

TÜRKİYE'DE METAL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN SAĞIRLAR VE İŞİTME ENGELLİLERE İLİŞKİN BİR DURUM ANALİZİ

Ömür Kaya KALKAN¹

Şener KARABULUT²

Öz

Bu araştırmanın amacı, metal sektöründe çalışan sağır ve işitme engelli bireylerin istihdamına yönelik betimsel bir analiz yapmaktır. Bu amaçla, betimsel araştırma türlerinden tarama araştırması kullanılmıştır. Araştırma kapsamında, 55 şirkette istihdam edilen 1.502 sağır ve işitme engelli çalışana ait veriler, şirketlerin insan kaynakları birimi aracılığı ile elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, Türkiye'de metal sektöründe çalışan engelli bireylerin büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğunu (%87) ve çalışanların yarısından fazlasının (%53) engelli kadrosunda istihdam edildiğini ortaya koymaktadır. Şirketler engelli çalışan istihdam ettiklerinde, ekstra eğitim ihtiyacı ve sürekli denetim (%13,8) gereksinimi ile karşılaşacaklarını düşünmektedirler. Metal sektöründe çalışan engelli bireylerin yaklaşık %67'sinin işitme engeli bulunduğu ve iş yaşamında karşılaştıkları en büyük zorluğun (%41,6) iletişim problemleri olduğu belirlenmiştir. Sağır ve işitme engelli çalışanların işe alımlarının büyük bir kısmı resmi kurumlar aracılığıyla (%43,3) gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına dayanarak, metal sektöründe çalışan engelli işgücünün iyileştirilmesine yönelik politika ve uygulamalarda, cinsiyet eşitsizliğini (%87-%13) gidermek adına kadınlar lehine bir ayrımcılığa öncelik verilmesi önerilebilir. Gelişen teknolojinin sunmuş olduğu imkânları da kullanarak engelli çalışanların uygun eğitimi ve eğitim materyalleri ile desteklenmesi oldukça önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Metal Sektörü, Engelli Çalışan, Sağır ve İşitme Engelli Çalışan

¹ Dr. Öğr. Üyesi., Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı, E-posta: kayakalkan@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7088-4268

² Doç. Dr. Hacettepe Üniversitesi, Hacettepe ASO 1.OSB Meslek Yüksekokulu, Makine Bölümü, E-posta: senerkarabulut@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6384-8162

KALKAN, Ö., KARABULUT,Ş. (2021).Türkiye'de Metal Sektöründe Çalışan Sağırlar ve İşitme Engellilere İlişkin Bir Durum Analizi. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 53(21), 941-962. DOI: 10.21560/spcd.vi.961775

A SITUATION ANALYSIS OF DEAF AND HEARING-IMPAIRED PEOPLE WORKING IN THE METAL INDUSTRY IN TURKEY

Abstract

The purpose of this research is to make a descriptive analysis for the employment of deaf and hearing-impaired people working in the metal sector. For this purpose, a descriptive type of research, survey research was used. Within the scope of the research, data from 1,502 deaf and hearing-impaired employees employed by 55 companies were obtained through the human resources unit of the companies. The results of the research reveal that the majority of the disabled working in the metal sector in Turkey are men (87%) and more than half of the employees (53%) are employed as disabled staff. The companies believe that there will be a need for extra training and constant supervision (13.8%) when employing the disabled. It is seen that approximately 67% of the disabled working in the metal sector have a hearing impairment and the biggest difficulty they encounter in business life (41.6%) is communication problems. Most of the deaf and hearing-impaired employees were recruited through official institutions (43.3%). Based on the results of the research, a suggestion may be made to prioritize discrimination (positive discrimination) in favour of women in order to eliminate gender inequality (87%-13%) in policies and practices aimed at augmenting the disabled workforce working in the metal sector. It is very important to support disabled employees with appropriate trainers and training materials by using the opportunities offered by developing technology.

Key Words: *Metal Industry, Disabled Employee, Deaf and Hearing Impaired Employees*

GİRİŞ

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK), 31 Aralık 2020 tarihli Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre, Türkiye nüfusunun 83.614.362 olduğu ve bu nüfusun %49,9'unun kadınlardan (41.698.377), %50,1'inin erkeklerden (41.915.985) oluştuğu belirtilmektedir (TÜİK, 2021a). Türkiye'deki engelli nüfusuna ilişkin güncel veriler bulunmamasıyla birlikte; Eurostat (2011) raporunda Türkiye'de uzun süreli sağlık sıkıntısı ve temel aktivite zorluğunu birlikte yaşayanların oranının %16,2 olduğu belirtilmektedir. TÜİK (2011) Nüfus ve Konut Araştırması (NKA) raporuna göre, en az bir engeli olan bireylerin oranı %6,9'dur. Bunun yanı sıra, Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), Türkiye Özürlüler Araştırması (TÖA) raporuna (2002) göre, engelli nüfusun oranı %12,29'dur.

Türkiye nüfusunun işgücüne katılım oranları TÜİK (2021b) I. çeyrek işgücü istatistikleri sonuçlarına göre, kadınlarda %31,5, erkeklerde %69,4 ve toplamda %50,3 olarak gerçekleşmiştir. 10 Haziran 2003 tarihli, 25134 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesinde; 50 veya daha fazla çalışanı bulunan özel sektör işletmelerinin, çalışanı sayısının en az %3'ü, kamu işletmelerinin ise en az %4'ü kadar engelli bireyi, engellerine uygun işlerde istihdam etmekle yükümlü oldukları belirtilmektedir. Türkiye'de 2020 Ocak ayı itibarıyla, 50 veya üzerinde çalışanı bulunan ve engelli çalıştırmakla yükümlü 1.273 kamu kurumu ve 16.464 özel işyeri bulunmaktadır (Türkiye İş Kurumu [İŞKUR], 2020). Bu yasal destek ile birlikte, engelli bireylerin işgücüne katılma oranları NKA sonuçlarına göre, 15 yaş ve üzeri en az bir engeli olan kadınlarda %12,5, erkeklerde %35,4 ve toplamda %22,1'dir (TÜİK, 2011). Bunun yanı sıra, DİE (2002), TÖA sonucuna göre engelli bireylerin işgücüne katılım oranı %21,71'dir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından 51 ülkede yürütülen Dünya Sağlık Araştırması sonuçlarına göre, istihdam oranları engelli erkek bireyler için %52,8 ve engelli kadın bireyler için %19,6'dır. Aynı raporda Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) tarafından 27 ülkede yürütülen araştırma (2010) sonucuna göre, çalışma yaşındaki engellilerin istihdam oranının %44 olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, bu bireylerin engelli olmayan çalışma yaşındaki kişilere göre, önemli bir işgücü piyasası dezavantajına sahip oldukları belirtilmektedir. Yukarıda sunulan

bilgiler ışığında, Türkiye’deki engelli bireylerin işgücüne katılım oranlarının, Türkiye’deki sağlıklı bireylere ve dünya genelindeki engelli bireylere kıyasla oldukça düşük olduğu görülmektedir.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2020) bünyesinde, kamu kurum ve kuruluşları tarafından sunulan engelli sağlık kurulu raporları esas alınarak oluşturulan *Ulusal Engelli Veri Sistemi (UEVS)*’ye kayıtlı 2.533.209 engelli birey (1.423.334 erkek, 1.109.875 kadın) bulunmaktadır. Bu sisteme kayıtlı bireylerin engel türlerine göre dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020, s.17). Tablo 1’de yer alan bilgiler, bir engelli sağlık kurulu raporu almış ve sisteme başvuru yapmış bireyler ile sınırlıdır.

Tablo 1. UEVS’ye Kayıtlı Olan Bireylerin Engel Türlerine Göre Dağılımları

Engel Grubu	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Süreğen Hastalık	1.111.254	43,87
Zihinsel	507.377	20,03
Ortopedik	389.627	15,38
Görme	281.604	11,12
İşitme	230.806	9,11
Ruhsal ve Duygusal	219.050	8,65
Diğer	70.698	2,79
Dil ve Konuşma	42.917	1,69

Tablo 1 incelendiğinde, Türkiye’de en fazla *Süreğen Hastalık* engel türünde engelli bireylerin olduğu görülmektedir. Bu engel türünü sırasıyla *zihinsel*, *ortopedik*, *görme* ve *işitme* engel türleri izlemektedir. En az engelli bireyin bulunduğu grup ise *dil ve konuşma* engel türündedir.

Kamu kuruluşlarında çalışan engelli bireylere ilişkin veriler daha kolay ulaşılabilirken, özel sektörde çalışan engelli bireylere ilişkin güncel verilerin (örn., demografik özellikler, engel türleri, görev alanları vb.) elde edilmesi oldukça güç ve sınırlıdır. Mamatoğlu (2015), engelli bireylerin hangi sektörlerde ve alanlarda istihdam edildiğinin ve işverenlerin engelli çalışana bakış açılarının öncelikli belirlenmesi gereken bir durum olduğunu belirtmektedir.

Özel sektör faaliyet alanlarından metal sektörü makine, imalat, otomotiv, savunma sanayi gibi birçok sektörü kapsamaktadır. Bu nedenle, metal sektöründe çalışan engelli bireylere ilişkin araştırmalar yürütülmesinin ve güncel veriler sağlanmasının, engelli bireylerin ihtiyaç duydukları mesleki eğitim, rehabilitasyon ve istihdam gibi konularda etkili ve verimli politikalar geliştirilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Mamatoğlu (2015), engelli istihdamını ele alan araştırmaların devlet tarafından atılacak adımlar için yol gösterici olacağını belirtmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırmanın amacı, metal sektöründe çalışan engelli bireylerin istihdamına ilişkin betimsel bir analiz yapmaktır. Bu amaçla, metal sektöründe çalışan sağır ve işitme engelli bireylerin demografik özelliklerine, işe alım yöntemlerine, şirketler tarafından kendilerine sunulan imkânlarla, iş yaşamında karşılaştıkları zorluklara, çalışma sürelerine ve işten ayrılma nedenlerine ilişkin bulgulara ulaşılması hedeflenmiştir.

YÖNTEM

Bu başlıkta araştırmanın türü, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve veri analizi başlıklarına yer verilmiştir.

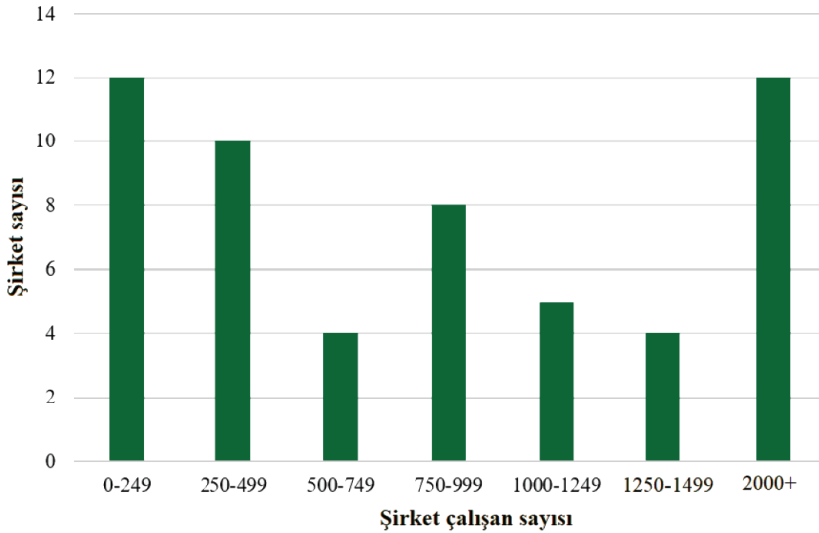
Araştırmanın Türü

Mevcut çalışma temelde bir tarama araştırmasıdır. Tarama araştırmalarında görüşme soruları, anketler ve testler gibi veri toplama araçları yardımıyla bir grubun özellikleri tanımlanmaya çalışılır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2015).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini özel sektörde çalışan 101.544 engelli çalışan oluşturmaktadır (İŞKUR, 2020). Ancak bu çalışanların engel türlerine göre dağılımına ilişkin net bir veri bulunmadığından, bu evren içerisindeki sağır ve işitme engellilerin sayısı net olarak bilinmemektedir. Bununla birlikte, İŞKUR (2016) istatistik yıllığı sonuçlarında sağır ve işitme engelli olarak geçerse de kulak, burun, boğaz sistemi engeli bulunan kişilerin sayısı 9.170 olarak rapor edilmiştir. Araştırmanın örneklemini Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası'na (MESS) bağlı 55 şirkette çalışan, 1.502 sağır ve işitme engelli çalışan oluşturmaktadır. Bu şirketlerde toplam 2.021 engelli çalışan bulunmaktadır.

Araştırmanın katılımcılarının belirlenmesinde, seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemi, hazır olan bir grup ile çalışmaya işaret ettiğinden örnekleme yanlılığına neden olabilmektedir. 10.000 evren büyüklüğü, %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığı için seçkisiz yöntemle seçilmiş 370 kişilik bir örneklem yeterlidir (Cohen, Manion ve Morrison, 2011). Ancak mevcut araştırmada tamamen seçkisiz bir örneklem seçimi mümkün olmadığından, örneklemden kaynaklı yanlılığı azaltmak amacıyla mümkün olan en büyük örneklem büyüklüğüne ulaşmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında, Metal Sanayicileri Sendikası'na (MESS) üye 55 şirkette çalışan 1.502 sağır ve işitme engelli bireylerin verilerine, şirketlerin insan kaynakları birimi aracılığıyla ulaşılmıştır. Bu anlamda 1.502 kişiden oluşan bir örneklem büyüklüğünün yeterli olabileceği öne sürülebilir. Araştırmaya katılan şirketlerin çalışan sayılarına göre dağılımları Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Çalışan Sayılarına Göre Şirket Dağılımları

Şekil 1, araştırmaya katılan şirketlerin büyük çoğunluğunun 0-249 ($n=12$, %22) ile 2.000 ve üzeri ($n=12$, %22) çalışanı bulunduğunu göstermektedir. Bu şirketleri, %18 ($n=10$) ile 250-499 çalışanı bulunan şirketler izlemektedir. Araştırmaya katılan şirketler arasında 1.500-1.749 ve 1.750-1.999 arası çalışanı olan şirket bulunmadığından Şekil 1'de yer verilmemiştir.

Veri Toplama Aracı

Engelli Çalışan Anketi'nin hazırlanması amacıyla sağır ve işitme engellilerin yanı sıra diğer engel gruplarını da kapsayan 45 ulusal araştırma incelenmiştir. Bu araştırmalar bir kitap bölümü, bir doktora tezi, dört yüksek lisans tezi, iki uzmanlık tezi ve 37 makaleden oluşmaktadır. Bu araştırmalarda kullanılan veri toplama araçları incelenmiş ve 65 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu uzman bir ekip (bir lider eğitim uzmanı, Ankara Sanayi Odası [ASO] eğitim temsilcisi, MESS eğitim temsilcisi, bir insan kaynakları uzmanı, bir akademisyen ve bir ölçme ve değerlendirme uzmanı) tarafından incelenerek ankette yer alacak 21 madde belirlenmiştir. Metal sektöründe çalışan sağır ve işitme engelli bireylere yönelik hazırlanan anket maddeleri dört başlık altında yapılandırılmıştır:

- Demografik özelliklere (örn., cinsiyet, eğitim durumları, engel türleri vb.) ilişkin maddeler,
- İşe alım süreçlerine (örn., istihdamlarında karşılaşılan zorluklar, işe hazırlık eğitimleri vb.) ilişkin maddeler,
- Çalışırken karşılaşılan zorluklar ve sunulan imkanlara (örn., işyerlerinde sunulan imkanlar, şirketlerdeki ortalama çalışma süreleri ve işten ayrılma nedenleri vb.) ilişkin maddeler,
- Sağır ve işitme engellilerin işe alım süreçlerinin kolaylaştırılması ve daha etkin çalışabilmelerine olanak tanınması açısından mevcut teknolojik araçların etkinliğini değerlendirmeye yönelik maddeler.

Oluşturulan taslak form beş şirketin insan kaynakları yöneticilerine gönderilerek uzman görüşü alınmıştır. Gelen geribildirimler incelendikten sonra, anket maddeleri üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmış ve ön uygulama formu oluşturulmuştur. Anketin ön uygulama formu ile beş şirkette bir ön uygulama gerçekleştirilmiş, yapılan analiz ve değerlendirmelerin ardından ankete son şekli verilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Araştırma kapsamında hazırlanan anket, Türkiye'de faaliyet gösteren ASO üyesi 8.800 ve MESS üyesi 250 şirkete eposta yoluyla iletilmiştir. Anketler 15 Aralık 2020- 28 Nisan 2021 tarihleri arasında cevaplandırmaya

açık tutulmuştur. Pandemi sürecinde yaşanan olumsuzluklar dönüşlerin az olmasına neden olmuş, bu nedenle anketlerin doldurulması için şirketlere farklı tarihlerde üç kez duyuruda bulunulmuştur. Anketler engelli çalışanı bulunan MESS üyesi 55, ASO üyesi 15 şirket tarafından yanıtlanmıştır. Ancak, ASO üyesi şirketler tarafından cevaplandırılan anketler analizlere uygun olmadığından (örn., büyük miktarda kayıp veri içermeleri, belirtilen engelli personel sayıları ile kadrolara ve cinsiyete göre dağılım sayıları arasındaki tutarsızlıklar vb.) değerlendirmeye alınmamıştır.

Veri Analizi

Verilerin analizi SPSS (sosyal bilimler için istatistik paketi) yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Birden fazla işaretleme yapılabilen anket maddelerinin analizinde çoklu yanıt analizi kullanılmıştır. Bulguların raporlaştırılmasında frekans (*f*) ve yüzde (%) gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

BULGULAR

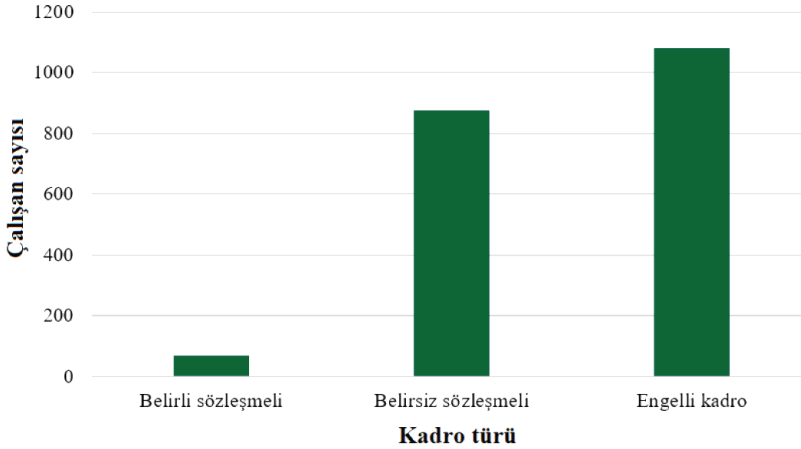
Şirketlerin, *Engelli bir çalışan istihdam ettiğinizde karşılaştığınızı düşündüğünüz zorluklar nelerdir?* sorusuna verdikleri cevaplar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Şirketlerin Engelli Çalışan İstihdamında Karşılaşacaklarını Düşündükleri Zorluklar

Cevaplar	<i>f</i>	%
Ekstra eğitim ihtiyacı ve sürekli denetim	31	13,8
Takım çalışması/sosyal beceriler	28	12,4
Gerekli ergonomik koşulların sağlanmasındaki zorluklar	28	12,4
Güvenlik	27	12,0
Verimlilik	24	10,7
İş performansı ve kalite	24	10,7
İşin içeriği	19	8,4
Beceri eksikliği	17	7,6
İşe devamlılık	16	7,1
Diğer	5	2,2
Herhangi bir zorlukla karşılaşacağımı düşünmüyorum	4	1,8
Maliyetler	2	0,9
Toplam	225*	100

*Soru çoklu yanıtlanabildiğinden, toplam frekans (=225) örneklem büyüklüğünü (*n*=55) geçmektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, şirketlerin engelli çalışan istihdam ettiklerinde karşılaştıklarını düşündükleri zorlukların başında, *ekstra eğitim ihtiyacı ve sürekli denetim* ihtiyacının geldiği görülmektedir. Bu zorluğu *takım çalışması/sosyal beceriler ve gerekli ergonomik koşulların sağlanmasındaki zorluklar* birlikte takip etmektedir. *Güvenlik, verimlilik ve iş performansı ve kalite* faktörleri şirketlerin önemli gördükleri zorluklar arasındadır. Diğer yandan, şirketler *maliyetleri* önemli bir zorluk olarak görmemektedir. Diğer seçeneğinde *iletişim ve bir refakatçi bulundurma gerekliliği* gibi zorluklar ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan 55 şirkette toplam 2.021 engelli çalışan bulunmaktadır. Engelli çalışanların 264'ü (%13) kadın, 1.757'si (%87) erkektir. Engelli çalışanların kadro türlerine göre dağılımı Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Engelli Çalışanların Kadro Türlerine Göre Dağılımı

Şekil 2 incelendiğinde, engelli çalışanların 1.080'inin (%53,44) *engelli*, 873'ünün (%43,2) *belirsiz sözleşmeli* ve 68'inin (%3,36) *belirli sözleşmeli* kadro türünde istihdam edildiği görülmektedir. Mevsimlik kadro türünde çalışan rapor edilmediğinden Şekil 2'de yer verilmemiştir. Şirket çalışanlarının engel durumlarına göre sayıları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Şirket Çalışanlarının Engel Durumlarına Göre Dağılımı

Cevaplar	<i>f</i>	%
İşitme	1.502	66,9
Dil ve konuşma	168	7,48
Ortopedik	152	6,77
Süreğen hastalıklar	121	5,39
Görme	114	5,08
Diğer	109	4,87
Zihinsel	45	2,00
Ruhsal ve duygusal	34	1,51
Toplam	2.245*	100

*Soru çoklu yanıtlanabildiğinden, toplam frekans (=2.445) örneklem büyüklüğünü (n=55) geçmektedir.

Tablo 3 incelendiğinde, en yüksek engel türü sıklığının *işitme* olduğu, onu sırası ile *dil ve konuşma*, *ortopedik* ve *süreğen hastalıkların* takip ettiği görülmektedir. En düşük engel türü *ruhsal ve duygusal*dır. Katılımcılar *diğer* seçeneğinde nörolojik, kalp, üretra darlığı, diyabet, astım, Behçet hastalığı, göğüs, yanık sekeli gibi engel türlerini rapor etmişlerdir. Şirketlerin işletmelerinde çalışmaya uyumlu olduğunu belirttikleri engel türleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Şirketlerde Çalışmaya Uyumlu Engel Türleri

Cevaplar	<i>f</i>	%
İşitme	39	26,4
Dil ve konuşma	31	20,9
Ortopedik	30	20,3
Süreğen hastalıklar	25	16,9
Görme	8	5,4
Ruhsal ve duygusal	7	4,7
Zihinsel	4	2,7
Diğer	4	2,7
Toplam	148*	100

*Soru çoklu yanıtlanabildiğinden, toplam frekans (=148) örneklem büyüklüğünü (n=55) geçmektedir.

Tablo 4 incelendiğinde şirketlerin, çalışmaya en uygun gördükleri engel türünün *işitme* engelliler olduğu görülmektedir. Bu engel türünü sırasıyla *dil ve konuşma* ile *ortopedik* engel türleri izlemektedir. Şirketlerin kendi işletmelerinde çalışmak için en az uygunluk belirttikleri engel türü ise *zihinsel* engelliler olmuştur. Katılımcılar *diğer* seçeneğinde şirketleri için nörolojik, tedavi sürecinde olan ve ilaç ile sıkıntı yaratmayan hastalıklar ve başkasının yardımına muhtaç olunan engel türlerinin uygunluğunu rapor etmişlerdir. Tablo 4'te cevapları sunulan bu anket maddesinin devamında şirketlerin belirtmiş oldukları engel türü önceliklerinin nedenlerini açıklamaları istenmiştir. Ağır ve tehlikeli işler alanında faaliyet gösteren şirketlerde veya fiziksel güce dayalı çalışma gerektiren iş kollarında şirketler, bedensel engelli yerine *işitme, dil ve konuşma* engelli çalışanları öncelikle tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra, şirketler *işitme, dil ve konuşma* engellileri birden fazla çalışma pozisyonunda değerlendirebildikleri için öncelikle tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Şirketler, imalat iş istasyonlarında ağır olmayan ve çoğunlukla oturarak yapılabilen işlerde ise önceliklerini ortopedik engellilerden yana kullandıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra şirketler, *zihinsel, ruhsal ve duygusal* engel türünün uygunluğunu beyan ederken ayakta çalışabilme durumlarını dikkate aldıklarını ifade etmişlerdir. Ancak *zihinsel, ruhsal ve duygusal* engel türünün işyeri hekimleri tarafından çalışmaya uygun bulunmaması (şirket çalışma koşulları açısından), çalışma alanlarının çok kısıtlı olması, azami dikkat ve kontrol gerektirmeleri, acil durumlarda ilave yardım gereksinimleri gibi nedenlerden dolayı şirketlerin öncelikli tercihi olmadığı belirlenmiştir. İşitme engelli çalışanların işe alımlarının nasıl yapıldığına dair betimsel istatistikler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Sağır ve İşitme Engelli Çalışanların İşe Alım Yöntemlerine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Cevaplar	f	%
Resmî kurumlar aracılığıyla	42	43,3
Referans aracılığıyla	27	27,8
Kariyer portalları aracılığıyla	18	18,6
Diğer	6	6,2
Proje (AB, Çalışma Bakanlığı, hibe vb.) aracılığıyla	4	4,1
Toplam	97*	100

Soru çoklu yanıtlanabildiğinden, toplam frekans (=97) örneklem büyüklüğünü (n=55) geçmektedir.

Tablo 5, sağır ve işitme engelli çalışanların işe alımlarının en fazla *resmî kurumlar aracılığıyla* gerçekleştirildiğini göstermektedir. *Resmî kurumlar aracılığıyla* işe alımları sırasıyla *referans* ve *kariyer portalları* izlemektedir. En düşük işe alımın ise *proje (AB, Çalışma bakanlığı, hibe vb.) aracılığıyla* gerçekleştirildiği görülmektedir. Şirketler *diğer* seçeneğinde *bireysel başvuru, elden özgeçmiş ulaştırma* ve *şirket içi duyuru* şeklinde görüş belirtmişlerdir. Şirketlerin %76,4'ü ($n=42$) sağır ve işitme engelli çalışanları işe başlatmadan önce bir oryantasyon eğitimi verirken, %10,9'u ($n=6$) bir oryantasyon eğitimi verilmediğini belirtmiştir. Şirketlerin %12,7'si ($n=7$) bu soruyu cevaplamamıştır. Oryantasyon eğitimi süresinin, şirketlerin faaliyet alanlarına göre 4 saat ile 17 gün arasında değiştiği ve eğitimin teorik, pratik ve işbaşı şeklinde gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Bu eğitim içerikleri işyeri tanıtımı, genel oryantasyon eğitimi, iş güvenliği, etik kurallar, çevre eğitimi, gizlilik eğitimi, insan kaynakları, idari işler ve kalite yönetim sistemleri, sendikal faaliyetler, mesleki ve operasyonel beceri eğitimleri gibi konu başlıklarından oluşmaktadır. Şirketler oryantasyon eğitiminde işaret dili bilen personel eşliğinde görsel, görüntülü ve sanal gerçeklik (VR) teknolojisine dayalı içerikler kullandıklarını belirtmektedirler. Bunun yanı sıra, bazı şirketler bu eğitimler esnasında daha önceden işe alınan sağır ve işitme engelli çalışanlar ile yeni işe alınan sağır ve işitme engelli bireylerin eşleştirildiği ve birbirlerinin sorumluluklarını üstlendikleri (Buddy) sistemini uyguladıklarını belirtmişlerdir. Şirketlerin %36,4'ünde ($n=20$) engelli çalışanlar haricinde işaret dili bilen bir çalışan bulunurken, %58,2'sinde ($n=32$) bulunmamaktadır. Şirketlerin %5,5'i ($n=3$) bu soruyu cevaplamamıştır. Sağır ve işitme engelli çalışanların şirketlerdeki ortalama çalışma süreleri Tablo 6'da sunulmuştur. Şirketlerin %81,82'si ($n=45$) sağır ve işitme engelli çalışanların şirketlerindeki ortalama çalışma sürelerini rapor ederken, %18,18'i ($n=10$) bu soruyu yanıtlamamıştır.

Tablo 6. Sağır ve İşitme Engelli Çalışanların Şirketlerdeki Ortalama Çalışma Süreleri

Ortalama çalışma süresi (yıl)	Şirket sayısı	%
0-2	2	4,44
2-4	3	6,67
4-6	16	35,56
6-8	13	28,89
8-10	6	13,33
10 ve üzeri	5	11,11
Toplam	45	100

Tablo 6 incelendiğinde, sağır ve işitme engelli çalışanların ortalama çalışma sürelerinin 4-6 ve 6-8 yıl aralığında yoğunlaştığı (%64,45) görülmektedir. Diğer yandan, şirketlerde kısa süreli çalışan (0-2 yıl) sağır ve işitme engelli çalışanların az olduğu görülmektedir ($n=2$). Şirketler sağır ve işitme engelli çalışanlarının işten ayrılma nedenleri arasında; iş temposuna uyum sağlayamama, çalışma arkadaşları ile iletişim zorluğu, emeklilik, istifa ve yeni bir iş bulma, devlet memurluğuna geçiş gibi gerekçeleri belirtmişlerdir.

Sağır ve İşitme engelli çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Sağır ve İşitme Engelli Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	<i>f</i>	%
Meslek Lisesi	820	54,59
Lise	273	18,18
Ortaokul	160	10,65
İlkokul	129	8,59
Ön lisans	66	4,39
Okur-yazar	36	2,4
Lisans	18	1,2
Toplam	1.502	100

Tablo 7, sağır ve işitme engelli çalışanların büyük çoğunluğunu (%54,59) meslek lisesi mezunlarının oluşturduğunu göstermektedir. Meslek lisesi mezunlarını sırasıyla lise, ortaokul ve ilkokul mezunları takip etmektedir. *Yüksek lisans* ve *doktora* düzeyinden mezun sağır ve işitme engelli çalışan bulunmadığı için Tablo 7'de bu mezuniyet türlerine yer verilmemiştir.

İşitme engelli çalışanların görev yaptıkları birimlere göre dağılımı Tablo 8’de verilmiştir. Tablo 8 incelendiğinde, sağır ve işitme engelli çalışanların büyük çoğunluğunun (%93,54) *üretim* alanında görevlendirildiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, en az görev yaptıkları birimler ise *bilişim teknolojileri* ve *AR-GE* olmuştur. *Yönetim* biriminde görevlendirilen sağır ve işitme engelli çalışan bulunmadığından Tablo 8’de bu birime yer verilmemiştir.

Tablo 8. Sağır ve İşitme Engelli Çalışanların Görev Yaptıkları Birimlere Göre Dağılımı

Görev Birimi	<i>f</i>	%
Üretim	1.405	93,54
Diğer	37	2,46
İdari işler	18	1,2
İnsan Kaynakları	18	1,2
Pazarlama	14	0,93
Ar-Ge	9	0,6
Bilişim Teknolojileri	1	0,07
Toplam	1.502	100

Şirketlerin sağır ve işitme engelli çalışanlara yönelik sağladığı imkânlarla ilişkin betimsel istatistikler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Şirketlerin Sağır ve İşitme Engelli Çalışanlara Yönelik Sağladığı İmkanlar

Cevaplar	<i>f</i>	%
Görsel yangın alarmları	23	22,1
Buddy sistemi	21	20,2
İşaret dili tercümanları	12	11,5
Sağır ve İşitme engelli farkındalık eğitimleri	11	10,6
İşaret dili eğitimleri	8	7,7
Görsel kapı zilleri	7	6,7
Altyazılar veya işaret dili çevirisi içeren videolar	6	5,8
Diğer	6	5,8
Sağır ve İşitme engelli kişiler için danışmanlık	5	4,8
Online işaret dili tercümanlık hizmeti	4	3,8
Video materyalleri için güçlendirilmiş bir telefon	1	1,0
Toplam	104*	100

*Soru çoklu yanıtlanabildiğinden, toplam frekans (=104) örneklem büyüklüğünü (n=55) geçmektedir.

Şirketlerin sağır ve işitme engelli çalışanlara yönelik sağladığı imkânların başında (%22,1) *görsel yangın alarmları* gelmektedir. Bu imkânı, *buddy sistemi* (bireylerin eşleştirildiği ve birbirlerinin sorumluluklarını üstlendiği sistem) izlemektedir (%20,2). *Video materyalleri için güçlendirilmiş bir telefon, online işaret dili tercümanlık hizmeti ve sağır ve işitme engelli kişiler için danışmanlık* ise şirketler tarafından en az sağlanan imkanlar arasındadır. Şirketler *diğer* seçeneğinde; özel tasarlanmış iş istasyonları, görsel uyarı sistemine sahip iş makinaları, görsel-ışıklı ikazlar ve uyarı levhaları, işaret dili ve VR destekli teknik eğitim içerikleri gibi imkânların sağır ve işitme engelli çalışanlara sağlandığını belirtmişlerdir. Sağır ve işitme engelli çalışanların karşılaştıkları zorluklara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Sağır ve İşitme Engelli Çalışanların Karşılaştıkları Zorluklar

Cevaplar	f	%
İletişim problemleri	37	41,6
Farkındalık eksikliği	16	18,0
Motivasyon eksikliği	12	13,5
İzole veya dışlanmış hissetme	12	13,5
Uygun bölümde çalıştırılmama	3	3,4
Destek ve tavsiye için başvuruda bulunmama	9	10,1
Toplam	89	100

Soru çoklu yanıtlanabildiğinden, toplam frekans (=89) örneklem büyüklüğünü (n=55) geçmektedir.

Tablo 10 incelendiğinde, sağır ve işitme engelli çalışanların karşılaştıkları en önemli zorluğun *iletişim eksikliği* (%41,6) olduğu görülmektedir. Bu zorluğu *farkındalık eksikliği* ile *motivasyon eksikliği* ve *izole veya dışlanmış hissetme* izlemiştir. Sağır ve işitme engelli çalışanların *uygun bölümde çalıştırılmaması* önemli bir zorluk olarak değerlendirilmemiştir. Şirketler *diğer* seçeneğine ilişkin görüş beyan etmedikleri için Tablo 10'da bu seçeneğe yer verilmemiştir. Şirketlerin büyük çoğunluğu (%74,55), mevcut teknolojik araçların (örn., bilgisayarlar, tabletler, akıllı telefonlar, uygulamalar vb.) sağır ve işitme engelli kişilerin daha etkin çalışabilmesini kolaylaştıracağını düşünmektedir. Bu görüşe katılmayan şirketler %5,45 düzeyinde iken, şirketlerin %20'si ise bu soruyu cevaplamamıştır. Bunun yanı sıra, mevcut teknolojik araçların sağır ve işitme engelli kişilerin işe alım süreçlerini kolaylaştıracağını düşünen şirketler %76,36, bu görüşe katılmayanlar %5,45 düzeyindedir. Şirketlerin %18,19'u ise bu soruyu cevaplamamıştır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Mevcut araştırmanın amacı, metal sektöründe çalışan sağır ve işitme engelli bireylerin istihdamına ilişkin betimsel bir analiz yapmaktır. Bu amaç kapsamında, metal sektöründe çalışan sağır ve işitme engellilerin demografik özelliklerine, işe alım yöntemlerine, şirketler tarafından kendilerine sunulan imkânlarla, iş yaşamında karşılaştıkları zorluklara, çalışma sürelerine ve işten ayrılma nedenlerine ilişkin bulgular ortaya konulmuştur.

Araştırma sonuçları, Türkiye’de metal sektöründe çalışan engelli bireylerin büyük çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğunu (%87) ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, İŞKUR İstatistik Yıllığı (2016) sonuçlarına göre, kayıtlı engelli erkek işgücü ($n=80.007$), kayıtlı engelli işgücünün %81’ini oluşturmaktadır. Aynı raporda işe yerleştirilen engelli erkeklerin oranı %83’tür ($n=12.550$). Metal sektöründeki engelli çalışanların yarısından fazlası (%53) *engelli* kadrosunda istihdam edilmektedir. *Belirsiz sözleşmeli* olarak istihdam edilen engelli çalışan oranı yaklaşık %43 iken, *belirli sözleşmeli* olanlar ise %3 civarındadır. Sağır ve işitme engelli çalışanların işe alımlarının büyük bir kısmı *resmî kurumlar aracılığıyla* (%43,3) gerçekleştirilmektedir. Bu işe alım yöntemini sırasıyla *referans* (%27,8) ve *kariyer portalları* izlemektedir (%18,6). *Proje (AB, Çalışma bakanlığı, hibe vb.) aracılığıyla* işe alım oranı %4 olurken, *bireysel başvuru, elden özgeçmiş ulaştırma* ve *şirket içi duyuru* şeklinde işe alımların %6,2 olduğu belirlenmiştir. Bu tespitler ışığında, istihdam edilmek isteyen engelli bireylerin öncelikle resmî kurumlara başvuru yapmaları (örn., İŞKUR vb.), referans edinmeleri ve kariyer portallarına özgeçmişlerini bırakmalarının işe alınma olasılıklarını artıracığı ifade edilebilir. Bunun yanı sıra, kadın engelli çalışanların istihdam oranı (%13) dikkate alındığında, istihdam politikasını belirleyen kurum ve kuruluşların, politika belirleyicilerin kadın engellilere yönelik bir pozitif ayrımcılık göstermeleri önerilebilir.

Şirketler engelli bir çalışan istihdam ettiklerinde karşılaştıklarını düşündükleri en büyük zorluğun, *ekstra eğitim ihtiyacı ve sürekli denetim* (%13,8) ihtiyacı olduğunu ifade etmişlerdir. Bu güçlüğün ardından *takım çalışması/sosyal beceriler* (%12,4) ve *gerekli ergonomik koşulların sağlanmasındaki zorluklar* (%12,4) gelmektedir. Bunun yanı sıra, *güvenlik* (%12), *verimlilik* (%10,7) ve *iş performansı ve kalite* (%10,7) faktörleri de

şirketler tarafından belirtilen zorluklar arasındadır. Bu nedenle engelli istihdamını destekleyen politikaların, engel türüne uygun eğitimci ve eğitim materyalleri sağlanması, engelli bireylerin sosyal becerilerini destekleyici uygulamalar sunulması gibi konularda işyerlerine destek sunmasının önemli olduğu görülmektedir.

Türkiye'de metal sektöründe çalışan engelli bireylerin yaklaşık %67'sinin işitme engeli bulunduğu belirlenmiştir. Bu engel türünü *dil ve konuşma* (%7,48), *ortopedik* (%6,77) ve *süreğen hastalıklar* (%5,39) takip etmektedir. Bu sektörde istihdam edilen en düşük engel türü *ruhsal ve duygusal* (%1,51) türündedir. Şirketlerin işletmelerinde çalışmaya en uyumlu olduğunu belirttikleri engel türü işitme engelidir (%26,4). Bu engel türünü sırasıyla *dil ve konuşma* (%20,9) ile *ortopedik* (%20,3) engel türleri izlemektedir. Şirketlerin bu uygunluk tercihleri incelendiğinde, ağır ve tehlikeli işler alanında faaliyet gösteren şirketlerde veya fiziksel güce dayalı çalışma gerektiren iş kollarında, bedensel engelli yerine işitme, dil ve konuşma engelli çalışanların öncelikle tercih edildiği belirlenmiştir. Ayrıca, işitme, dil ve konuşma engel türleri şirketlerde birden fazla çalışma pozisyonunda değerlendirebildiğinden öncelikli tercih edildiği görülmüştür. Şirketler, imalat iş istasyonlarında ağır olmayan ve çoğunlukla oturarak yapılabilen işlerde ise önceliği *ortopedik* engellilere vermişlerdir. Mamatoğlu (2015), işyerleri tarafından en çok tercih edilen engelli grubunun ortopedik engelliler (%41) olduğunu ve bunu işitme (dil ve konuşma) engellilerin (%19) takip ettiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, iş başvurusunda bulunacak engelli bireylerin işyerlerinin faaliyet alanları, tehlike sınıfı, işin fiziksel güç gerektirip gerektirmediği gibi konular ile mevcut engel durumlarını dikkate almaları istihdam olasılıklarını artırabilir.

Sağır ve işitme engelli çalışanlarını işe başlatmadan önce bir oryantasyon eğitimi veren şirketlerin oranı %76,4'tür. Bu oryantasyon eğitiminin süresinin şirketlerin faaliyet alanlarına göre 4 saat ile 17 gün arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu eğitim teorik, pratik ve işbaşı şeklinde gerçekleştirilebilmektedir. Belirtilen eğitim içerikleri işyerinin tanıtımı, genel oryantasyon eğitimi, iş güvenliği, etik kurallar, çevre eğitimi, gizlilik eğitimi, insan kaynakları, idari işler ve kalite yönetim sistemleri, sendikal faaliyetler, mesleki ve operasyonel beceri eğitimleri gibi başlıklardan oluşmaktadır. Bazı şirketler engelli çalışanların oryantasyon eğitimlerini engelsiz çalışanlarla

birlikte gerçekleştirirken, bazı şirketler ise işaret dili bilen personel eşliğinde görsel, görüntülü ve sanal gerçeklik (VR) teknolojisine dayalı içerikler kullanmaktadırlar. Bunun yanı sıra, bazı şirketler bu eğitimler esnasında daha önceden işe alınan sağır ve işitme engelli çalışanlar ile yeni işe alınan sağır ve işitme engelli bireylerin eşleştirildiği ve birbirlerinin sorumluluklarını üstlendikleri (Buddy) sistemini uyguladıklarını belirtmişlerdir. Şirketlerin büyük bir çoğunluğunda (%58,2) engelli çalışanlar haricinde işaret dili bilen bir çalışan bulunmamaktadır. Alsancak (2018), işyerinde işaret dilinin bilinmemesi nedeniyle sağır ve işitme engelli bireyler ile iletişim kurulamamasından kaynaklı problemler yaşandığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra Erdiken (2005), işitme engelli bireylerin iş bulma sürecinde karşılaştıkları en büyük zorluğun *iletişim zorluğu* olduğunu rapor etmiştir. Bu nedenle sağır ve işitme engellilerin istihdamına yönelik destekleyici politikaların bu hususu dikkate alması önerilebilir. Böylece, sağır ve işitme engelli çalışanların iletişim sorunlarının çözümüne ve verimliliklerinin artırılmasına katkıda bulunulacağı öngörülebilir.

Bir şirkette 4 yıl ve üzeri bir süre çalışan sağır ve işitme engellilerin oranı yaklaşık %89'dur. Sağır ve işitme engelli çalışanların şirketlerdeki ortalama çalışma süreleri dikkate alındığında bir istikrar sergiledikleri söylenebilir. Sağır ve işitme engelli çalışanların işten ayrılma nedenleri arasında; emeklilik, istifa, yeni bir iş bulma, devlet memurluğuna geçiş, iş temposuna uyum sağlayamama, çalışma arkadaşları ile iletişim zorluğu gibi gerekçeler bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, sağır ve işitme engelli çalışanların daha uzun süreli çalışabilmeleri için, iletişim zorluklarını aşmalarına yardımcı olacak uygulamaların yararlı olabileceği ifade edilebilir.

Sağır ve işitme engelli çalışanların büyük çoğunluğunun (yaklaşık %73) lise mezunu oldukları belirlenmiştir. Lise mezunları arasında büyük çoğunluğu (yaklaşık %55) meslek lisesi mezunları oluşturmaktadır. Herhangi bir diplomaya sahip olmayanların oranı ise %2,4'tür. Bu anlamda meslek lisesi mezunu olmanın sağır ve işitme engelli bireylerin istihdamında bir avantaj sağlayabileceği ifade edilebilir. Sağır ve işitme engelli çalışanların büyük çoğunluğu (%93,54) *üretim* alanında istihdam edilmektedir. En az istihdam edildikleri birimler ise *bilişim teknolojileri* (%0,07) ve *AR-GE* (%0,6) olmuştur.

Şirketlerin sağır ve işitme engelli çalışanlara yönelik sağladığı imkanların başında (%22,1) *görsel yangın alarmları* gelmektedir. Bu imkânı, *buddy sistemi* (bireylerin eşleştirildiği ve birbirlerinin sorumluluklarını üstlendiği) izlemektedir (%20,2). *Video materyalleri için güçlendirilmiş bir telefon* (%1), *online işaret dili tercümanlık hizmeti* (%3,8) ve *sağır ve işitme engelli kişiler için danışmanlık* (%4,8) ise şirketler tarafından en az sağlanan imkanlar arasındadır. Şirketler *diğer* seçeneğinde; özel dizayn edilmiş iş istasyonları, görsel uyarı sistemine sahip iş makineleri, görsel-ışıklı ikazlar ve uyarı levhaları, işaret dili ve VR destekli teknik eğitim içerikleri gibi imkânların sağır ve işitme engelli çalışanlara sağlandığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, sağır ve işitme engelli bireylerin istihdamını destekleyecek politikaların, şirketler tarafından çok düşük düzeyde sağlanabilen imkânlarla öncelik vermeleri önerilebilir.

Sağır ve işitme engelli çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları en büyük zorluk (%41,6) *iletişim problemleri* olarak görülmektedir. Benzer şekilde Şahan (2018), işitme engelli bireylerin iletişim problemleri yaşadıklarını belirtmiştir. Bu zorluğu *farkındalık eksikliği* (%18) ile *motivasyon eksikliği* (%13,5) ve *izole veya dışlanmış hissetme* (%13,5) izlemektedir. Sağır ve işitme engelli çalışanların *uygun bölümde çalıştırılmaması* (%3,4) önemli bir zorluk olarak değerlendirilmemiştir. Sağır ve işitme engelli çalışanların iş hayatında karşılaşılabilecekleri zorlukların azaltılması ve iş performanslarının artırılması adına şirketler ve politika yapımcılar belirtilen bu başlıklara odaklanabilir.

Mevcut teknolojik araçların (örn., bilgisayarlar, tabletler, akıllı telefonlar, uygulamalar vb.) sağır ve işitme engelli kişilerin daha etkin çalışabilmesini kolaylaştıracağını düşünen şirketlerin oranı %75, bu araçların sağır ve işitme engelli kişilerin işe alım süreçlerini kolaylaştıracağını düşünen şirketlerin oranı ise %76'dır. Bu bağlamda, sağır ve işitme engelli kişilerin işe alım süreçlerinin kolaylaştırılması ve daha etkin çalışabilmelerinin desteklemesi açısından mevcut teknolojik araçlardan yararlanılmasının olumlu katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara dayanarak, metal sektöründe çalışmak isteyen engelli bireylerin meslek liselerine yönelmeleri, iş başvuru sürecinde öncelikle resmî kurumlara başvurmaları olmak üzere referans edinmelerinin ve kariyer portallarına özgeçmişlerini bırakmalarının istihdam

olasılıklarını artıracığı söylenebilir. Ayrıca, iş başvurusunda bulunacak engelli bireylerin, işyerlerinin faaliyet alanları, tehlike sınıfı, işin fiziksel güç gerektirip gerektirmediği gibi konularda bilgi sahibi olmaları ve elde edecekleri bu bilgiler ışığında mevcut engel durumlarını da dikkate alarak iş başvurusunda bulunmaları yararlı olacaktır. Metal sektöründe çalışan engelli işgücünün iyileştirilmesine yönelik politika ve uygulamalarda, cinsiyet eşitsizliğini (%87-%13) gidermek adına kadınlar lehine bir ayrımcılığa öncelik verilmesi önerilebilir. Bunun yanı sıra şirketlere, engelli bireylerin ihtiyaç duydukları sosyal ve mesleki eğitimlerin verilmesi, eğitimci ve materyal desteği sağlanması, gerekli ergonomik koşulların oluşturulması hususlarında destek olunması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Sağır ve işitme engelliler özelinde bu desteğin işaret dili tercümanlarını kapsaması, iletişimden kaynaklı problemlerin azaltılmasına ve sağır ve işitme engelli çalışanların verimliliğinin artmasına katkı sunabilir. Bunun yanı sıra, sağır ve işitme engelli bireylerin işe alım süreçlerinde ve daha etkin çalışabilmelerinde bilgisayarlar, tabletler, akıllı telefonlar gibi mevcut teknolojik araçların yararlı olacağı görüşü öne çıkmaktadır.

Mevcut araştırma kapsamında, metal sektöründe çalışan engelli bireylerin istihdamına ilişkin veriler, şirketlerin insan kaynakları birimleri aracılığıyla elde edilmiştir. Bundan sonraki araştırmalarda sağır ve işitme engelli bireyler ile görüşmeler yapılarak nitel araştırmalar yürütülmesi veya tutum ölçekleri kullanılarak, sağır ve işitme engelli bireylerin duyuşsal özelliklerine ilişkin çeşitli veriler (örn., tükenmişlik, yaşam doyum, psikolojik dayanıklılık vb.) toplanması ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin nicel araştırma türlerinden bir korelasyonel (ilişkisel) araştırma temelinde incelenmesi önerilebilir.

BİLGİLENDİRME

2019-1-TR01-KA202-076675 numaralı “Giving A Voice to Deaf People in Metal Sector” isimli proje çalışmasına desteklerinden dolayı Türkiye Ulusal Ajansı’na teşekkür ederiz. Bu çalışma Erasmus+ Programı kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Ancak burada yer alan görüşlerden Avrupa Komisyonu ve Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu tutulamaz.

KAYNAKÇA

- Alsancak, F. (2018). Sağır toplumunun sosyal dışlanma sorunları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(58), 423-430.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. Oxon: Routledge.
- Devlet İstatistik Enstitüsü (2002). *Türkiye özürlüler araştırması*. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.
- Dünya Sağlık Örgütü (2011). *Dünya engellilik raporu 2011*, Erişim Tarihi: 16.06.2021, https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf.
- Erdiken, B. (2005). Anadolu Üniversitesi Engelliler Entegre Yüksekokulu'ndan mezun olmuş işitme engelli öğrencilerin istihdamı, iş durumları ve ayrımcılık. *ÖZ-VERİ Dergisi*, 2(1), 389-409.
- Eurostat (2011). People reporting a longstanding health problem or a basic activity difficulty by sex and age, Erişim Tarihi: 18.06.2021, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dp010&lang=en.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N., & Hyun, H. (2015). *How to design and evaluate research in education*. NY: McGraw Hill.
- Mamatoğlu, N. (2015). Türkiye'de engelli istihdamının genel görünümü: İşveren gözüyle engelli istihdamını artırma konusunda önerilen politikalar. *Alternatif Politika*, 7(3), 524-561.
- OECD (2010). *Sickness, disability and work: breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2010.
- Resmî Gazete, 4857 sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003, Sayı: 25134.
- Şahan, E. C. (2018). Çalışma hayatına katılımında engellilerin yaşadıkları sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi.<http://acikerisim.nku.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.11776/3265/0053469.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2020). *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni Mart 2020*. Ankara: Engelli Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2011). 2011 *Nüfus ve konut araştırması*, Erişim Tarihi:17.06.2021, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/5677/nufus-ve-konut-arastirmasi-engellilik-arastirma-sonuclari.pdf>.

- Türkiye İstatistik Kurumu (2021a). Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları, Erişim Tarihi: 18.06.2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210>.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021b). İşgücü istatistikleri, I. Çeyrek: Ocak - Mart, 2021, Erişim Tarihi: 18.06.2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-I.-Ceyrek:-Ocak---Mart,-2021-37545>.
- Türkiye İş Kurumu (2016). *2016 İstatistik yılığı*. Ankara, Erişim Tarihi: 19.06.2021, <https://media.iskur.gov.tr/13397/2016-istatistik-yilligi.pdf>.
- Türkiye İş Kurumu (2020). İstatistikler, Erişim Tarihi: 18.06.2021, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>.