskı.
- TURNER, B. S. (2007). **Eşitlik**, Çeviren: Şener, B. S., Ankara, Dost Kitabevi, 3. Baskı.
- WALLACE, R. ve WOLFE, A. (2012). **Çağdaş Sosyoloji Kuramları: Klasik Geleneğin Genişletilmesi**, Çevirenler: Elburuz, L. ve Ayaz, R., Ankara, Doğu Batı Yayınları, 2. Baskı.
- YILMAZ, G. (2009). **İstihdam Edilebilirlik: Değişim Kısacasında Birey**, Bursa, Ekin Yayınevi, 1. Baskı.
- YILMAZ, V. (2015). “Engellilerin Eğitime Erişiminde Kamusal Sosyal Destek Programlarının Önemi”, Derleyenler: Çayır, K., Soran, M. ve Ergün, M., **Engellilik ve Ayrımcılık: Eğitimciler İçin Temel Metinler ve Örnek Dersler** (ss. 81 – 82) içinde, İstanbul, Karekök Akademi Yayınları, 3. Baskı.
- YOUNG, R. (2000). **Beyaz Mitolojiler**, Çeviren: Yıldız, C., İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 2. Baskı.
- YÜCEL – DERİCİLER, Ö. (2014). **Sosyal Haklar ve İnsan Hakları Hukuku Çerçevesinde Devletin Yükümlülükleri: Refah Devletinin Krizi Ekseninde Bir İnceleme**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 1. Baskı.

MAKALELER

- AKALIN, Ş. H. (2013). “Türk İşaret Dili”, **Yeni Türkiye Dergisi**, cilt 55, Türkçe Özel Sayısı, ss.1496 – 1502.
- AKAY, E., UZUNER, Y. ve GİRĞİN, Ü. (2014). “Kaynaştırmadaki İşitme Engelli Öğrencilerle Gerçekleştirilen Destek Eğitim Odası Uygulamasındaki Sorunlar ve Çözüm Gayretleri”, **Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss.43 – 68.
- AKBUĞA, B. ve GÜRSEL, F. (2007). “Bilgilendirme Yoluyla Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Engelli Bireylere Yönelik Değişen Tutumları”, **SPORMETRE: Beden Eğitim ve Spor Bilimleri Dergisi**, sayı 1, ss.5 – 8.

- AKIN – ŞENKAL, Ö., KÖSE, A. and AKSOY, S. (2014). “Assessment of Geriatric Patients’ Satisfaction on Hearing Aids and Their Influence on Quality of Life”, **Turkish Journal of Geriatrics**, volume 17, number 4, pp. 389 – 396.
- AKKIR, R. (2019). “Görme Yetersizliği Olan Bireylerin Sorunları, Beklentileri ve Din Anlayışları: İstanbul Örneği”, **Siirt Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, cilt 6, sayı 2, ss.403 – 425.
- AKMEŞE, P. P. (2016). “Türk İşaret Dili (TİD) Eğitimi ve Yüksek Öğretim Programlarında İşaret Dili Dersi”, **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 17, sayı 3, ss.341 – 361.
- ALBERA, R., LACILLA, M., PIUMETTO, E. and CANALE, A. (2010). “Noise – Induced Hearing Loss Evolution: Influence of Age and Exposure to Noise”, **European Archives of Oto – Rhino – Laryngology**, volume 267, number 5, pp.665 – 671.
- ALKAN – MEŞHUR, H. F. (2011). “Ortopedik Engellilerin İstihdamında Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlar Açısından Bir Uygulama”, **Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 11, sayı 22, ss.72 – 118.
- ALSANCAK, F. (2017). “İşitme Engelli Bireylerin Çeşitli Kamu Alanlarında Yaşadıkları Sorunlar”, **Social Sciences Studies Journal (SSS Journal)**, cilt 3, sayı 12, ss. 1966 – 1981.
- ALSANCAK, F. (2018). “Sağır Toplumunun Sosyal Dışlanma Sorunları”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, cilt 11, sayı 58, ss.423 – 430.
- ALWORTH, L. N., PLYLER, P. N., REBER, M. B. and JOHNSTONE, P. M. (2010). “The Effects of Receiver Placement on Probe Microphone, Performance, and Subjective Measures with Open Canal Hearing Instruments”, **The Journal of the American Academy of Audiology (JAAA)**, number 21, pp.249 – 266.
- AMERI, M., SCHUR, L., ADYA, M., BENTLEY, F. S., MCKAY, P. and KRUSE, D. (2018). “The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior”, **ILR Review**, volume 71, number 2, pp.328 – 364.
- ARSLAN, H. ve ALTINTAŞ, G. (2014). “Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımını Artırarak Toplumla Kaynaşmalarını Sağlamayı Hedefleyen Bir Model

Önerisi”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 5, sayı 2, ss.165 – 186.

AYDİL, U., KÖKSAL, A., ÖZÇELİK, T. and ÖZGİRGİN, N. (2010). “Comparison of Reformatted Two – Dimensional Images with Three – Dimensional Reconstructions Based on Images from Multi – Detector Computed Tomography of the Temporal Bone in Surgical Candidates of Chronic Otitis Media Patients”, **The Journal of International Advanced Otolaryngology**, number 6, pp.337 – 341.

BARR, J. J. and BRACCHITTA, K. (2008). “Effects of Contact with Individuals with Disabilities: Positive Attitudes and Majoring in Education”, **The Journal of Psychology**, volume 142, number 3, pp.225 – 243.

BASNER, M., BABISCH, W., DAVIS, A., BRINK, M., CLARK, C., JANSSEN, S. and STANSFELD, S. (2014). “Auditory and Non – Auditory Effects of Noise on Health”, **Lancet**, volume 383, number 9925), pp.1325 – 1332.

BAYBORA, D. (2006). “Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, sayı 51, ss.229 – 269.

BERG, R. L., PICKETT, W., LINNEMAN, J. G., WOOD, D. J. and MARLENGA, B. (2014). “Asymmetry in Noise – Induced Hearing Loss: Evaluation of Two Competing Theories”, **Noise & Health**, volume 16, number 69, pp.102 – 107.

BERKÜN, S. (2013). “Ev Esaslı Uzaktan Çalışma: Bursa’da Engelli Belediye Çalışanlarının Algıları”, **İnsan Hakları Yıllığı**, sayı 31, ss.15 – 62.

BEYAZAL – ÇELİKER, F., TERZİ, S., BEYAZAL, M., ÇELİKER, M., ÖZGÜR, A., İNECİKLİ, M. F., TURAN, A. ve DURSUN, E. (2018). “İletim Tipi İşitme Kayıplarının Nedenini Saptamada Yüksek Çözünürlüklü Bilgisayar Tomografinin Değeri”, **Van Tıp Dergisi**, cilt 25, sayı 3, ss.399 – 402.

BURCU, E. (2017). “Türkiye’de Engelli Bireylerin Dezavantajlı Konumlarına Engellilik Sosyolojisinin Eleştirel Tavrıyla Bakmak Tematik Yazılar”, **Toplum ve Demokrasi Dergisi**, cilt 11, sayı 24, Temmuz – Aralık Dönemi, ss.107 – 125.

- CAMKURT, M. Z. (2013). “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, cilt 24, sayı 6, ss.70 – 101.
- CANTON, K. and WILLIAMS, W. (2012). “The Consequences of Noise – Induced Hearing Loss on Dairy Farm Communities in New Zealand”, **Journal of Agromedicine**, volume 17, number 4, ss. 354 – 363.
- CHIA, E. M., WANG, J. J., ROCHTCHINA, E., CUMMING, R. R., NEWALL, P. and MITCHELL, P. (2007). “Hearing Impairment and Health – Related Quality of Life: The Blue Mountains Hearing Study”, **Ear & Hearing**, volume 28, number 2, pp.187 – 195.
- CHRISTENSEN, V. T. and DATTA – GUPTA, N. (2017). “Hearing Loss and Disability Exit: Measurement Issues and Coping Strategies”, **Economics and Human Biology**, volume 24, pp. 80 – 91.
- CLINKARD, D., BARBIC, S., AMOODI, H., SHIPP, D. and LIN, V. (2015). “The Economic and Societal Benefits of Adult Cochlear Implant Implantation: A Pilot Exploratory Study”, **Cochlear Implants International**, volume 16, number 4, pp.181 – 185.
- COPELAND, J., CHAN, F., BEZYAK, J. and FRASER, T. R. (2009). “Assessing Cognitive and Affective Reactions of Employers Toward People with Disabilities in the Workplace”, **Journal of Occupational Rehabilitation**, volume 20, number 4, pp.427 – 434.
- ÇAVUŞ, Ö. H. ve TEKİN, A. (2015). “Türkiye’de Engellilerin İstihdam Yöntemi Olarak Korunmalı İşyeri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 30, sayı 1, ss.145 – 165.
- ÇİMŞİR, E. (2019). “Türkiye’de Mesleki Rehabilitasyon Hizmetleri ve İhmal Edilmiş Bir Alan Olarak Rehabilitasyon Danışmanlığı”, **Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 19, sayı 1, ss.114 – 124.
- ÇOLAK, M. ve ÇETİN, C. (2014). “Öğretmenlerin Engelliliğe Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 29, sayı 1, ss.191 – 211.

- ÇOLAK, Ü. ve HERGÜNER, B.. (2016). “Zihinsel Engellilerin İstihdamı ve Korunmalı İşyeri Projesinin İşverenler Açısından Uygulanabilirliği: Trabzon Örneği”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, cilt 5, sayı 8, ss.2436 – 2455.
- DAMMEYER, J., CROWE, K., MARSCHARK, M. and ROSICA, M. (2019). “Work and Employment Characteristics of Deaf and Hard – of – Hearing Adults”, **The Journal of Deaf Studies and Deaf Education**, volume 24, number 4, pp.386 – 395.
- DANERMARK, B. and GELLERSTEDT, L. C. (2004). “Psychosocial Work Environment, Hearing Impairment and Health”, **International Journal of Audiology**, volume 43, number 7, pp.383 – 389.
- DAS, S., MULHERAN, M., BREWSTER, M. and BANERJEE, A. R. (2018). “Noise – Induced Hearing Loss – An Examination of the Methods of Assessment in a Cross – Sectional Study of 87 Industrial Workers”, **Clinical Otolaryngology**, volume 43, number 2, pp.591 – 597.
- DIMITRIS, A. and KAUFFMAN, J. M. (2013). “The Social Model of Disability: Dichotomy Between Impairment and Disability”, **Journal of Medicine and Philosophy**, volume 38, pp.441 – 459.
- DOOLABH, N. and KHAN, N. (2020). “The Employment of Individuals with Hearing Impairment in the KwaZulu – Natal Private Sector: Current Employers’ Perceptions and Experiences”, **Journal of Vocational Rehabilitation**, volume 52, number 1, pp.109 – 121.
- DURAN, L. (2020). “Distance Learners’ Experiences of Silence Online: A Phenomenological Inquiry”, **International Review of Research in Open and Distributed Learning**, volume 21, number 1, pp.81 – 98.
- DURMAZ, Ş. (2017). “Engellilik ve İşgücü Piyasası”, **Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 8, sayı 15, ss.249 – 276.
- ELİÖZ, M., TEKİN, A., ÇEBİ, M. ve AKBUĞA, E. (2017). “Engelli Bireylerin Yoksulluk ile Mücadelesinde Girişimcilik ve Girişimciliğin Önündeki Engeller”, **Kesit Akademi Dergisi**, sayı 10, Aralık Dönemi, ss.570 – 585.

- EMMETT, S. D. and FRANCIS, H. W. (2015). "The Socioeconomic Impact of Hearing Loss in US Adults", **Otology & Neurotology: Official Publication of the American Otological Society**, volume 36, number 3, pp. 541 – 545.
- ERATAY, E. ve ÇETİN, E. M. (2013). "Bolu İlindeki İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları", **Kastamonu Eğitim Dergisi**, cilt 21, sayı, Özel Sayı, ss.1681 – 1694.
- ERDİKEN, B. (2005). "Anadolu Üniversitesi Engelliler Entegre Yüksekokulu'ndan Mezun Olmuş İşitme Engelli Öğrencilerin İstihdamı, İş Durumları ve Ayrımcılık", **Öz – Veri Dergisi**, cilt 2, sayı 1, ss.389 – 409.
- ERDİKEN, B. (2007). "Yüksekokul Mezunu İşitme Engelli Gençlerin İş Durumu: Anket ve Eylem Araştırması", **Öz – Veri Dergisi**, cilt 4, sayı 2, ss.389 – 409.
- ESGİN, A. (2013). "The Crisis of the Sociology of Education and Its Reflections in Turkey: On the Critique of Functionalist and Eclecticist Pragmatic Tradition", **Eurasian Journal of Educational Research**, issue 50, Fall, pp.143 – 162.
- FISHER, K. R. and PURCAL, C. (2017). "Policies to Change Attitudes to People with Disabilities", **Scandinavian Journal of Disability Research**, volume 19, number 2, pp.161 – 174.
- FISCHER, M. E., CRUICKSHANKS, K. J., PINTO, A., KLEIN, B. E., KLEIN, R. and DALTON, D S. (2014). "Hearing Impairment and Retirement", **Journal of the American Academy of Audiology**, volume 25, number 2, pp.164 – 170.
- GARSTEN, C. and JACOBSSON, K. (2013). "Sorting People in and Out: The Plasticity of the Categories of Employability, Work Capacity and Disability as Technologies of Government", **Ephemera: Theory & Politics İn Organization**, volume 13, number 4, pp.825 – 850.
- GATES, G. A., MURPHY, M., REES, T. S. and FRAHER, A. (2003). "Screening for Handicapping Hearing Loss in the Elderly", **The Journal of Family Practice**, volume 52, number 1, pp.56 – 62.
- GENÇ, Y. ve ÇAT, G. (2013). "Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi", **Akademik İncelemeler Dergisi**, cilt 8, sayı 1, ss.363 – 394.
- GENÇ, M., ÇILDIR, B. and KAYA, M. (2018). "Psychometric Properties of the Turkish Version of the Satisfaction with Amplification in Daily Living

- Questionnaire in Hearing Aid Users”, **The Journal of the American Academy of Audiology (JAAA)**, volume 29, number 10, pp.898 – 908.
- GOH, T., BIRD, P., PEARSON, J. and MUSTARD, J. (2016). “Educational, Employment, and Social Participation of Young Adult Graduates from the Paediatric Southern Cochlear Implant Programme”, **New Zealand. Cochlear Implants International**, volume 17, number 1, pp.31 – 51.
- GÖKGÖZ, K. ve ARIK, E. (2011). “Distributional and Syntactic Characteristics of Nonmanual Markers in Turkish Sign Language (Türk İşaret Dili – TİD)”, **MIT Working Papers in Linguistics, Proceedings of WAFL**, volume 7, number 62, pp.63 – 78.
- GREENE, N. T., JENKINS, H. A., TOLLIN, D. J. and EASTER, J. R. (2017). “Stapes Displacement and Intracochlear Pressure in Response to Very High Level, Low Frequency Sounds”, **Hearing Research**, number 348, pp.16 – 30.
- GRIMBY, A. and RINGDAHL, A. (2000). “Does Having a Job Improve the Quality of Life Among Post – Lingually Deafened Swedish Adults with Severe – Profound Hearing Impairment?”, **British Journal of Audiology**, volume 34, number 3, pp.187 – 195.
- GRUBER, S., TITZE, N. and ZAPFEL, S. (2014). “Vocational Rehabilitation of Disabled People in Germany: A Systems Theoretical Perspective”, **Disability & Society**, volume 29, number 2, pp.224 – 238,
- GÜLER, Z. (2015). “Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri ile Kontrol Tedbirleri”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, sayı 2, ss.117 – 134.
- GÜNEŞ, N. ve AKÇAMETE, G. (2014). “Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Mesleki İstihdamı: Çorum İli Örneği”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi**, cilt 15, sayı 3, ss.1 – 15.
- HARKONEN, K., KIVEKÄS, I., RAUTIAINEN, M., KOTTI, V., SIVONEN, V. and VASAMA, J. P. (2015a). “Single – Sided Deafness: The Effect of Cochlear Implantation on Quality of Life, Quality of Hearing, and Working Performance”, **Journal for Oto – Rhino – Laryngology**, volume 77, number 6, pp.339 – 345.

- HARKONEN, K., KIVEKÄS, I., RAUTIAINEN, M., KOTTI, V., SIVONEN, V. and VASAMA, J. P. (2015b). “Sequential Bilateral Cochlear Implantation Improves Working Performance, Quality of Life, and Quality of Hearing”, **Acta Oto – Laryngologica**, volume 135, number 5, pp. 440 – 446.
- HARKONEN, K., KIVEKÄS, I., KOTTI, V., SIVONEN, V. and VASAMA, J. P. (2017). “Hybrid Cochlear Implantation: Quality of Life, Quality of Hearing, and Working Performance Compared to Patients with Conventional Unilateral or Bilateral Cochlear Implantation”, **European Archives of Oto – Rhino – Laryngology**, volume 274, number 10, pp.3599 – 3604.
- HEDERSTIERNA, C. and ROSENHALL, U. (2016). “Age – Related Hearing Decline in Individuals with and without Occupational Noise Exposure”, **Noise & Health**, volume 18, number 80, pp.21 – 25.
- HOGAN, A., O'LOUGHLIN, K., DAVIS, A. and KENDIG, H. (2009). “Hearing Loss and Paid Employment: Australian Population Survey Findings”, **International Journal of Audiology**, volume 48, number 3, pp.117 – 122.
- HOUTENVILLE, A. and KALARGYROU, V. (2012). “People with Disabilities Employers’ Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality”, **Cornell Hospitality Quarterly**, volume 53, number 1, pp.40 – 52.
- HUARTE, A., MARTINEZ – LÓPEZ, M., MANRIQUE – HUARTE, R., ERVITI, S., CALAVIA, D., ALONSO, C. and MANRIQUE, M. (2017). “Work Activity in Patients Treated with Cochlear Implants”, **Acta Otorrinolaringologica (English Edition)**, volume 68, number 2, pp.92 – 97.
- HUMPAGE, L. (2007). “Models of Disability, Work and Welfare in Australia”, **Social Policy and Administration**, volume 41, number 3, pp.215 – 231.
- HÜSEYİNLİ, N., GÖÇMEN, S. ve NASİBOV, D. (2017). “Çalışma Hayatında Engelli Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Engellilerin Haklara İlişkin Farkındalıkları”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, cilt 6, sayı 6, ss.138 – 152.

- IREFIN, P.; IFAH, S. S. and BWALA, H. M. (2012). “Organizational Theories and Analysis: A Feminist Perspective”, **International Journal of Advancements in Research and Technology**, volume 1, number 1, pp.71 – 97.
- JEON, M. (2015). “Incorporating Feminism into Rehabilitation Counselor Education”, **Rehabilitation Research, Policy, and Education**, volume 29, number 1, pp.47 – 58.
- JU, S., ZHANG, D. and PACHA, J. (2012). “Employability Skills Valued by Employers as Important for Entry – Level Employees with and without Disabilities”, **Career Development for Exceptional Individuals**, volume 35, pp.29 – 38.
- JUNG, D. and BHATTACHARYYA, N. (2012). “Association of Hearing Loss with Decreased Employment and Income among Adults in the United States”, **Annals of Otology, Rhinology & Laryngology**, volume 121, number 12, pp.771 – 775.
- KAĞNICIOĞLU, D., ŞİŞMAN, Y., AKGÜL, T. ve BELGİN, N. (2019). “Türkiye’de Engelli İstihdam Yöntemi Olarak Kota Yönteminin Sorunları”, **Karatahta – İş Yazıları Dergisi**, sayı 14, Ağustos Dönemi, ss.155 – 170.
- KALDIK, B. (2022). “Görme ve Ortopedik Engelli Bireylerin Deneyimledikleri Sorunlar Çerçevesinde Kamu Kurumlarından ve Toplumsal Yapıdan Temel Beklentileri”, **Uludağ Üniversitesi Fen – Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 23 sayı 43, ss.975 – 1031.
- KALKAN, Ö. ve KARABULUT, Ş. (2021). “Türkiye’de Metal Sektöründe Çalışan Sağırlar ve İşitme Engellilere İlişkin Bir Durum Analizi”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, cilt 53, sayı 21, ss.941 – 962.
- KANYILMAZ – POLAT, E. (2020). “Engelli Bireylerin Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Nitel Bir Araştırma: Çanakkale Örneği”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 19, sayı 39, ss.869 – 897.
- KARAAASLAN, L. (2019). “Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vadediyor? İşe Katıl, Hayata Atıl Projesi Örneği”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, sayı 14, ss.77 – 108.

- KARAOĞLAN, D. ve ÖKTEN, Ç. (2015). “Labor – Force Participation of Married Women in Turkey: A Study of the Added Worker Effect and the Discouraged – Worker Effect”, **Emerging Markets Finance and Trade**, volume 51, number 1, pp.274 – 290.
- KAYA, Z., ÖZTEKİN, ANAY, M. ve GİRĞİN, M. C. (2015). “Anadolu Üniversitesi Engelliler Entegre Yüksekokulu Mezunlarının Sosyal Paylaşım Ağları Yoluyla İzlenmesi Süreci”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 15, ss.139 – 159.
- KAYIHAN, H. ve KÖSE, B. (2018). “Türkiye’de ve Dünya’da Mesleki Rehabilitasyon”, **Türkiye Klinikleri Dergisi**, cilt 3, sayı 1, ss.30 – 41.
- KENAR, F. and AYÇİÇEK, A. (2015). “Endüstriyel Odyoloji ve Gürültüye Bağlı İşitme Kayıpları”, **Türkiye Klinikleri Journal of ENT Journal Identity**, cilt 8, sayı 2, Special Topics, pp.132 – 136.
- KESGİN, B. (2010). “Mimarlıkta ‘İnsan – Özne’ Ölçütünden Sapma, Ticarileşen İnsan ve Mekân”, **Muhafazakâr Düşünce Dergisi**, Medeniyetin Tecessümü: Şehir Hayatı Özel Sayısı, sayı 23, Ocak – Şubat – Mart Dönemi, ss. 17 – 28.
- KNUDSEN, L. V., ÖBERG, M., NIELSEN, C., NAYLOR, G. and KRAMER, S. E. (2010). “Factors Influencing Help Seeking, Hearing aid Uptake, Hearing Aid use and Satisfaction with Hearing Aids: A Review of the Literature”, **Trend in Hearing**, volume 14, number 3, pp.127 – 154.
- KOLAT, S. (2007). “Avrupa Birliği’nde Özürlülere Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele”, **Öz – Veri Dergisi**, cilt 4, sayı 2, ss.1065 – 1084.
- KOSKELA, I., RUUSUVUORI, J., JUVONEN – POSTI, P., NEVALA, N., HUSMAN, P., AALTONEN, T. and LAAKSO, M. (2016). “Dilemmatic Group Memberships of Hard – of – Hearing Employees During the Process of Acquiring and Adapting to the Use of Hearing Aids”, **International Journal of Rehabilitation Research**, volume 39, number 3, pp.226 – 233.
- KRAHE, B. and ALTWASSER, C. (2006). “Changing Negative Attitudes Towards Persons with Physical Disabilities: An Experimental Intervention”, **Journal of Community & Applied Social Psychology**, volume 16, number 1, pp.59 – 69.

- KRAMER, S. E., KAPTEYN, T. S. and HOUTGAST, T. (2006). “Occupational Performance: Comparing Normally – Hearing and Hearing – Impaired Employees Using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work”, **Trabajo – International Journal of Audiology**, volume 45, number 9, pp.503 – 512.
- KUK, F. and BAEKGAARD, L. (2008). “Hearing Aid Selection and BTE’s: Choosing among Various “Open – Ear” and “Receiver – in – Canal” options”, **Hear Review**, number 12, pp.36 – 42.
- KULINSKA, K. (2019). “Legal and Practical Aspects of Access to Health Care for Persons with Hearing Loss in Selected European Countries”, **Ekonomia**, volume 24, number 3, pp.79 – 95.
- LE, T. N., STRAATMAN, L. V., LEA, J. and WESTERBERG, B. (2017). “Current Insights in Noise – Induced Hearing Loss: A Literature Review of the Underlying Mechanism, Pathophysiology, Asymmetry, and Management Options”, *Journal of Otolaryngology – Head & Neck Surgery*, volume 46, number 1, pp.1 – 41.
- LEE, F. S., MATTHEWS, L. J., DUBNO, J. R. and MILLS, J. H. (2005). “Longitudinal Study of Pure – Tone Thresholds in Older Persons”, **Ear and Hearing**, volume 26, number 1, pp.1 – 11.
- LEE, H. Y., KIM, J. C., CHOI, M. S., CHANG, D. S., KIM, A. Y. and CHO, C. S. (2015). “Therapeutic Effect of Combined Steroid – Lipoprostaglandin E1 for Sudden Hearing Loss: A Propensity Score – Matched Analysis”, **American Journal of Otolaryngology**, volume 36, number 1, pp.52 – 56.
- LIN, F. R. and ALBERT, M. (2014). “Hearing Loss and Dementia – Who is Listening?”, **Aging and Mental Health**, volume 18, number 6, pp.671 – 673.
- LU, L., ZHANG, X. and GAO, X. (2019). “Non – Implantable Artificial Hearing Technology”, **Advances in Experimental Medicine and Biology**, number 1130, pp.145 – 163.
- MAMATOĞLU, N. (2015). “Örgüt İçi İletişim ve Performans Değerlendirme Sistemi Algıları Örgüt Kültürü Algısını Yordar Mı?”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, cilt 61, sayı 4, ss.177 – 201.

- MAMATOĞLU, N., DÖKMEN, Y. Z. ve YILDIRIM, F. (2015). “İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği”, **Edebiyat Fakültesi Dergisi (EFD)**, cilt 32, sayı 2, ss.183 – 204.
- MANSOUR, M. (2009). “Employers’ Attitudes and Concerns About the Employment of Disabled People”, **International Review of Business Research Papers**, volume 5, number 4, pp.209 – 218.
- MANTELLA, E. B., SILVA, C. D., MASSUDA, E. T. and HYPPOLITO, M. A. (2016). “Relationship between speech perception and level of satisfaction of hearing aid users”, **International Archives of Otorhinolaryngology**, volume 20, number 3, pp.315 – 320.
- MARNETOFT, S. (2009). “The Challenges of Vocational Rehabilitation in Sweden”, **Kuntoutus [Finnish Journal of Rehabilitation]**, volume 4, pp.5 – 10.
- MARTIN, K., PERKINS, M., BEECHAM, J., DHANASIRI, S. and DEREK – KING, C. R. (2007). “Transition Pathways for Disabled Young People with Complex Needs: Exploring the Economic Consequences. **Social Science and Medicine**, volume 59, number 1, pp.29 – 38.
- MASTEKAASA, A. and MELSOM, A. M. (2014). “Occupational Segregation and Gender Differences in Sickness Absence: Evidence from 17 European Countries”, **European Sociological Review**, volume 30, number 5, pp.582 – 594.
- MATHERS, C., SMITH, A. and CONCHA, M. (2000). “Global Burden of Hearing Loss in the Year 2000”, **Global Burden of Disease**, volume 18, number 4, pp.1 – 30.
- MISCH, E. S., BANAKIS – HARTL, R. M., GUBBELS, S. P. and GREENE, N. T. (2020). “Risks of Intracochlear Pressures from Laser Stapedotomy”, **Otology & Neurotology**, number 41, pp.308 – 317.
- MITCHELL, J. and MCCOMBE, A. (2009). “Noise – Induced Hearing Loss”, **Journal of ENT Masterclass**, volume 2, number 1, pp.107 – 111.
- MOHAMMADI, A., WALKER, P. and GARDNER – BERRY, K. (2015). “Unilateral Auditory Neuropathy Spectrum Disorder: Retrocochlear Lesion in Disguise?”,

- The Journal of Laryngology and Otology**, volume 129, number 1, pp.38 – 44.
- MONDELLI, M. F., ROCHA, A. V. and HONÓRIO, H. M. (2013). “Degree of Satisfaction among Hearing Aid Users”, **International Archives of Otorhinolaryngology**, volume 21, number 1, pp.51 – 56.
- MORI, Y. and SAKAMOTO, N. (2018). “Economic Consequences of Employment Quota System for Disabled People: Evidence from a Regression Discontinuity Design in Japan”, **Journal of the Japanese and International Economies**, volume 48, pp.1 – 14.
- MORSE, R. P., MITCHELL – INNES, A., PROKOPIOU, A. N., IRVING, R. M. and BEGG, P. A. (2019). “Inappropriate Use of the “Rosowski Criteria” and “Modifed Rosowski Criteria” for Assessing the Normal Function of Human Temporal Bones”, **Audiology and Neurotology**, number 24, pp.20 – 24.
- NACHTEGAAL, J., FESTEN, J. M. and KRAMER, S. E. (2012). “Hearing Ability in Working Life and its Relationship with Sick Leave and Self – Reported Work Productivity”, **Ear and Hearing**, volume 33, number 1, pp.94 – 103.
- NARNE, V. K., CHATNI, S., KALAIAH, M. K., CHANDAN, H. S., DEEPTHI, M. and BARMAN, A. (2015). “Temporal Processing and Speech Perception in Quiet and Noise Across Different Degrees of ANSD”, *Hearing, Balance and Communication*, 13(3), 100 – 110.
- NEVES, J. (2008). “10 Fallacies About Subtitling for the d/Deaf and the Hard of Hearing”, **The Journal of Specialised Translation**, volume 10, pp.128 – 143.
- NIEUWENHUIJSEN, K., BRUINVELS, D. and FRINGS – DRESEN, M. (2010). “Psychosocial Work Environment and Stress – Related Disorders: A Systematic Review”, **Occupational Medicine**, volume 60, numver 4, pp.277 – 286.
- OBERG, M. (2016). “Validation of the Swedish Hearing Handicap Inventory for the Elderly (Screening Version) and Evaluation of its Effect In Hearing Aid Rehabilitation”, **Trends in Tearing**, number 20, pp.1 – 7.

- OH, Y. M., OH, D. H., JEONG, S. H., KOO, J. W. and KIM, J. S. (2008). “Sequential Bilateral Hearing Loss in Multiple Sclerosis”, **Annals of Otology, Rhinology & Laryngology**, number 117, pp.186 – 191.
- OTTO, W. C. (2005). “Evaluation of an Open – Canal Hearing Aid by Experienced Users”, **Journal of Hearing Science**, number 58, pp.26 – 32.
- ÖNVER, M. Ş. (2017). “Çalışma Yaşamında Mekânsal Esneklik ve Sakatlar”, **Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi**, cilt 1, sayı 1, ss.32 – 44.
- ÖZ, C. S. ve ORHAN, S. (2012). “Özürü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, cilt 3, sayı 2, ss.36 – 48.
- ÖZTABAK, M. (2018). “Engelli Bireylerin Meslek Seçiminde Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi”, **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 48, sayı 48, ss.21 – 40.
- ÖZTÜRK, A, ERGÖR, G., DEMİRAL, Y., ERGÖR, A. ve TAPÇI, N. (2007). “Döküm İş Kolunda Gürültüye Bağlı İşitme Kayıpları Sıklığı ve Etkileyen Etmenlerin Değerlendirilmesi”, **Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, sayı 25, ss.40 – 46.
- PALMER, C. V., MULLA, R., DERVIN, E. and COYAN, K. C. (2017). “Hear care: Hearing and Communication Assistance for Resident Engagement”, **Seminars in Hearing**, volume 38, number 2, pp.184 – 197.
- PAWLOWSKA, K. and KONARSKA, M. C. (2013). “Working Life of Women with Disabilities – A Review”, **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)**, volume 19, number 3, pp.409 – 414.
- PERSSON, H., ÅHMAN, H., YNGLING, A. A. and GULLIKSEN, J. (2015). “Universal Design, Inclusive Design, Accessible Design, Design for All: Different Concepts – One Goal? On the Concept of Accessiblity – Historical, Methodological and Philosophical Aspects”, **Universal Access in the Information Society**, number 14, pp.505 – 526.
- PEYVANDI, A., NAGHIBZADEH, B. and AHMADY – ROOZBAHANY, N. (2010). “Neurotologic Manifestations of Multiple Sclerosis”, **Archives of Iranian Medicine**, number 13, pp.188 – 192.

- PIERRE, P. V., FRIDBERGER, A., WIKMAN, A. and ALEXANDERSON, K. (2012). “Self – Reported Hearing Difficulties, Main Income Sources, and Socio – Economic Status; A Cross – Sectional Population – Based Study in Sweden”, **BMC Public Health**, volume 12, number 1, pp.1 – 12.
- PIRES, C. A., VIANA, V. B., ARAÚJO, F. C., MÜLLER, S. F., de OLIVEIRA, M. S. and CARNEIRO, F. R. (2014). “Evaluation of Cases of Pemphigus Vulgaris and Pemphigus Foliaceus from a Reference Service in Pará State”, Brazil. **Anais Brasileiros de Dermatologia**, number 89, pp.556 – 561.
- PİŞTAV – AKMEŞE, P. (2016). “Türk İşaret Dili (TİD) Eğitimi ve Yüksek Öğretim Programlarında İşaret Dili Dersi”, **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)**, cilt 17, sayı 3, ss.341 – 361.
- PİŞTAV – AKMEŞE, P. ve KAYHAN, N. (2016). “Opinions of the Teachers About the Communication Modes / Approaches Used in the Education Period of the Hearing Impaired Children Who Are Educated at Pre – School Level”, **Ege Journal of Education**, volume 17, number 2, pp.296 – 332.
- PRIESTLEY, M. (2007). “In Search of European Disability Policy: Between National and Global”, **ALTER – European Journal of Disability Research**, volume 1, pp.61 – 74.
- PRUETT, S. R., SWETT, E. A., CHAN, F., ROSENTHAL, D. A. and LEE, G. K. (2008). “Empirical Evidence Supporting the Effectiveness of Vocational Rehabilitation”, **Journal of Rehabilitation**, volume 74, number 1, pp.56 – 63.
- SAĞLIK, S. (2021). “Sosyal Devlette Engelli Politikaları: Türkiye – AB Karşılaştırması”, **International Social Mentality and Research Thinkers Journal**, sayı 50, ss.2337 – 2356.
- SERVIDONI, A. B. and CONTERNO, O. L. (2018). “Hearing Loss in the Elderly: Is the Hearing Handicap Inventory for the Elderly – Screening Version Effective in Diagnosis When Compared to the Audiometric Test?”, **International Archives of Otorhinolaryngology**, volume 22, number 1, pp.1 – 9.
- SEYYAR, A. (2000). “Uluslararası Boyutuyla Özürlü Kota Sistemi”, **Kamu – İş Dergisi**, cilt 6, sayı 1, ss.2 – 15.

- SCHILDER, A. G. (2017). “Bilateral Versus Unilateral Hearing Aids for Bilateral Hearing Impairment in Adults (Review)”, Cochrane Library, **Cochrane Database of Systematic Reviews**, number 12, pp.1 – 46.
- SENNAROĞLU, L., BAJIN, M. D., ATAY, G., GÜNAYDIN, R. Ö., GÖNÜLDAŞ, B., BATUK, M. Ö. and SENNAROĞLU, G. (2014). “Oval Window Atresia: A Novel Surgical Approach and Pathognomonic Radiological Finding”, **International Journal of Pediatric Otorhinolaryngology**, volume 78, number 5, pp.769 – 776.
- SEVİNÇ, İ. ve ÇAY, M. (2017). “Fiziksel Engelli Bireylerin Üniversite Eğitimi Sırasında Karşılaştıkları Sorunlar (Akdeniz Üniversitesi Örneği)”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi**, sayı 13, ss.219 – 238.
- SHAN, A., TING, J. S., PRICE, C., GOMAN, A. M., WILLINK, A., REED, N. S. and NIEMAN, C. L. (2020). “Hearing Loss and Employment: A Systematic Review of the Association between hearing Loss And Employment among Adults”, **Journal of Laryngology and Otology**, volume 134, number 5, pp.387 – 397.
- SHAW, L., TETLAFF, B., JENNINGS, M. B. and SOUTHALL, K. E. (2013a). “The Standpoint of Persons with Hearing Loss on Work Disparities and Workplace Accommodations”, **Work**, volume 46, number 2, pp.193 – 204.
- SHAW, L., JENNINGS, M. B., POOST – FOROOSH, L., HODGINS, H. and KUCHAR, A. (2013b). “Innovations in Workplace Accessibility and Accommodation for Persons with Hearing Loss: Using Social Networking and Community of Practice Theory to Promote Knowledge Exchange and Change”, **Work**, volume 46, number 2, pp.221 – 229.
- SLIWINSKA – KOWALSKA, M. and KOTYLO, P. (2007). “Evaluation of Individuals with Known or Suspected Noise Damage to Hearing”, **Audiological Medicine**, volume 5, number 1, pp.54 – 65.
- SORREL, J., BISHOP, C., SPANKOVICH, C., SU, D., VALLE, K. and SEALS, S. (2017). “Relationship of Stroke Risk and Hearing Loss in African Americans: The Jackson Heart Study”, **The Laryngoscope**, volume 128, number 6, pp.14 – 39.

- SÖMEN, O. (2023). “Türk Sağır ve İşitme Engellilerde İletişim Olgusu”, **Premium e – Journal of Social Science (PEJOSS)**, cilt 7, sayı 27, ss.106 – 126.
- SPJELKAVIK, Ø. (2012). “Supported Employment in Norway and in the Other Nordic Countries”, **Journal of Vocational Rehabilitation**, volume 37, number 3, pp.163 – 172.
- STAM, M., KOSTENSE, P. J., FESTEN, J. M. and KRAMER, S. E. (2013). “The Relationship between Hearing Status and the Participation in Different Categories of Work: Demographics”, **Work**, volume 46, number 2, pp.207 – 219.
- SUBAŞIOĞLU, A., DUMAN, D., SIRMACI, A., BADEMCI, G., ÇARKIT, F., SOMDAŞ, M. A., Erkan, M., Tekin, M. and Dündar, M. (2017). “Research of Genetic Bases of Hereditary Non – Syndromic Hearing Loss”, **Türk Pediatri Arşivi**, sayı 52, pp.122 – 132
- SVINNDAL, E. V., SOLHEIM, J., RISE, M. B. and JENSEN, C. (2018). “Hearing Loss and Work Participation: A Cross – Sectional Study in Norway”, **International Journal of Audiology**, volume 57, number 9, pp.646 – 656.
- SVINNDAL, E. V., JENSEN, C. and RISE, M. B. (2020a). “Employees with Hearing Impairment. A Qualitative Study Exploring Managers’ Experiences”, **Disability and Rehabilitation**, volume 42, number 13, pp.1855 – 1862.
- SVINNDAL, E. V., JENSEN, C. and RISE, M. B. (2020b). “Working Life Trajectories with Hearing Impairment”, **Disability and Rehabilitation**, volume 42, number 2, pp.190 – 200.
- ŞAHİN, A. ve ŞAHİN, F. (2020). “Zihinsel Engelli Çocuklarda Spora Katılımın Sosyal Beceri Gelişimine Etkileri”, **Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi**, cilt 3, sayı 2, ss.236 – 242.
- ŞEN, M. (2018). “Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, cilt 8, sayı 2, ss.129 – 152.
- ŞIŞMAN, Y. (2014). “Engelliler Açısından Eşitlik, Ayrımcılık ve Eğitim Hakkı”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, sayı 32, ss.57 – 85.

- TAO, L., DAVIS, R., HEYER, N., YANG, Q., QIU, W., ZHU, L., LI, N., ZHANG, H., ZENG, L. and ZHAO, Y. (2013). “Effect of Cigarette Smoking on Noise – Induced Hearing Loss in Workers Exposed to Occupational Noise in China”, **Noise & Health**, volume 15, number 62, pp.67 – 72.
- TASA, H. (2018). “Engelli Bireylere Yönelik Tutum Değişimi ve Duyarlılık Eğitimleri”, **Türkiye Klinikleri Dergisi**, cilt 3, sayı 1, ss.11 – 21.
- TASA, H. ve MAMATOĞLU, N. (2018). “Engelli Bireylere Yönelik Tutum Değişimi ve Duyarlılık Eğitimleri”, **Türkiye Klinikleri Dergisi**, cilt 3, sayı 1, ss.11 – 21.
- TELLİOĞLU, S. (2019). “Avrupa Birliği’nin (AB) ve Bazı Gelişmiş Ülkelerin Engellilere Yönelik Sosyal Politikaları ve Sosyal Hizmetleri”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, sayı 34, Şubat Dönemi, ss.166 – 182.
- THAMMAIAH, S., MANCHAIH, V., EASWAR, V., KRISHNA, R. and MCPHERSON, B. (2017). “Psychometric Properties of The Hearing Handicap Questionnaire: A Kannada (South – Indian) Translation”, **International Journal of Audiology**, volume 56, number 3, pp.194 – 201.
- THEIS, K. A., STEINWEG, A., HELMICK, C. G., COURTNEY – LONG, E., BOLEN, J. A. and LEE, R. (2019). “Which One? What Kind? How Many? Types, Causes, and Prevalence of Disability among U.S. Adults”, **Disability and Health Journal**, volume 12, number 3, pp.411 – 421.
- TOMIOKA, K., IKEDA, H., HANAIE, K., MORİKAWA, M., IWAMOTO, J., OKAMOTO, N., SAEKI, K. and KURUMATANI, N. (2013). “The Hearing Handicap Inventory for Elderly – Screening (HHIE – S) Versus a Single Question: Reliability, Validity, and Relations with Quality of life Measures in the Elderly Community, Japan”, **Quality of Life Research**, volume 22, number 5, pp.1151 – 1159.
- TİYEK, R. (2014). “Yerel Sosyal Politika Bağlamında ‘İş’te Engel Yok Projesi””, **Journal of Social Policy Conferences**, sayı 66 – 67, ss.101 – 126.

- TREZEK, B. J., and WANG, Y. (2006). "Implications of Utilizing a Phonics – Based Reading Curriculum with Children Who Are Deaf or Hard of Hearing", **Journal of Deaf Studies and Deaf Education**, volume 11, number 2, pp.202 – 213.
- TYE – MURRAY, N., Spry, J. L. and Mauzé, E. (2009). "Professionals with Hearing Loss: Maintaining that Competitive Edge", **Ear and Hearing**, volume 30, number 4, August, pp.475 – 484.
- TUFAN, İ. (2007). "Status of the Disabled in Turkey. A Theoretical Approach to the Perception of the Disabled in Turkey", **Disability and Rehabilitation**, volume 29, number 2, pp.173 – 178.
- TURĞUT, N., KARLIDAĞ, T., BAŞAR, F., YALÇIN, Ş., KAYGUSUZ, İ., KELEŞ, E. ve BİRKENT, Ö. F. (2015). "İşitme Engelli 10 – 14 Yaş Arası Çocuklarda İşitme Düzeyi ile Yazılı Dil Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **KBB – Forum: Elektronik Kulak Burun Boğaz ve Baş Boyun Cerrahisi Dergisi**, cilt 25, sayı 1, ss.32 – 38.
- TYE – MURRAY, N., SPRY, J. L. and MAUZÉ, E. (2009). "Professionals with Hearing Loss: Maintaining that Competitive Edge", **Ear and Hearing**, volume 30, number 4, pp.475 – 484.
- UŞAN, M. F. (2003). "Mesleki Eğitim ve İstihdam Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı", **E – Akademi: Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi**, sayı: 15, ss.1 – 36.
- UŞEN, Ş. (2007). "Aktif Emek Piyasası Politikaları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, sayı 2, ss.65 – 94.
- ÜNAL, V. (2018). "Toplumsal Değişim Sürecinde Engelliler", **Turkish Studies, Social Sciences**, cilt 13, sayı 1 8, ss.1323 – 1342.
- ÜNAL, B. ve GENÇÖZ, T. (2018). "Engellilerin Bağımsız Yaşayabilme ve Topluma Dâhil Olma Hakkı: Ayrışma – Bireyleşme Süreci ve Psikolojik İyilik Hali", **Türkiye Klinikleri Journal of Psychology**, cilt 3, sayı 1, ss.42 – 52.
- ÜRKER, Ş. (2010). "Türk Mevzuatında Özürlülük Terminolojisi", **Özveri Dergisi**, cilt 7, sayı 1, ss.1 – 7.

- UYSAL, İ. Ö., MÜDERRİS, T., POLAT, K., YÜCE, S. and GÜLTÜRK, S. (2015). “Is the Time from the Onset to the Treatment a Prognostic Indicator for Hearing Recovery in Idiopathic Sudden Sensorineural Hearing Loss?”, **Kulak Burun Bogaz İhtisas Dergisi**, sayı 25, ss.70 – 76.
- VALENTIJN, S. A., VAN BOXTEL, M. P., VAN HOOREN, S. A., BOSMA, H., BECKERS, H. J., PONDS, R. W. and JOLLES, J. (2005). “Change in Sensory Functioning Predicts Change in Cognitive Functioning: Results from a 6 – Year Follow – Up in the Maastricht Aging Study”, **Journal of the American Geriatrics Society (JAGS)**, volume 53, number 3, pp.374 – 380.
- VEN, L., POST, M., WITTE, L. and HEUVEL, W. (2005). “It Takes Two to Tango: The Integration of Persons with Disabilities into Society”, **Disability and Society**, volume 20, number 3, pp.311 – 329.
- VIRIRI, P. and MAKURUMIDZE, S. (2014). “Engagement of Disabled People in Entrepreneurship Programmes in Zimbabwe”, **Journal of Small Business and Entrepreneurship Development**, volume 2, number 1, pp.1 – 30.
- VİŞNE, T. ve YILDIRIM, S. (2020). “İşitme Yetersizliği Yaşayanların İletişimlerine Yönelik Bir İşaret Dili Çeviri Sisteminin Geliştirilmesi ve Uzman Değerlendirmesi”, **Cumhuriyet International Journal of Education**, cilt 9, sayı 3, ss.679 – 707.
- WEHMAN, P., CHAN, F., DITCHMAN, N. and KANG, H. J. (2014). “Effect of Supported Employment on Vocational Rehabilitation Outcomes of Transition – Age Youth with Intellectual and Developmental Disabilities: A Case Control Study”, **Intellectual and Developmental Disabilities**, volume 52, number 4, pp.296 – 310.
- WEI, J., HU, Y., ZHANG, L., HAO, Q., YANG, R., LU, H., ZHANG, X. and CHANDRASEKAR, E. K. (2017). “Hearing Impairment, Mild Cognitive Impairment, and Dementia: A Metaanalysis of Cohort Studies”, **Dementia and Geriatric Cognitive Disorders Extra**, volume 7, number 3, pp. 440 – 452.
- WEISS, D. and DEMPSEY, J. J. (2008). “Performance of Bilingual Speakers on the English and Spanish Versions of the Hearing in Noise Test (HINT)”, **The Journal of the American Academy of Audiology (JAAA)**, number 19, pp.5 – 17.

- WETTSTEIN, M., WAHL, H. W. and HEYL, V. (2018). “Visual Acuity and Cognition in Older Adults with and without Hearing Loss: Evidence for Late – Life Sensory Compensation?”, **Ear & Hearing**, volume 39, number 4, pp.746 – 755.
- WILLIAMS, M., SABATA, D. and ZOLNA, J. (2006). “User Needs Evaluation of Workplace Accommodations”, **Work**, volume 27, number 4, pp.355 – 362.
- XU, Q., ZHOU, H., ZHANG, J., GUO, Y. and WANG, X. (2012). “The Outcome Analysis of Different Age Paragraph Hearing Aid Users”, **Journal of Clinical Otorhinolaryngology, Head and Neck Surgery**, volume 26, number 10, pp.436 – 439.
- YILMAZ – BOLAT, E. (2018). “Süreğen Hastalığı Olan Çocuklar ve Hastane Okulları”, **Milli Eğitim Dergisi**, sayı 218, Bahar Dönemi, ss.163 – 185.
- ZISSI, A., RONTOS, C. and PAPAGEORGIU, D. (2007). “Greek Employers’ Attitudes to Employing People with Disabilities: Effects of the Type of Disability”, **Scandinavian Journal of Disability Research**, volume 9, number 1, pp.14 – 25.
- ZWARTENKOT, J. W., SNIK, A. F., MYLANUS, E. A. and MULDER, J. (2014). “Amplification Options for Patients with Mixed Hearing Loss”, **Otology & Neurotology**, volume 35, number 2, pp.221 – 226.

TEZLER

- ALSANCAK, F. (2017). “İşitme Engelli Bireylerin Sosyal Uyum Sorunları (Sivas Örneği)”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ALTUNOK – HABALI, Z. (2019). “Engellilerin İstihdam Edilebilirliğine Yönelik Nitel Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇARKÇI, Ş. (2011). “Engellilerin Mesleki Eğitimi ve İstihdamı”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇELİKTAŞ, E. (2016). “Engelli Personelin Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Silivri İlçesi Araştırması”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- DALBAY, R. S. (2009). “Özürü Yakinlarının Özürüölere Yönelik Sosyal Politikalara İlişkin Beklentileri ve Memnuniyet Dereceleri (Isparta Örneği)”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EREN, A. (2010). “Engellilerin İşyerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÖÇMEN, S. (2017). “Çalışma Kültürü Bağlamında Engellilik: Alanya’da Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÖNÜLAÇAN, A. (2016). “Türkiye’de Engelli İstihdamı ve İşverenlerin Engelli İstihdamına Yönelik Tutumları: Trabzon Örneği”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜVENÇ, S. E. (2014). “Belediyelerde Engelli Personel İstihdamı, Sorunları ve Çözüm Önerileri”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İPEK – TİMUR, A. (2016). “İşitme Engelli Bireylerde Dil Kullanımı ile Depresyon Arasındaki İlişkide Saldırganlık Eğiliminin Etkisi: Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi Çalışması”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KALDIK, B. (2020). “Engelli Bireylerin Sosyal Dışlanma Deneyimleri ve Sosyal Dışlanma ile Başa Çıkma Stratejileri: Tokat İli Örneği”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KARAKULLUKÇU, A. (2020). “İşitme Engelliler İçin Sosyalleşme Ölçeği Geliştirme Çalışması ve Sporun Sosyalleşme Düzeyine Katkısının İncelenmesi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- MÜKÜS, H. (2019). “İşitme Engelli Bireylerin Kültüre Dâhil Olmalarını Mümkün Kılan Araç ve Kurumların Sosyal Antropolojik Analizi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

UŞAN, M. F. (1997). “İş Hukukunda Sakat İstihdamı”, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

VURAL, H. (2019). “Engelli Çocuğa Sahip Kadınlar Üzerinden Kadınlara Yönelik Ayrımcılığa Toplumsal Bir Bakış: Marx ve Foucault Bağlamında Niteliksel Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KANUNLAR VE YÖNETMELİKLER

20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu (29.04.1967 tarih ve 12586 sayılı Resmi Gazete).

28.07.1967 tarih ve 931 sayılı Mülga İş Kanunu (12.08:1967 tarih ve 12672 sayılı Resmi Gazete).

25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı Mülga İş Kanunu (01.09.1971 tarih ve 13943 sayılı Resmi Gazete).

22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu (10.03.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete).

01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun (07.07.2005 tarih ve 25868 sayılı Resmi Gazete).

31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik (25.04.2009 tarih ve 27210 sayılı Resmi Gazete).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (18.07.2017 tarih ve 30127 sayılı Resmi Gazete).

25.04.2013 tarih ve 6462 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (03.05.2013 tarih ve 28626 sayılı Resmi Gazete).

FOTOĞRAFLAR

Fotoğraf – 1, Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul.

Fotoğraf – 2, Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul.

Fotoğraf – 3, Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul.

Fotoğraf – 4, Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul.

Fotoğraf – 5, Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul.

Fotoğraf – 6, Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul.

Fotoğraf – 7, Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul.

Fotoğraf – 8, Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul.

DİĞER

EYHGM, “Engelli Hizmetleri”, EYHGM, <https://www.aile.gov.tr/eyhgm>, Erişim Tarihi: 25.06.2023.

İŞKUR, “Aktif İstihdam Politikaları”, İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 25.11.2023.

Mevzuat. (2024). “1982 Anayasası”, Mevzuat, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>, Erişim Tarihi: 25.11.2023.

TDK, “Engelli”, TDK, <https://www.sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 25.06.2023.

TÜİK, “Engellilik”, TÜİK, <https://www.tuik.gov.tr>, Erişim Tarihi: 25.06.2023.

UN, “Declaration on the Rights of Disabled Persons: Proclaimed by General Assembly Resolution 3447 of 9 December 1975”, UN, <http://www2.ohchr.org/english/law/res3447.htm>, Erişim Tarihi: 01.01.2024.

VICTORY, J., “Hearing Aid Types and Styles”, Healthy Hearing Resmi İnternet Sitesi, <https://www.healthyhearing.com/help/hearing-aids/types>, Erişim Tarihi: 10.01.2024.

EKLER

Ek-1: Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması Görüşme Formu

Ek – 2: Etik Kurul İzni

Ek – 3: Araştırma Bütçesi

Ek – 4: İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafları

Ek-1: Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması Görüşme Formu

ÇALIŞAN İŞİTME ENGELLİLERİN İŞ YAŞAMININ SOSYOLOJİK AÇIDAN YORUMLANMASI GÖRÜŞME FORMU

Değerli Katılımcı,

Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması Görüşme Formu kapsamında elde edilen veriler, İstanbul Aydın Üniversitesi öğretim üyesi Doç. Dr. Gökçen ÇATLI danışmanlığında gerçekleştirilen, “Çalışan İşitme Engellilerin İş Yaşamının Sosyolojik Açıdan Yorumlanması” başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında kullanılacaktır.

Anket kapsamında, sizden şahsi bilgileriniz talep edilmemektedir. Gönüllülüğe dayalı ve bilgilendirilmiş rıza ile vereceğiniz cevaplar, bilime ışık tutacağından oldukça önemlidir.

Anket sorularını cevapladığınız için teşekkür ederiz.

Elif Akçadağ

İstanbul Aydın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1) Cinsiyet:

a) Kadın () b) Erkek ()

2) Medeni Durum:

a) Bekâr () b) Evli () c) Boşanmış / Ayrı Yaşıyor ()

3) Eğitim Durumu:

- a) Okuma Yazma Bilmiyor ()
b) Okuryazar ()
c) İlkokul ()
d) Ortaokul ()
e) Lise ()
f) Önlisans ()
g) Lisans ()
h) Lisansüstü ()

4) Birlikte Yaşanılan Kişiler (Eş, Ebeveyn, Akrabalar vb.) (Lütfen Belirtiniz):

5) Çocuk Sahibi Olma Durumu:

a) Evet () b) Hayır ()

B. İŞİTME ENGELİ BİLGİ FORMU

1) İşitme Engelinizin Oranı:

a) %40 ile %50 Arası () b) %60 ile %70 Arası () c) %70 ve Üzeri ()

2) İşitme Engelini Tanısı Konulan Yaşınız:

- a) 0 – 2 Yaş Arası ()
b) 3 – 8 Yaş Arası ()
c) 9 – 15 Yaş Arası ()
d) 16 Yaş ve Üzeri ()

3) İşitme Engellilik Nedeni:

- a) Doğuştan (Genetik, Anne Karnında ya da Akraba Evliliği Nedeniyle) ()
b) Doğum Esnası Nedenleri ()
c) Hastalık Nedeniyle (Ateşli Hastalıklar, Kulak İltihabı vb.) ()
d) Kaza Nedeniyle İşitme Kaybına Maruziyet (Yüksek Gürültü) ()

4) İmplant ya da Cihaz Kullanma Durumu:

a) Evet () b) Hayır ()

Evet İse, Nedeni (Lütfen Belirtiniz):

5) Dudak Okuma Becerisi:

a) Evet () b) Hayır ()

6) İşaret Dili Bilme Durumu:

a) Evet () b) Hayır ()

C. ÇALIŞMA YAŞAMINDA VE EKONOMİK ALANDA YAŞANAN SORUNLAR BİLGİ FORMU

1) Geçim Sağlama Şekli:

- a) Aile Desteği () b) Sosyal Destek () c) Çalışıyorum ()

2) Gelir Durumunuzun İyi Olduğunu Düşünüyor Musunuz?

- a) Evet () b) Hayır ()

3) Çalışılan İş Kolunda Yaşanılan Sorunlar:

- a) Çalışma Arkadaşları ile İletişim Sorunları ()
b) İş Ortamına ve İşin Gerektirdiği Sisteme Uyum Sağlamada Zorlanma ()
c) Engellilerin Görüş ve Yeterliliklerinin Çalışma Yaşamında Dikkate Alınmaması ()
d) Engellilere Yapılan Pozitif Ayrımcılık Nedeniyle Sorun Yaşama ()
(Daha Fazla İzin Kullanmaları ya da Bazı İşlerden Muaf Olmaları Nedeniyle İş Arkadaşları ve Yöneticinin Olumsuz Davranışlarına Maruz Kalma)
e) Diğer (Lütfen Belirtiniz): ()

4) İstihdam Edilme Şekli:

- a) İŞKUR Aracılığıyla ()
b) Kamu Kura Çekimi ile ()
c) Tanıdık Vasıtasıyla ()
d) Araştırma ve Başvuru Yaparak ()

5) Engelli Bir Birey Olarak Sahip Olunan Hakların Bilinmesi Düzeyi:

- a) Biliyorum () b) Bilmiyorum () c) Kısmen Biliyorum ()

6) Çalışılan Kurumda Yönetimin ve Çalışma Arkadaşlarının Yaklaşımları ile İlgili Düşünceler:

- a) Çok İyi () b) İyi () c) İyi Değil ()
d) Diğer (Lütfen Belirtiniz): ()

7) Çalışma Şartları ve İş Yerindeki Tutumlar ile İlgili Düşünceler:

- a) Çok İyi () b) İyi () c) İyi Değil ()
d) Diğer (Lütfen Belirtiniz): ()

8) Toplumun İşitme Engelliye Bakışı ve Davranışları ile İlgili Düşünceler:

- a) Çok İyi () b) İyi () c) İyi Değil ()

9) Etkileşimde Bulunulan Kişilerden Alınan Tepkiler:

- a) Olumlu tepkiler ()
b) Olumsuz Tepkiler ()
c) Herhangi Bir Tepki Verilmemekte ()

10) Çalışma Ortamında İşaret Dili Bilen Çalışma Arkadaşlarının Varlığı:

- a) Var () b) Yok ()

11) İşaret Dili Kullanılmasının Önemi ile İlgili Düşünceler:

- a) Çok Önemli () b) Önemli () c) Kısmen Önemli () d) Önemli Değil ()

12) Çalışılan Ortamda İşiten İnsanlarla İletişim Kurma Şekli:

- a) İşaret Dili ile ()
b) Yazışarak ()
c) Dudak Okuyarak ()
d) İletişim kuramıyorum ()
Neden? (Lütfen Belirtiniz): ()

13) İşitme Engellilerin İstihdamı İle İlgili İstek, Görüş ve Öneriler:

- a) İstihdamın Bilgi, Beceri ve Yeterliliğe Göre Yapılması ()
b) İstihdam Alanında Kullanılan İş Sisteminin İşitme Engelliler Uygun Olması ()
c) Özel Sektörde ve Kamuda İşitme Engelli İstihdam Sayısının Artırılması ()
d) İşe Yerleştirme Öncesinde ve İş Sürecinde İş ve Mesleğe Yönelik Hizmet İçi Eğitim Verilmesi ()
e) Diğer (Lütfen Belirtiniz): ()

14) İşitme Engelli Bireylerin Daha Başarılı Olabilecekleri Düşünülen Çalışma Alanları:

- a) Teknoloji İle İlgili Alanlar (Yazılım, Bilgisayar vb.) ()
b) Yaşam Bilimi Alanları (Tıp, Genetik, Biyoloji vb.) ()
c) Mekanik Alanlar (Mühendislik, Banka vb.) ()
d) Sosyal Alanlar (Hukuk, Eğitim, Gazetecilik vb.) ()
e) Sanat ile İlgili Alanlar ()
f) Diğer (Lütfen Belirtiniz):

15) Çalışılan İşten Memnuniyet Düzeyi:

- a) Memnunum () b) Memnun Değilim () c) Kısmen Memnunum ()

16) İşitme Engeline Maruz Kalınmasaydı Çalışılmak İstenilen İş / Alan:

- a) Eğitim ()
b) Sağlık ()
c) Sanat ()
d) Diğer (Lütfen Belirtiniz): ()

17) Maaşımızdaki Ücretlendirme Konusunda Ayrımcılık / Haksızlık / Adil Ücretlendirme Durumu:

- a) Ücretlendirme Konusunda Ayrımcılık Hissediyorum. ()
b) Ücretlendirme Konusunda Ayrımcılık Hissetmiyorum. ()
c) Ücretlendirmenin Adil Olduğunu Düşünüyorum. ()
d) Ücretlendirmenin Adil Olmadığını Düşünüyorum. ()

18) Çalışılan Kurumda Yükselme Şansı:

- a) Evet () b) Hayır () c) Bilmiyorum ()

19) İş ile İlgili Yeterlilik ve Bilgi / Yardım Alma Düzeyi:

- a) Kendimi İş ile İlgili Yeterli ve Bilgili Hissediyorum. ()
b) Kendimi İş ile İlgili Yeterli ve Bilgili Hissetmiyorum. ()
c) İş ile İlgili Yardım Alıyorum. ()
d) İş ile İlgili Yardım Almıyorum. ()

Ek – 2: Etik Kurul İzni

ETİK KURUL İZİNİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.02.2023-76387



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-76387
Konu : Etik Onayı Hk.

02.02.2023

Sayın ELİF AKÇADAĞ

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 26.01.2023 tarihli ve 2023/01 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.
Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Sencer GİRGİN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSV4ZH26F3 Pin Kodu : 02662

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Şifaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yaziisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SUNNETÇİ

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002



Ek – 3: Araştırma Bütçesi

ARAŞTIRMA BÜTÇESİ

Araştırma kapsamında harcamalar, araştırmacı tarafından karşılanmış ve hiçbir kurum ve/veya kuruluştan, araştırma kapsamında harcamaların finanse edilmesine yönelik maddi destek alınmamıştır.

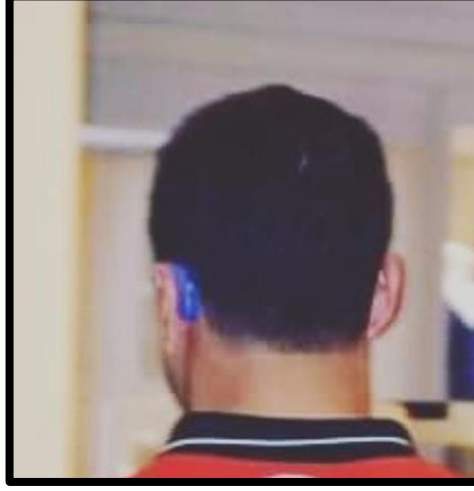
Araştırma kapsamında araştırmacı tarafından yapılan harcamalar, Tablo 2.’de verildiği gibidir.

Tablo 2. Araştırma Bütçesi

GİDERLER	BEDEL
IBM SPSS Statistics 26.0 (IBM SPSS, Türkiye)	₺1.500,00
Kitaplar (Toplam)	₺5.750,00
Kırtasiye (Toplam)	₺550,00
İletişim Bedeli (Telefon Faturaları Toplamı)	₺744,00
CLINKARD, D., BARBIC, S., AMOODI, H., SHIPP, D. and LİN, V. (2015). “The Economic and Societal Benefits of Adult Cochlear Implant Implantation: A Pilot Exploratory Study”, Cochlear Implants International , volume 16, number 4, pp.181 – 185.	₺1.550,00
DOOLABH, N. and KHAN, N. (2020). “The Employment of Individuals with Hearing Impairment in the KwaZulu – Natal Private Sector: Current Employers’ Perceptions and Experiences”, Journal of Vocational Rehabilitation , volume 52, number 1, pp.109 – 121.	₺742,00
TOPLAM	₺10.836,00

Ek – 4: İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafları

İŞİTME CİHAZI KULLANAN KATILIMCI FOTOĞRAFLARI



Fotoğraf 3. İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafı – 3

Kaynak: Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul



Fotoğraf 4. İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafı – 4

Kaynak: Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul



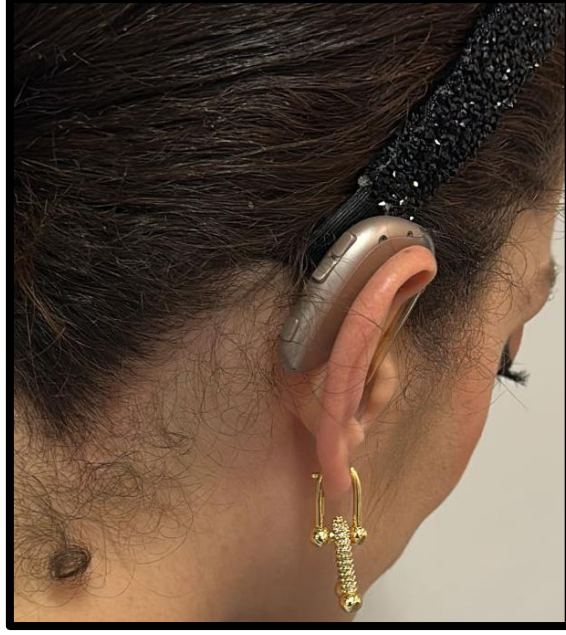
Fotoğraf 5. İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafi – 5

Kaynak: Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul



Fotoğraf 6. İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafi – 6

Kaynak: Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul



Fotoğraf 7. İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafi – 7

Kaynak: Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul



Fotoğraf 8. İşitme Cihazı Kullanan Katılımcı Fotoğrafi – 8

Kaynak: Elif Akçadağ, 10 Ocak 2024, İstanbul

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Elif AKÇADAĞ

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans:** 2017, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Sosyoloji
- **Yüksek Lisans:** Halen Devam Ediyor, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyoloji

MESLEKİ DENEYİMLER:

- Kahramanmaraş Suzan ve Abdulkakim Bilgili Halk Eğitim Merkezi – Türk İşaret Dili Eğitmeni
- Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi – Türk İşaret Dili İstiklal Marşı Çalışmaları
- Kahramanmaraş Belediyesi Engelliler Şube Müdürlüğü – Engelliler ve İletişim Semineri
- Yeditepe Üniversitesi Sosyal Sorumluluk Zirvesi – Türk İşaret Dili Tercümanı
- İstanbul Kent Üniversitesi – Türk İşaret Dili Misafir Öğretim Görevlisi
- Yıldız Teknik Üniversitesi – Türk İşaret Dili Misafir Öğretim Görevlisi
- BEGEP Projesi – Türk İşaret Dili Tercümanı
- AB Projeleri Online Toplantıları – Türk İşaret Dili Tercümanı
- BM Projeleri (10 Farklı Proje ve Konu) – Türk İşaret Dili Tercümanı
- Marmara Belediyeler Birliği Online Urban Forum – Türk İşaret Dili Tercümanı
- İstanbul Aydın Üniversitesi 11. Ulusal Özel Eğitim Kongresi – Türk İşaret Dili Tercümanı (Online)
- Özyeğin Üniversitesi – Türk İşaret Dili Öğretim Görevlisi
- İşitme Engelliler Federasyonu Başkan Yardımcısı (Devam Etmekte)