

ENGELLİ İSTİHDAMI YÖNTEMLERİNE GÖRME ENGELLİLERİN YAKLAŞIMI¹
**THE VISUALLY IMPAIREDS' APPROACH TO THE EMPLOYMENT TECHNIQUES
FOR THE DISABLED****Sümeyra BABACAN**Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Fethiye İşletme Fakültesi,
Muğla/Türkiye**Soner TASLAK**Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Muğla/Türkiye**ÖZ**

Engellilerin istihdamda dezavantajlı durumda olması, engellilerin istihdamına yönelik yöntemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu araştırmada, hâlihazırda çalışan veya aktif olarak iş arayan görme engelli bireylerin, engelli istihdamı yöntemlerine yaklaşımları incelenmiştir. Araştırma nitel yöntemle gerçekleştirilmiş; sekiz katılımcıyla yapılan görüşmelerden elde edilen verilere içerik analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kota yönteminin görme engellilerin istihdamında işlevsel olmadığı ortaya konmuştur. Bunun yanında, görme engellilerin engellilere yönelik yöntemlerle istihdam edilmekten ziyade, kendi becerileriyle değerlendirilmeyi tercih ettikleri görülmüştür. Katılımcılar, görme engellilerin göremekten kaynaklanan sorunları aşabilmesi için gerekli altyapısal düzenlemelerin tamamlanmasının ve işverenlerin bu konuda bilgilendirilmesinin, istihdam yöntemlerinden daha etkili olacağını ifade etmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Engelli İstihdamı, Görme Engelliler, Kota Yöntemi, Nitel Araştırma**ABSTRACT**

The disadvantaged position of the disabled in employment, resulted in the emergence of employment employment techniques for the disabled. In this research, the approach of visually impaired, who are currently employed or searching for a job, to the employment techniques for the disabled. Qualitative method is used in the research; content analysis is applied to the data obtained from the interviews with eight participants. As a result of the research, it is shown that quota technique is not functional for the employment of the visually impaired. Also, it is seen that, the visually impaired would prefer to be assessed according to their abilities, rather than being employed through the techniques. The participants imply that the completion of infrastructure that is required for visually impaired to overcome the obstacles resulting from their disability and briefing employer about this, would be more effective than employment techniques.

Key Words: Disabled Employment, Visually Impaired, Quota, Qualitative Research**1. GİRİŞ**

Ülkemizde nüfusun yaklaşık %12'lik kısmını engelli olmakla birlikte, 15 yaş üzerindeki engelli bireylerin işgücüne katılma oranı yalnızca %20'dir (Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2002). Bu durum, nüfusun önemli bir kısmını oluşturan engellilerin tamamen işgücü dışında kaldığını göstermektedir. (Orhan, 2013). Engelli bireyler, her üretken kişi gibi çalışarak, hem gelir elde etme, hem de kendine güven, özsaygı ve topluma bağlılık duygularını pekiştirme hakkına sahiptir (Meşhur, 2004).

Engelli bireylerin özel ihtiyaçları, çalışma koşullarında bir takım değişiklikler yapılmasını gerektirebilmekte ve bu gereklilikler, engellilerin istihdamda dezavantajlı bir duruma düşmelerine neden olmaktadır. Bu durum, engellilerin istihdamına yönelik yöntemlerin ortaya çıkmasıyla sonuçlanmıştır. Bugüne kadar yapılan araştırmalarda, engellilerin istihdamı için sıklıkla kullanılan yöntemlerin kota, korumalı işyerleri, kişisel

¹ Bu makale, 13 Ekim 2017 tarihinde III. Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

çalışma, işverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı, evde çalışma, kooperatif çalışma ve sadece engellilerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam olarak sınıflandırıldığı görülmüştür (Orhan, 2013).

TUİK verilerine göre, görme engelliler tüm engellilerin %8,4'ünü oluşturmakta, görme engellilerin %24,8'i çalışmakta, %14,4'ü iş aramakta; çalışmayan görme engellilerin ise %19'u engeli nedeniyle kendisine iş verilmeyeceğini düşünmektedir (TUİK, 2010). Bu veriler, engel türleri ayrıntısında incelendiğinde, görme engellilerin en yüksek iş arama oranına sahip olan engelli bireyler oldukları görülmektedir. Bu açıdan, engelli istihdamı yöntemlerine görme engelli bireylerin yaklaşımının anlaşılmasının alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanında, yasal düzenlemelerin iş dünyasındaki uygulanma biçiminin görülmesi ve bu yasal düzenlemelerden doğrudan etkilenen bireylerde ki etkisinin anlaşılması da çeşitli geliştirme planlamaları için bir başlangıç noktası teşkil edebilecektir.

Bu çalışmada, hâlihazırda çalışan veya aktif olarak iş arayan görme engelli bireylerin, engelli istihdamı yöntemlerine yaklaşımları incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde, engellilerin istihdamı, istihdamda görme engellilerin konumu ve engellilerin istihdamında kullanılan yöntemler gözden geçirilmiştir. Takip eden bölümlerde, öncelikle araştırma için kullanılan yöntem detaylı olarak ele alınmış, sonra araştırmanın bulguları sunulmuştur. Son bölümde, araştırmanın sonucu ve öneriler yer almaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Engelli İstihdamı ve Görme Engellilerin İstihdamdaki Durumu

Günümüzde, engelli bireylerin tedavi veya bakıma ihtiyaç duyan, bağımlı bireyler olarak görülmesi yerine, toplumun bu bireyleri çeşitli zorluklarla "engellediği" görüşü öne çıkmaktadır. Bu nedenle, engelli bireyler iş yerlerinde ve sosyal hayatta bu zorlukların ortadan kaldırılmasının gerekliliğini vurgulamaktadırlar (Barnes & Mercer, 2005). Ancak, nüfusumuzun %12'sini oluşturan engelli bireylerin yalnızca %20'sinin işgücünde kendine yer bulabilmesi (TUİK, 2002), toplumun bu zorlukları kaldırmada yeterince etkin olmadığını göstermektedir.

Geçmişten bu yana, işverenler, işçileri yalnızca üretim maliyetine etkisi ve üretime potansiyel katkısının farkını hesaplayarak dikkate aldığı için; engelli bireylerin istihdamını, yalnızca engelliye daha düşük ücret ödemek veya vergi indirimleri gibi üretim maliyetlerinin düşmesini sağlayan süreçler olduğunda sağlamayı tercih etmişlerdir (Russell, 2002). Bunun yanında, yapılan araştırmalar, engellilerin herhangi bir ekonomik daralmda işten ilk çıkarılan, genişlemede ise en son iş bulan grup olduğunu göstermektedir (Kruse & Schur, 2003). Hâlbuki bireylerin istihdam edilmesi, maddi boyutta olduğu kadar; sosyal ve bireysel kimliğin oluşması ve bireyin kendini iyi hissetmesi gibi, engellilerin uzun zaman mahrum kaldığı faydalar içermektedir (Lewis, Dobbs & Biddle, 2013). Engellilerin çalışmasının toplumsal gerekliliği ve işverenlerin engelli istihdamındaki olumsuz tutumu, bu konuda zorlayıcı veya destekleyici birtakım yöntemlerin gelişmesiyle sonuçlanmıştır. Nitekim, Türkiye'de Mamatoğlu (2015) tarafından yapılan araştırma, yasal zorunluluğu bulunan işletmelerin büyük çoğunluğu (200 ve üzeri işçi çalıştıranların %93,3'ü, 50-199 işçi çalıştıranların %78,8'i) engelli istihdam ederken; yasal zorunluluğun bulunmadığı durumlarda engelli istihdam etme oranı hızla düşmektedir (49 ve altı işçi çalıştıranların %21,4'ü).

Engelli bireylerin işgücünün dışında kalması, toplumun da dışında kalmalarına neden olacaktır (Barnes & Mercer, 2005). Bu nedenle, görme engelliler de engelsiz bireyler veya diğer engel grupları gibi, istihdam edilmenin getirdiği maddi ve manevi faydalardan mahrum kalmamalıdırlar. Ancak işverenlerin çalıştırmayı en çok tercih ettikleri grup ortopedik engellilerken; görme engellilerin, en az tercih edilen engelli grupları arasında, zihinsel engelliler ve ruhsal-duygusal engellileri takiben üçüncü sırada oldukları görülmüştür (Mamatoğlu, 2015). Bu bulgular, TUİK'in (2010) görme engellilerin tüm engel grupları arasında en yüksek iş arama oranına sahip olduğunu gösteren bulgularını destekler niteliktedir. Bunun yanında, yine TUİK (2010) verilerine göre, çalışmayan görme engellilerin %19'unun engeli nedeniyle kendilerine iş verilmeyeceğini düşünmesi, engelli istihdamı yöntemlerine görme engellilerin yaklaşımının anlaşılmasını gerekli kılmaktadır.

2.2. Engelli İstihdamı Yöntemleri

Engellilerin istihdamı için kullanılan yöntemler, genellikle kota, korumalı işyerleri, kişisel çalışma, işverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdamı, evde çalışma, kooperatif çalışma ve sadece engellilerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam olmak üzere yedi başlık altında toplanmaktadır (Orhan, 2013). Bu yöntemler aşağıda ele alınmıştır.

- ✓ Kota: Engellilerin istihdamında kullanılan en yaygın yöntemdir. Bu yöntemde, belirli bir minimum seviyede işçi istihdam eden işverenlerin, belirlenen oranlarda engelli istihdam etmesi yasalarla zorunlu

tutulur. (Thornton, 1998). Türkiye’de, İş Kanunu’nun 30. Maddesi gereği, elli veya daha fazla sayıda işçi çalıştırılan özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli işçi istihdam edilmesi gerekmektedir (İş Kanunu, 2008). Bu madde, ülkemizde kota sisteminin uygulandığının göstergesidir. Kota yönteminin yasalarla bağlayıcı hale getirilmesi engelli istihdamında kota yönteminin en yaygınlaşmasıyla sonuçlanmıştır. Bununla birlikte, ülkeler kendi ekonomik ve toplumsal yapılarına uygun hukuki düzenlemeler ile engellilerin istihdamını sağlama yolunu seçmiştir. Bu doğrultuda, Almanya’da kota yöntemi uygulaması devam ederken, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri gibi bazı ülkelerin, kota yönteminden uzaklaşarak ayrımcılıkla mücadele yasalarını tercih ettiği görülmektedir (Orhan, 2015).

- ✓ **Korumalı İşyerleri:** Bu yöntemde, engellilere uygun çalışma ortamları oluşturularak, devlet tarafından, teknik ve mali yönden desteklenmektedir. İşgücü piyasasına girişi zor olan engellilerin mesleki eğitim almalarını ve rehabilite edilmelerini sağlayan bu yöntemin bir başka hedefi de burada görev alan engellilerin normal iş piyasalarına geçişini kolaylaştırmaktır (Selek Öz & Orhan, 2012; Çavuş & Tekin, 2015). Korumalı işyerlerinin, yalnızca işyeri olmakla sınırlı kalmayıp, engelli örgütlenmesini sağlama işlevlerinin de bulunduğu araştırmalar sonucunda görülmüştür (Aktaş, vd., 2004).
- ✓ **Kişisel Çalışma:** Engellinin kendi işini kurmasıdır, başka bireyler için istihdam oluşturması da bu yöntemde dahildir. Pagan (2009) tarafından yapılan araştırmada, araştırmanın yapıldığı Avrupa ülkelerinde, kendi işini kuran engelli bireylerin oranının, engelsiz bireylerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bireylerin engel düzeyi arttıkça kendi işini kurma oranının yükselmesi, söz konusu bireyler için kendi işini yapmanın ücretli iş bulma imkanlarının kısıtlılığı ve ayrımcılıkla mücadele etmek için tek yol olduğunun da göstergesidir. Doyel (2002), engellilerin kişisel çalışma yöntemiyle kendi ilgi alanlarına, yeterliliklerine ve kişiliklerine uygun işleri yapabileceklerini; kendilerine uzun dönemli istihdam sağlayabileceklerini; kendi ihtiyaçlarına uyum gösterecek esneklikte iş yeri, iş saatleri ve diğer alt yapı gerekliliklerine erişebileceklerini ve iş dünyasındaki diğer insanlarla ilişkiler kurabileceklerini belirtmiştir. Ancak, engellinin bir iş kurup çalışabilmesi; engellinin gerekli eğitimi tamamlamış olması, ülkede ekonomik koşulların uygunluğu ve kaynak bulma fırsatlarının varlığı, engellilerin uygun mesleki eğitimi almış olması ve devletin engellileri girişimciliğe teşvik etmesi ile mümkün olacaktır (Selek Öz & Orhan, 2012).
- ✓ **İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı:** İşverenlerin herhangi bir yasal zorunluluk veya yaptırım olmadan, tamamen kendi istekleriyle engelli istihdam etmeleridir. Bu yöntem her ne kadar engelli istihdamında doğal olan yöntem olarak görülsede, işverenlerin, engellilere yönelik olumsuz bakış açıları ve önyargıları (Genç & Çat, 2013), bu yöntemin kullanımını sınırlandırmaktadır. Bunun yanında bu yöntem, dezavantajlı bir grup olan engellilerin istihdamını yalnızca işveren tutumuna bıraktığı ve devlet müdahalesi içermediği için de eleştirilmektedir (Köksal, 2010).
- ✓ **Evde Çalışma:** Bu yöntemde engelli, işiyle ilgili gereklilikleri evinden yerine getirmektedir. Bu yöntem, öncelikle hareket yeteneği ileri derecede kısıtlı olduğu için evden ayrılmakta güçlük çeken engellileri istihdamı için kullanılmaya başlanmış olsa da (Köksal, 2010), bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte evde çalışmayı kolaylaştıracak yöntemler yaygınlaşmıştır (Orhan, 2013).
- ✓ **Kooperatif Çalışma:** Engellilerin, kendi çabalarıyla ya da devlet desteğiyle kurduğu kooperatiflerle kendilerine çalışma imkanı oluşturmasıdır. Ancak korumalı işyerlerinden farklı olarak, bu yöntemde örgütlenme kooperatif şeklinde gerçekleştirilmektedir (Selek Öz & Orhan, 2012). İşbirliğine dayanan kooperatif çalışma yöntemi, engellilere öncelikle mevcut yetenek ve kapasitelerini değerlendirme, sonrasında bunları yapılacak işe göre iyileştirme ve bağımsız bir kuruluş olarak ülke pazarında kendilerine yer edinebilme fırsatı sağlamaktadır (Meşhur, 2004).
- ✓ **Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam:** Belirlenmiş işlerde, yalnızca belirli türdeki engele sahip bireylerin istihdam edilmesidir. Engellilerin istihdamını sağlamak amacıyla, bireylerin engel türüne göre yapabilecekleri işler belirlenir ve bu işe uygun eğitimler verilerek söz konusu alanda istihdam edilmeleri sağlanır (Selek Öz & Orhan, 2012). Mamatoğlu (2015); İtalya, Yunanistan ve Danimarka’da telefon santral memurluğunun görme engelliler için ayrılmış bir iş olduğunu, Türkiye’de de açıkça belirtilmese de görme engellilerin en çok istihdam edildiği işin telefon santral memurluğu olmasının seçilmiş işlerde istihdama bir örnek teşkil edeceğini belirtmiştir.

3. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, engelli istihdamında kullanılan yöntemlere bu sürecin içinde yer alan görme engellilerin nasıl yaklaştığını anlamaktır. Araştırma konusunu duruma dahil olan bireylerin bakış açısından ele almak amaçlandığı için nitel yöntem tercih edilmiştir (Gürbüz & Şahin, 2016: 422). Araştırma sonucunda, farkında olduğumuz bir olguyla ilgili, bu olguyu yaşayan ve dışı vurabilecek bireyler ve gruplardan bilgi alarak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayış kazanmak amaçlandığı için, araştırma deseni olgubilim olarak belirlenmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 69 - 71).

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, hem araştırmacıya derinlemesine cevaplar alma imkanı tanıdığı, hem de görüşülen kişilerin bakış açılarını ortaya koyduğu için (Mil, 2007) görüşme tercih edilmiştir. Görüşmelerin gerçekleştirilmesinde, tüm katılımcılardan aynı tür bilgilerin alınması amacıyla görüşme formu yaklaşımı benimsenmiş; böylece araştırmacıya görüşmelerde soru sırasını değiştirme ve bazı konuların ayrıntısına girme fırsatı verilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 131).

Çalışmanın ana kütlelerini Türkiye’de işgücüne dahil olan lisans veya ön lisans mezunu görme engelliler oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde, örnekleme ulaşma konusundaki kısıtlamalar, hız ve pratiklik nedeniyle, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada örneklem sayısı, ulaşılabilirlik ve zaman kısıtı dikkate alınarak sekiz olarak belirlenmiş; son görüşmelere gelindiğinde benzer cevapların tekrar ettiği görüldüğünden sekiz katılımcıya ulaşıldığında görüşmeler sonlandırılmıştır.

Katılımcılarla öncelikle telefon aracılığıyla iletişim kurulmuştur. Telefon görüşmesinde araştırma hakkında bilgi verildikten sonra, araştırmaya katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Katılmayı kabul ettiğini belirten kişilere engelli istihdam yöntemlerini özetleyen kısa bir bilgilendirme yazısı e-posta üzerinden gönderilmiş ve görüşmenin yapılacağı tarih ve saat belirlenmiştir. Görüşmeler, çevrimiçi bağlantı veya telefon yoluyla, yarı yapılandırılmış olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin başlangıcında, araştırmanın amacı açıklanmış ve gizlilikle ilgili bilgiler verilmiş; böylece görüşmeye başlarken güven ilişkisi kurulması hedeflenmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 134). Görüşmelerin veri analizi amacıyla kayıt altına alınacağı bilgisi görüşme öncesinde katılımcılarla paylaşılmış ve katılımcıların izni alınmıştır.

Görüşmelerde, her bir katılımcıya, özelden genele doğru olacak biçimde; eğitim ve iş geçmişleri, iş arama sırasında hangi yöntemlere başvurdukları, nasıl iş buldukları, kota yöntemi hakkındaki görüşleri, hangi yöntemle istihdam edilmeyi tercih ettikleri, hangi yöntemle istihdam edilmeyi tercih etmeyecekleri ve istihdam yöntemleri hakkındaki diğer görüşleri gibi sorular sorulmuştur. Bunun yanında, görüşmeler sırasında katılımcılardan alınan yanıtlara göre, soruların anlaşılabilirliğini arttırmak amacıyla sorular geliştirilmiştir. Görüşmeler 20 ila 35 dakika sürmüştür.

Araştırmada yer alan katılımcılarla ilgili bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur. Örneklem içinde kadın ve erkek katılımcılar eşit biçimde temsil edilmiştir; katılımcıların yaşları 22 ile 34 arasında değişmektedir. Katılımcıların ikisi yüksek lisans, dördü lisans, ikisi ön lisans düzeyinde eğitim almışlar. Katılımcılardan üçü devlet memuru olarak görev yaparken, biri özel sektörde çalışmakta, biri devlet memurluğunun yanında kendi işini yapmakta, ikisi iş aramakta, biri kendi işini yaparken bir yandan ücretli iş aramaktadır.

Tablo 1. Katılımcılarla İlgili Bilgiler

	Cinsiyet	Yaşı	Eğitim Durumu	Bölümü	Yaptığı İş
1	Kadın	25	Lisans	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	Devlet Memuru (Öğretmen)
2	Kadın	28	Yüksek Lisans	Psikoloji	Özel Sektör (Satış Temsilcisi)
3	Kadın	22	Lisans	Yiyecek İçecek İşletmeciliği	İş arıyor.
4	Erkek	24	Lisans	İngilizce Öğretmenliği	Devlet Memuru (Öğretmen)
5	Erkek	24	Ön Lisans	Turizm Seyahat Hizmetleri	İş arıyor.
6	Erkek	25	Ön Lisans	Halkla İlişkiler	Bilgisayar Tamircisi – İş arıyor.
7	Erkek	34	Yüksek Lisans	Müzik Öğretmenliği	Devlet Memuru (Öğretmen) – Müzisyen – Radyo Programcısı
8	Kadın	25	Lisans	İktisat	Devlet Memuru (Santral)

Araştırmada toplanan verilere nitel içerik analizi uygulanmıştır. Analizin ilk aşamasında, görüşmelerden alınan ses kayıtları, bilgisayar ortamında metne aktarılmıştır. Daha sonra, konuşma metinleri, Microsoft Excel programına, her satırda tek bir ana fikir olacak şekilde yerleştirilmiştir. Her satırın kavramsal olarak ne ifade ettiğini bulunmaya çalışılarak kodlama aşamasına geçilmiştir. Kodlama, genel bir çerçeve içinde yapılmıştır; yani öncelikle konuyla ilgili mevcut kavramsal yapı dikkate alınmış, sonra ortaya çıkan yeni kodlar listeye dahil edilmiştir. Sonrasında, benzer kodlar bir araya getirilerek; kodlar arasındaki ortak yönler bulunmuş ve

temalar oluşturulmuştur. Böylece, görüşmelerden elde edilen veriler, belirli temalar etrafında gruplanıp organize edilerek, yorumlanmış ve bulgulara ulaşılmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2016: 242). Araştırmanın iç geçerliliği, katılımcı teyidi, bulguların doğrudan alıntılarla verilmesi, bulguların kendi içindeki tutarlılığı ve anlamlılığı ve ilgili alan yazınla tutarlılığı ile sağlanmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2016: 270).

4. BULGULAR

4.1. Kota Yöntemi İle İlgili Görüşler

Türkiye’de engellilerin istihdamında uygulanan en yaygın olan kota yönteminin, katılımcılar tarafından bilindiği görülmektedir. Tüm katılımcılara kota yöntemiyle ilgili görüşleri sorulmuş, dört katılımcı engelli istihdamının sağlanması için kota yönteminin gerekli olduğunu, aksi takdirde işverenlerin engelli istihdamından kaçınacağını düşündüklerini belirtmişlerdir. Kota yönteminden uzaklaşarak, engelli istihdamını ayrımcılıkla mücadele yasalarıyla düzenlemeye başlayan Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere gibi ülkelerde, engelli istihdamı oranlarında düşüş görülmesi (Acemoglu & Angrist, 2001; Bell & Heitmüller, 2005) bu görüşleri doğrular niteliktedir. Bununla birlikte, kota yöntemini gerekli gören dört katılımcıdan ikisi, kota yöntemiyle engellilerin istihdam edilmesinin ardından, engellilerin çalışmasıyla ilgili önyargıların yıkılmasını, bunun da engelli istihdamını arttırmasını beklediklerini belirtmişlerdir. Konuyla ilgili örnek ifade aşağıdaki gibidir:

“Aslında kota bir süreç tabii ki, alt seviyenin ön yargıları yıkması da önemli. Bu şekilde başlayan süreçte zamanla bir önyargı yıkılıp, artık ortak bir kanı haline gelmesi de önemli bir yarardır diye düşünüyorum.”

Katılımcılar, kota yönteminde, engel gruplarının ayrılmıyor olmasının, görme engellilerin istihdamını zorlaştırdığını belirtmektedir. Bu görüşün, “kota yöntemiyle ilgili görüşleriniz nelerdir?” sorusuna cevap olarak, sekiz katılımcının altısı tarafından dile getirilmiştir. Bu konuyu dile getirmeyen iki katılımcının ise zorlayıcı bir iş arama sürecine girmemiş olmaları, iş arayan görme engelliler arasında bu konuda bir görüş birliği olduğunu düşündürmektedir. Katılımcılar, işverenlerin engelli kotasına yönelik işe alım yaparken, süregelen hastalık nedeniyle işgücü kaybı yaşayan ya da iş yaşamında görme engeli kadar büyük bir sorun yaratmayacaklarını düşündükleri kişileri tercih ettiklerini belirtmektedirler. Bu durum engel grupları arasında farklılık yaratmakta ve görme engellilerin kota yönteminden faydalanmasını güçleştirmektedir. Katılımcılar, kota yönteminin görme engelliler için de işlevsel olabilmesi için, engel grupları arasındaki ayrımcılığın yasal düzenlemelerle giderilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Mamatoğlu (2015) tarafından yapılan araştırmada, işverenlerin ortopedik, dil, işitme ve konuşma engellileri istihdam etmeyi tercih ettiği, görme engellilerin en az tercih edilen engelli grupları zihinsel engelliler ve ruhsal-duygusal engellileri takiben üçüncü sırada oldukları ortaya konmuştur. Bu konuyla ilgili örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

“Şimdi bunu işverenler şöyle algılıyorlar, biz bir engelli alalım da... Bunun engel durumunda bile ayırım oluyor. İşte atıyorum, büyük görme engelli yerine hafif aksayan, yani topal insanlar alıyor. Veya atıyorum elinde, başparmağında veya elinde sadece bir parmağında falan sıkıntısı olan insanlar olur böyle. Genelde, daha çok işgücü yaptırılabilir insanları seçiyorlar. Veya atıyorum mesela bir kalp rahatsızlığı vardır, adamın dış fiziksel olarak bir engeli yoktur, kalbinde, akciğerinde, böbreğinde falan. Böyle insanları daha çok tercih ediyorlar. Oraya gidince bir yürüme engelli olsun, veya bir görme engelli olsun, böyle yerlere gittiğinde, daha mülakata girmeden, adamlar teşekkür edip, biz daha çok işgücü yaptırabileceğimiz, fiziksel işgücü yaptırabileceğimiz engelli arıyoruz diyorlar.”

“Kaç işçisi var bilmiyorum ama üç tane engelli alması gerekiyor işçi sayısına göre yüzde oranı buna tekabül ediyor. Üç tane engelli alacağım diyor. On kişi başvurmuş. Birinin sadece elinde bir sakatı var, bedenen bir rahatsızlığı yok. Diğerinin ayağı biraz topallıyor, onun çok fazla sakatlığı yok, ya da benim görme engelim var. Adam alacak işletmeci onu seçiyor, çünkü diyor ki o daha çok çalışır diyor. Ama bu sefer ben hep arkalarda kalıyorum, benimki biraz daha ileri derecede olduğu için, görmek daha sıkıntılı bir durum olduğu için, o engeli daha az olanı tercih ediyor. Sonuçta engelli diyor, devlet bunu kabul ediyor, kotaya giriyor sonuçta bu.”

“Engelli diye genellemektense bence şöyle detaylı bir şey de olabilir, bedensel engelli şu kadar, görme şu kadar, işte, işitme şu kadar. Çünkü bileğinde bir sorun olan da engelli diye rapor alabiliyor yani. O zaman da, işverene göre değişiyor hani onun şekli.”

Görme engellilerin istihdamda kota yöntemini işlevsel bulmamalarının bir başka nedeninin, işverenlerin engelli kotasında işe alım yaparken, çalışacak bireylerin nitelikleriyle ilgilenmemesi olduğu dört katılımcının ifadelerinden anlaşılmaktadır. Buna göre, işverenlerin engelli istihdamında öncelikli amacı yasal zorunluluğu

yerine getirmek olduğu için, işe alınacak kişinin yalnızca engelli olmasının dikkate alındığı, engelli kotası dahilinde nitelikli işlere alım yapılmadığı görülmektedir. Bunun sonucunda da engelliler eğitim aldıkları alanda ve niteliklerine uygun iş bulmakta güçlük çekmektedirler. Mamatoğlu (2015), meslek sahibi engellilerin kendi alanlarında istihdam edilmediğini, alan dışında ya da görece niteliksiz işlerde istihdam edildiğini belirtmektedir. Bu görüşleri yansıtan ifadeler aşağıdadır:

“Bu kota sistemiyle iş verirken insanlara, hani alalım gitsin, basit bir iş yapsın, asgari ücret verelim gitsin. Ben belki gelir uzman yardımcısı olarak çalışabileceğim ve orada bana 2 milyar 2,5 milyar maaş verdikleri zaman çok verimli olabileceğim. Ama bunu yapmak yerine, sırf çalıştırmış olmak, kotayı doldurmak için 1300 lirayı çöpe atmış oluyordular.”

“Baktığım bölgede lisans düzeyini karşılayan pozisyon bile İş-Kur’da çok uzun sürede bir düşüyordu. Beş altı ayda bir iki defa falan görmüşümdür mesela o dönemde.”

Katılımcıların, kota yönteminin bir sonucu olarak gördükleri “kart işçiliği” de araştırma sonucunda dikkat çeken önemli bir kavramdır. Kart işçiliği, işverenin, engelliye kağıt üzerinde işe alıp, ücretini ödemesi ve diğer yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi; ancak engellinin gerçekte istihdam edilmemesi olarak tanımlanabilir. Kota nedeniyle engelli çalıştırma zorunluluğu bulunan işverenin, yaptırımlardan kaçınmak için bu yöntemle başvurması, engellinin toplumsal hayata uyum sağlamasını zorlaştırmaktadır. Konuyla ilgili ifadeye aşağıda yer verilmiştir.

“Bankamatik çalışma yöntemi, engelliye çalışıyor gibi gösterip, aslında çalışmadan; yani evden çalışıyor gibi belki gösteriyorlardır hatta, hiç işe bile gelmeden, sadece banka hesabına maaşını yatırmak üzerine, asgari ücretin bir kuruluş fazlasını vermeden, oturduğu yerden maaş almasını sağlamak. Ve bunu emekliliğine kadar sürdürmek... İş olsun kota dolsun. Bunun kesinlikle yasaklanması, denetlenmesi gerektiğini düşünüyorum.”

“Atıyorum hani üç kişi engelli çalışması gerekiyor, adam sana diyor ki, gelme diyor sen işe, ben senin diyor maaşını yatırayım, sigortanı da yapayım, sen evde otur diyor. Kısacası benim işyerime bulaşma diyor yani.”

4.2. Kişisel Çalışma İle İlgili Görüşler

Katılımcılar arasında, kişisel çalışma yöntemiyle çalışmakta olan iki kişi bulunmaktadır. Bu katılımcılardan biri, kendi işini yaparken ücretli bir aramakta ve ücretli iş bulduğu takdirde kendi işini bırakacağını belirtmektedir. Diğer ise, devlet memuriyetini asıl işi olarak tanımlamakta, bunun yanında kişisel çalışma yöntemiyle de çalışmaktadır.

Katılımcıların, kişisel çalışma yöntemiyle ilgili fikirleri sorulduğunda, kendi işlerini yapmak için kısa vadeli bir hedef veya planlarının olmadığı görülmüştür. Bu durumun nedenlerine inildiği zaman, kişisel çalışma yöntemini tercih etmemeleri için dile getirdikleri sebepler tecrübe ve eğitim eksikliği, kişiliklerini girişimcilğe uygun bulmamaları, yeterli sermayeye sahip olmamaları gibi engelleriyle doğrudan bağlantısı olmayan etmenler öne çıkmıştır. Boylan ve Burchardt (2003) da, engellilerin kendi işlerini kurarken, başlangıç sermayesini oluşturamamak, düzenli geliri kaybetme korkusu ve gerekli eğitim ve desteğe ulaşamamak olduğunu ortaya koymuşlardır. Yalnızca iki katılımcı, insanların engellilere bakış açısı nedeniyle, bir işi yapabildiklerini ispatlamanın zor olacağını, bu nedenle kişisel çalışma yöntemini tercih etmeyeceklerini belirtmişlerdir. Katılımcılara, kendi işlerini kurmaları halinde nelerin onları zorlayacağı sorulduğunda, görme engellerinden kaynaklanan zorlukların doğru ekip arkadaşlarının desteği ile çözülebileceğini düşündükleri görülmektedir. Bu konudaki örnek ifadeler aşağıdaki gibidir:

“İstedim, isterdim ama böyle imkanlar böyle işte krediler şunlar bunlar, riskini göze alamayacağı bir boyuttaydı. Engelli olduğum için değil, normal bir vatandaş olsaydım da isteyemeyeceğim, cesaret edemeyeceğim ama hayalini kurabileceğim bir şeydi. Maddi imkansızlıklar nedeniyle.”

“Bilgisayarcılıkta mesela bir dükkana gittiğim zaman, veya dükkana bir müşteri geldiği zaman adam diyor ki sen mi ilgileneceksin bilgisayarla, başkası yok mu? Şimdi onun benim kendi şirketim olduğunu düşünürsek, bu müşteriyi kaybettim mesela. O adama benim bilgisayar yapabileceğimi anlatamazsınız yani.”

“Bilgisayardaki ekran okuyucu programların elvermediği, yani yardımcı olamadığı bazı grafikler falan var mesela. Ben oralara tıklayamıyorum filan, böyle zorluklar var. O da gören bir asistanla çözülebilecek şeyler. Aslına bakarsan benim karşılaşacağım, kendi işimle ilgili, bir şeyler yapacaksam

günün birinde tek başıma, karşılaşacağım zorluklar gören herhangi bir asistanla çözülebilecek kadar kolay.”

4.3. Görme Engellilerin Olumlu Bulduğu İstihdam Yöntemleri

Katılımcılara, hangi yöntemle istihdam edilmeyi tercih ettikleri sorulduğunda, sekiz katılımcıdan altısı, açıkça zorunluluk olmadan engelli istihdamını tercih ettiklerini belirtmiştir. Bir katılımcı, engellilerin engelleriyle değil, becerileriyle değerlendirilmesini tercih ettiğini, bu nedenle hiçbir yöntemi seçmeyeceğini ifade etmiştir. Bir katılımcı ise, kendini rahat hissettiği ortamdan ayrılmak istemediğini belirterek, seçme şansı olsaydı evden çalışmayı tercih edeceğini söylemiştir.

Zorunluluk olmadan engelli istihdamı, katılımcıların istihdam edilmek istedikleri yöntem olmakla birlikte, katılımcıların bu yöntemin uygulanabilirliğinden şüphe duydukları görülmüştür. Katılımcılar, engellilerin istihdam edilmesinin, zorunluluk olmadan gerçekleşmeyeceği görüşündedirler. Ancak bu istihdam şeklinde, kendi becerileri ve yetenekleriyle değerlendirildiklerini düşünmektedirler. Konuyla ilgili örnek ifade şu şekildedir:

“Zorunluluk olmadan tabii daha güzel olur ama, onu yapar mı insanlar diye bir düşünüyorum. Birilerini tanıyan biri tabii ki farklılıkları ister, seçer ama bazıları da herhalde bazıları çok farklılıklara saygı duymadan kolay seçer, uğraşmaz gibi geliyor.”

4.4. Görme Engellilerin Çekimsiz Yaklaştığı İstihdam Yöntemleri

Görme engellilerin istihdamında, İtalya, Yunanistan ve Danimarka’da yasalarla düzenlenmiş olarak, Türkiye’de ise uygulamada görülen telefon santral operatörlüğü, genellikle seçilmiş işlerde istihdam yönteminde katılımcıların göz önüne aldıkları örnek olmuştur. Katılımcıların seçilmiş işlerde istihdam yöntemine genellikle çekimsiz yaklaştığı görülmüştür. Bunun başlıca sebebi, bu istihdam yönteminde, engellinin diğer tüm özelliklerinin göz ardı edilerek, yalnızca engel türüne bakılarak istihdam edilmesidir. Katılımcılar, bu yaklaşımın engellinin yapabileceklerini sınırladığını, belli bir engel türüne sahip bireyleri etiketlediğini, engellinin becerilerini kullanmasını engellediğini düşünmektedirler. Konuyla ilgili ifadeler aşağıdaki gibidir.

“Yani şey kötü aslında, bir engel grubuna belli anlamlar yüklenmesi. Yani bu aslında gerçekçi değil. Sonuçta biz bireyiz. İşte başarılı, başarısız, el becerileri iyi-kötü, bunlar aslında hepsi birbirinden farklı şeyler. Bunları düşündüğümüzde, bu belli sınıflamalar; yani işte görme engellileri santral memurundan sayalım, işte gibi şeyler. Aslında ayırıştırıcı şeyleri biraz gerçekçi bulmuyorum bu açıdan. Bu aslında bir gruplaştırmayı da beraberinde getiriyor. Yani nasıl desem bir görme engelli, işte sizin hafızalar iyi, işte iyi santralde çalışanlar şeyinin oluşması, bu sınırlayıcı bir faktör aslında. Yani, hele ki 2000’li yıllara geldiğimiz dönemde artık, bir santral memurluğunun bile belki artık geleceği olmayan bir meslek mesela bu.”

“Belli bir işi sadece görme engelli yapabilir denmesi... O da bana çok şey gelmiyor, çünkü görme engelliler de çok ayrılıyor belli noktalarda. Çok zeki de var, hiç zeki olmayan da var. Çok pratik, yaratıcı olan da var; daha düşünerek ilerleyen de var. Belli bir noktaya sabitlemek yanlış geliyor bana.”

4.5. Görme Engellilerin İstihdamının Kolaylaştırılması İçin Öneriler

Katılımcıların iş arama süreçleri, istihdam süreçleri ve çalışma hayatında yaşadıklarıyla ilgili paylaştıkları dikkate alınarak, görme engellilerin istihdamının kolaylaştırılması ve artırılması için neler yapabilecekleri konusundaki önerileri ortaya konmuştur.

Günümüzde, görme engelliler görmekten kaynaklanan birçok sorunu özel eğitimlerin ve teknolojik gelişmelerin yardımıyla aşmaktadırlar. Örneğin, ekran okuyucu yazılımların kullanılması, görme engellilerin akıllı telefon veya bilgisayar kullanımını mümkün kılmaktadır. Bununla birlikte, iş arama sürecinde olan veya halihazırda çalışmakta olan katılımcılar, işverenlerin ve iş arkadaşlarının, bir engellinin neleri gerçekleştirebileceğiyle ilgili yeterli bilgisi olmadığını belirtmektedirler. Bu durum, engellilere iş verilmemesiyle veya becerilerine uygun olmayan düzeylerde iş verilmesiyle sonuçlanmaktadır. Orhan (2013), engelli bireyin özelliklerini ve yeteneklerini dikkate alan düzenlemeler yapılmadığı takdirde, engelli bireye becerileriyle uyumsuz işler yaptırıldığını veya hiçbir iş verilmediğini; bunun sonucunda da engelli bireyin kendini verimsiz hissettiğini belirtmektedir.

Katılımcılar, bu sorunların aşılması ve görme engellilerin istihdamının kolaylaştırılması için, işverenlerin engelliler konusunda bilinçlendirilmesi ve gerekli altyapı desteğinin sağlanması gerektiğini ifade etmişlerdir.

“Bununla birlikte işe yerleştik diyelim, ondan sonraki süreçte ayrımcılığa maruz kalıp kalmamak kısmı, ya da işte kariyer haklarını alıp alamama kısmı, bunlar da hala çok önemli. Bununla ilgili şeffaflıkların oluşturulması, yaşanan ayrımcılıkların dile getirilmesi, çünkü, birçok hikaye var. Okuyoruz. Yani nasıl desem, bir kurumda, insanların engeli olduğu için hak ettiği değeri bulamaması, ya da gerçekten bir işi yapacakken o işin yaptırılmaması... Anlaşıyor ki, projeler yapılarak, aslında bunların olmadığı gösterilerek, kurumlarda önyarguların kırılması şu anda birinci önem arz ediyor. Yani bunların aslında çözülmesi için birçok çalışma yapılabilir.”

“Yani istihdam yöntemleri yerine en başından bir, nasıl desem, bir iyileştirmeler yapılsa, bununla ilgili erişilebilirliğe önem verilse, mesela bu çok daha güzel olur. (...) İşyerlerindeki erişilebilirlik şartlarının iyileştirilmesi olsa mesela, diğer insanlarla eşit hale gelsek, aslında hiçbir sorun yok. Mesela girişte bir sınav yapılıyorsa, bir dil sınavı, bu mesela bilgisayarla yapılabilirse, bununla ilgili bir düzenleme olsa. (...) Ya da bir engelli işyerine girdiğinde, işte ekran okuyucu otomasyonları okuması için yapılması gereken işlemler varsa bunlar yapılsa. İşte programlar için script'ler yazılsa. Bununla birlikte, hani binanın şartları, ya da onunla ilgili engellinin daha iyi iş yapabilmesi için, bununla ilgili çalışmalar yapılsa. Değerlendirme yöntemleri şeffaf olsa. Bence her şey çok daha kolay çözülebilir.”

5. SONUÇ

Günümüzde engelli bireyler, başkalarına muhtaç veya bağımlı bireyler olmak yerine, iş hayatında ve toplumsal hayatta katılımcı ve bağımsız bireyler olmayı tercih etmektedirler. Toplumun önemli bir kısmını oluşturan engelli bireylerin istihdam edilmeleri, bu bağımsızlığı kazanabilmeleri ve topluma uyum sağlayabilmeleri için önemlidir. Engelli bireylerin becerilerine uygun işlerde istihdam edilmeleri, hem ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını sağlayacak, hem de üretkenlik yoluyla toplumun bir parçası olmalarını kolaylaştıracaktır. Bununla birlikte, engellilerin istihdamının doğurduğu bir takım gereklilikler nedeniyle bu bireylerin istihdamda dezavantajlı kalması, konuya özel olarak ilgi gösterilmesini gerektirmektedir.

Araştırmanın en önemli sonuçlarından biri, engellilerin istihdamının yasalarla güvence altına alınması olan kota yönteminin, uygulamada doğurduğu sonuçların görme engellilerin bakış açısından ele alınması olmuştur. Yapılan araştırma kota yönteminin görme engellilerin istihdamında işlevsel olmadığını ortaya koymuştur. Bunun iki temel nedeni olduğu görülmüştür. Birincisi, işverenler belirlenen kotayı doldurmak amacıyla işe alım yaparken, işe katkısının daha fazla olacağını düşündüğü engel gruplarından bireyleri tercih etmektedir. İkincisi, kota yönteminde işe alımlarda, aranan özellik genellikle yalnızca “engellilik” olduğu için, görme engelliler niteliklerine uygun iş bulamamaktadırlar. Bunun yanında, kota yönteminin bir sonucu olarak, “kart işçiliği” adı verilen olgunun gerçekleştiği de katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

Katılımcıların kişisel çalışma yöntemine yaklaşımları ele alındığında, bu yöntemle ilgili çekimser oldukları görülmüştür. Ancak, kişisel çalışma yönteminden uzak durma nedenleri, tecrübe ve donanım eksikliği, sermaye yokluğu gibi, engelleriyle ilgili nedenler değildir. Söz konusu kişisel çalışma olduğunda, katılımcıların ifade ettiği engellerinden kaynaklanan tek çekince, işi yapmaya yetkin olduklarına çevrelerini ve potansiyel müşterilerini ikna etmekte yaşayacakları zorluktur.

Araştırmada yer alan katılımcıların genel görüşü, yalnızca “engelli” başlığı altında değerlendirilmek istemedikleri, engelsiz bireyler gibi farklı yetenek ve becerilere sahip oldukları ve istihdam edilirken bunların göz önüne alınması gerektiği yönündedir. Bu nedenle, engelsiz bireylerde olduğu gibi, zorunluluk olmadan istihdam edilmeyi tercih edeceklerini belirtmektedirler. Bunun gerçekleşmesi için de, işverenlerin engellilerin yapabilecekleriyle ilgili bilgilendirilmesi ve görme engellilerin çalışma ortamında uyumunda gerekli olacak altyapı ve donanım düzenlemelerinin yapılması gerektiğini düşündükleri görülmektedir. Katılımcılar, görme engellilerin görememekten kaynaklanan sorunları aşabilmesi için gerekli altyapısal düzenlemelerin tamamlanmasının ve işverenlerin bu konuda bilgilendirilmesinin, istihdam yöntemlerinden daha etkili olacağını ifade etmektedirler.

Araştırma, engelli istihdamı yöntemlerine, sürecin doğrudan içinde yer alan görme engellilerin yaklaşımını ortaya koyarak alan yazına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte, örneklem sayısının azlığı araştırmanın bir kısıtı olarak alınabilir. Başka engel gruplarıyla benzer araştırmanın yapılması, bulguların yorumlanmasını kolaylaştıracaktır.

KAYNAKÇA

- Acemoglu, D., & Angrist, J. D. (2001). Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109(5), 915-957.
- Aktaş, C., Gergin, S., Kuz, T., Mutluoğlu, L., Uğurlu, B., & Yılmaz, Z. (2004) Türkiye korumalı işyerleri araştırması. *Özveri Dergisi*, 1(2).
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society*, 19(3), 527-545.
- Bell, D.N.F., & Heitmüller, A. (2005). The disability discrimination act in the UK: Helping or hindering employment amongst the disabled?. *IZA Discussion paper series*, No. 1476
- Boylan, A., & Burchardt, T. (2003). Barriers to self-employment for disabled people. Report to the Small Business Service. London, UK: SBS Research & Evaluation.
- Çavuş, Ö.H., & Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1).
- Doyel, A.W. (2002). A realistic perspective of risk in self-employment for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(2), 115-124.
- Genç, Y., & Çat, G. (2013), Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363 -393.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri – Felsefe – Yöntem – Analiz*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- İş Kanunu, (2008). Resmi Gazete, (Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.), Sayı: 26887
- Köksal, A. (2010). Türkiye’de engelli istihdamı ve bir araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kruse, D., & Schur, L. (2003). Employment of people with disabilities following the ADA. *Industrial Relations: A Journal Of Economy And Society*, 42(1), 31-66.
- Lewis, R., Dobbs, L., & Biddle, P. (2013). ‘If this wasn’t here I probably wouldn’t be’: disabled workers’ views of employment support. *Disability & Society*, 28(8), 1089-1103.
- Mamatoğlu, N. (2015). türkiye'de engelli istihdamının genel görünümü: İşveren gözüyle engelli istihdamını artırma konusunda önerilen politikalar. *Alternative Politics/Alternatif Politika*, 7(3).
- Meşhur, H.F.A. (2004). Engellilerin çalışma yaşamına katılma gerekliliği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. *Özveri Dergisi*. 1(2).
- Mil, B. (2007). Nitel araştırma olarak görüşme. “Nitel Araştırma: Neden, Nasıl Niçin?” içinde. Editörler: A. Yüksel, B. Mil ve Y. Bilim. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Orhan, S. (2013). Türkiye’de özürlü dostu istihdam politikaları, durum analizi ve öneriler. *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Eğitim Ve Araştırma Merkezi Yayınları (ÇASGEM)*
- Orhan, S. (2015). Türkiye’de engellilerin bilinç düzeyi: Engellilere sunulan istihdam hakları üzerinden bir araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 73-98.
- Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217-229, DOI: 10.1080/09687590802652504
- Russell, M. (2002). What disability civil rights cannot do: Employment and political economy, *Disability & Society*, 17(2), 117-135, DOI: 10.1080/09687590120122288
- Selek Öz, C. & Orhan, S. (2012), Özürlü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 36-48.
- Thornton, P. (1998). *Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities: Pointers for Policy and Practice*”, International Labour Office.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2002),. Türkiye Özürülüler Araştırması”, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017 (Erişim Tarihi: 10.08.2017)

Türkiye İstatistik Kurumu, (2010). “Engellilerin Sorun ve Beklentileri Araştırması”, <https://eyh.aile.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar/yayinlar/bilgi-bankasi/engellilik-arastirmalari/engellilerin-sorun-ve-beklentileri-arastirmasi-2010> (Erişim Tarihi: 10.08.2017)

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. 10. Baskı. Seçkin Yayıncılık.