

# ENGELLİ İŞ KOÇLUĞU PROGRAMININ ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMINA KATKISI: NİTEL BİR ARAŞTIRMA\*

Abdulkadir DEVELİ<sup>1</sup>

Hüseyin MOLLAOĞLU<sup>2</sup>

## Öz

Engelli bireyler, toplumsal hayata tam katılım konusundaki engeller nedeniyle sosyal dışlanma riski altında olan önemli bir nüfusu temsil etmektedirler. Bu sosyal sorunun üstesinden gelmek amacıyla İŞKUR, aktif istihdam politikaları çerçevesinde iş koçluğu hizmetini başlatmıştır. Bu araştırma, engelli bireylerin iş bulma, iş gücü piyasasına aktif katılımlarını ve işte başarılı olma süreçlerini detaylı bir şekilde inceleyerek, Engelli iş koçluğu programlarının bu süreçlere olan katkısını değerlendirmeyi hedefleyen bir nitel araştırmadır. Araştırma, toplam 13 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir; bu katılımcıların 4'ü kadın, 9'u erkektir. Veriler, mülakat yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Toplanan veriler, MAXQDA nitel veri analiz yazılımı ile detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları, özellikle eğitim eksikliğinden kaynaklanan iletişim sorunları ve sosyal beceri eksikliklerinin iş arama süreçlerinde mülakatlar ve işyeri ilişkileri gibi sorunlara yol açabildiğini göstermektedir. Araştırmanın sonuçları, iş koçluğu programlarının engelli bireylerin iş bulma ve sürdürme süreçlerine olumlu katkılar sağladığını ve bu programların bu süreçlerde önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Engellilerin istihdamı, İŞKUR, aktif istihdam politikaları, engelli iş koçluğu

\*Çalışma "Engelli İş Koçluğu Modeli: Ankara İli Örneği" isimli yayımlanmamış doktora tezinin sonuçlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.\*

<sup>1</sup>Prof. Dr., Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Bölüm E-posta: adeveli@ybu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7800-0225

<sup>2</sup>Trabzon Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüğü, E-posta: huseyin.mollaoğlu@aile.gov.tr, ORCID: 0009-0003-2753-3624

DEVELİ, A. MOLLAOĞLU, H. (2024). Engelli İş Koçluğu Programının Engelli Bireylerin İstihdamına Katkısı: Nitel Bir Araştırma. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 24(62), 137-160. DOI:10.21560/spcd.vi.1376250

# THE CONTRIBUTION OF DISABILITY JOB COACHING PROGRAMS TO THE EMPLOYMENT OF INDIVIDUALS WITH DISABILITIES: A QUALITATIVE STUDY

## Abstract

Individuals with disabilities represent a significant portion of the population at risk of social exclusion due to barriers to full participation in society. In an effort to address this social issue, İŞKUR has initiated employment coaching services within the framework of active employment policies. This research is a qualitative study aimed at examining the employment processes of individuals with disabilities, including their job search, active participation in the labor market, and success in the workplace. Specifically, it seeks to evaluate the contribution of Disability Employment Coaching programs to these processes. The study was conducted with a total of 13 participants, including 4 females and 9 males. Data were collected through interviews and analyzed in detail using MAXQDA qualitative data analysis software. The findings of the study indicate that communication issues and social skill deficiencies resulting from educational gaps can lead to challenges in job search processes, interviews, and workplace relationships. The results of the research emphasize the positive contributions of employment coaching programs to the employment and retention processes of individuals with disabilities, highlighting the significant role these programs play in these processes.

**Key Words:** *Employment of individuals with disabilities, İŞKUR, active employment policies, Disability Employment Coaching.*

## GİRİŞ

Engelli bireyler, toplumsal hayata tam katılım konusundaki zorluklar nedeniyle sosyal dışlanma riski altında olan önemli bir nüfusu temsil etmektedir. Ancak, engelli bireyler toplumun çeşitliliğini ve zenginliğini yansıtan bir kesimi oluşturmasına rağmen ne yazık ki sıkça sosyal dışlanma ve ekonomik kısıtlamalarla karşılaşır (Gündüz, 2007).

Sosyal dışlanmalar, işgücü piyasasında karşılaştıkları engellerle özellikle belirgin hale gelmektedir. Engellilerin karşılaştığı diğer sorunlar arasında eğitim, yoksulluk, rehabilitasyon, ulaşım, çevre, konut, erişilebilirlik, istihdam ve sosyal güvenlik gibi önemli konular bulunmaktadır (Bezmez ve Yardımcı, 2010: 165). Bu olumsuz etkenlerin yanında genel yaşam kalitesini etkileyen sağlık sorunları, finansal güvence eksiklikleri de engelli bireylerin, iş hayatına katılmasını zorlaştırmaktadır (Marmot, 2005; Curnock vd., 2016; Emerson vd., 2011).

Bu dışlanma, engellilerin istihdam, eğitim, sağlık hizmetleri ve diğer temel yaşam fırsatlarına erişimini engelleyen çeşitli engeller nedeniyle ortaya çıkar (Mamatoğlu vd., 2015). Engelli bireyler, iş, gelir, eğitim ve mesleki eğitimde eksiklikler yaşarlar, bu da onların kendi yaşamlarını yönlendirme yetilerini zayıflatır (Mamatoğlu, 2015).

Engellilerin dünya genelinde ve Türkiye'de işgücüne katılımı ve istihdamı düşük olup, bu durumun hem uluslararası hem de Türkiye içinde ciddi bir sorun olduğu görülmektedir (WHO, 2011; TÜİK, 2013). Engelli bireylerin işgücüne katılımını engelleyen faktörler, bireysel ve dışsal engeller olarak iki ana kategoride incelenebilir. Bireysel engeller, kişisel ilişkiler ve sosyal becerilerde güçlükler, iletişim sorunları ve rutin değişikliklere uyum sağlama zorluklarını içerebilir (Hagner ve Cooney, 2005; Scheef, 2016). Diğer bir sorun engelli vatandaşların eğitim seviyesinin düşük olmasıdır. Ülkemizdeki engelli vatandaşların düşük eğitim seviyeleri ve mesleki bilgi yetersizlikleri nedeniyle istihdam fırsatları kısıtlanmaktadır (Orhan, 2011).

Dolayısıyla bu durum ülke ekonomisine de olumsuz etki yapmaktadır (Çelebi, 2013). Araştırmalar, eğitilmiş engellilerin iş bulma ve gelir elde etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Ozawa ve Yeo, 2006). Engelli bireylerin işgücüne katılımını engelleyen dışsal engeller arasında dışlanma, damgalanma, işveren tutumları, yanlış inançlar, iş yeri düzenlemeleri, uyarılma maliyetlerinin algılanması ve düşük maaş ödenmesi bulunmaktadır (Erickson vd., 2014; Kocman vd., 2017; Hernandez vd., 2000).

Bu sorunların çözüme kavuşturulabilmesi veya etkilerinin azaltılabilmesi için farkındalık oluşturmanın büyük bir önemi vardır. Bu noktada, merkezi yönetim, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve medya, bu farkındalık oluşturma çabalarının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Engelli bireylere yönelik mesleki eğitim ve istihdam fırsatlarının artırılması, bu alandaki yerel yönetimlerin önemli bir rol oynamasını gerektirmektedir (Ünsür, 2020).

Engelli bireylerin işgücüne katılımını artırmak amacıyla birçok ülke çeşitli politika önlemleri almıştır. Ancak, bu politikaların tutarlı bir şekilde uygulanmaması, eşitsizlikleri artırabileceği gibi, Bu nedenle, engellilerin işgücüne katılımını artırmak için etkili politika önlemlerine ihtiyaç vardır. Bu eksiklikleri telafi etmek ve üstesinden gelmek için bir dizi aktif iş gücü piyasası programı geliştirilmiştir.

Aktif istihdam politikaları, işsizliği azaltmanın ötesinde, iş arayanlar için fırsatları artırmayı, işgücünü niteliklendirmeyi, yeni iş bulmalarına yardımcı olmayı, işe girişlerini kolaylaştırmayı, yoksulluğu azaltmayı ve istihdam edilebilirliği artırmayı amaçlar (Kluve, 2014). Bu kapsamda, işsizlerin genel olarak hedef alındığı genel nitelikli programlar ve özel dezavantajlı kesimlere odaklanan programlar gibi iki ana araç kullanılır (Uşen, 2007).

Genel nitelikli programlar, işsizlerin iş arama süreçlerini kolaylaştırmayı hedefler. Bu programlar, esnek çalışma düzenlerini yaygınlaştırma, mesleki becerileri geliştirme için eğitimler, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri, genç işsizlere iş deneyimi kazandırma gibi çeşitli araçlarla uygulanır (Uşen, 2007).

Özel dezavantajlı kesimlere yönelik programlar ise, özellikle engelli bireylerin istihdamını artırmayı amaçlar. Türkiye'de 2018 yılı itibarıyla engelli nüfusun yüksek olmasına rağmen, istihdam oranları düşük ve kota açığı mevcuttur. TÜİK verilerine göre, engeli nedeniyle çalışamaz durumda olan kişi sayısı 4.040.000'dir ve bu, hem özel sektörde hem de kamu sektöründe istihdam edilen engelli sayısından oldukça düşüktür. Engelli işverenlerin en yaygın gerekçesi, işe uygun niteliklere sahip engelli adaylarının bulunmamasıdır. İŞKUR'un işe uygun engelli adayları gönderme konusundaki yetersizliği de önemli bir sorundur (ASPB, 2011). Bu veriler, Türkiye'de engelli istihdamının önemli bir konu olduğunu ve daha fazla çaba gerektiğini göstermektedir (ASPB, 2011; TÜİK, 2018; İŞKUR, 2022).

İş Koçluğu gibi destekli istihdam modelleri, engelli bireylerin işgücü piyasasına daha etkin bir şekilde katılmalarına yardımcı olmaktadır. İŞKUR'un çeşitli hizmetleri, engelli bireylerin iş bulma ve istihdam konularındaki zorlukları aşmalarına katkı sağlamaktadır (İŞKUR, 2022). Engelli İş Koçluğu Programı, engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımını artırmak ve sürdürmek için kişiselleştirilmiş bir yaklaşım sunar. Bu program, engelli bireylerin istihdam süreçlerini kolaylaştırır, işverenlerle iletişim kurar ve uygun iş pozisyonlarına erişim sağlar. Aynı zamanda engelli bireylerin mesleki becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur ve işyerindeki uyumlarını destekler.

Yıldız'ın (2018) çalışması, İŞKUR'daki danışmanların iş koşullarının eksikliklerine odaklanarak, bu eksikliklerin verimliliği olumsuz etkileyebileceği konusunda bir uyarıda bulunmuştur. Korkmaz (2019) ise danışmanlık hizmetlerinin genç işsizlikle mücadeledeki önemini vurgulayarak, bu hizmetlerin istihdamı artırdığını belirtmiştir. Koçak ve Akman'ın (2011) çalışması, iş arama sürelerinin uzunluğunun işsizler üzerinde olumsuz etkilere yol açabileceğini ve iş danışmanlığının bu bağlamda önemli bir katkı sağlayabileceğini ortaya koymuştur. Bozkurt, Doğan ve Karaeminoğulları (2013) tarafından yapılan çalışma ise, danışmanlık eğitimi alan bireylerin empati becerileri ile çeşitlilikleri yönetme potansiyelleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu çalışmalar, iş ve meslek danışmanlarının meslek algılarını, karşılaştıkları sorunları ve mesleğin toplam etkisini derinlemesine incelemiştir.

Engelli İş Koçluğu" projesinin İŞKUR tarafından başlatılması, Türkiye'de engelli bireylerin iş gücüne katılımını artırmayı hedefleyen kritik bir adım olarak kabul edilmektedir. Engelli İş Koçluğu Programı, engelli bireylerin iş bulma ve istihdam süreçlerine olumlu bir etki yapabilir. Bu programın başarısı, engelli bireylerin iş gücü piyasasına daha aktif katılmalarına katkı sağlayarak, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına ve yaşam kalitelerini artırmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, işverenlerin engelli bireyleri istihdam etmeye daha açık bir tutum geliştirmelerini teşvik edebilir ve iş yerlerinin daha çeşitli ve kapsayıcı hale gelmesine destek olabilir. Ancak, bu programın etkilerinin ve engelli bireylerin bu hizmeti algılayış biçiminin eksiksiz bir şekilde araştırılmamış olması, bu çalışmanın gerekçesini daha da belirgin hale getirir. Bu nedenle, bu araştırma, engelli bireylerin iş bulma ve işte başarılı olma süreçlerini derinlemesine incelemeyi amaçlamakta ve iş koçluğu programlarının bu süreçlere katkı sağlama potansiyelini tarafsız ve detaylı bir şekilde değerlendirmeyi hedeflemektedir.

Bu çalışma, engelli bireylerin iş bulma ve işte başarılı olma süreçlerini detaylı bir şekilde inceleyerek bu alandaki bilgi eksikliğini gidermeyi hedeflemektedir. Özellikle, İŞKUR tarafından yürütülen Engelli İş Koçluğu programının etkilerini değerlendirmesi, bu programın engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımını artırma potansiyelini açığa çıkarmaktadır. Bu çalışmanın elde ettiği bulgular, engelli istihdamı ve iş koçluğu alanında yeni bir bakış açısı sunarak gelecekteki araştırmalar için temel oluşturabilir. Ayrıca, iş koçluğu programlarının engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımını artırma potansiyelini vurgulayarak, politika yapıcılarına ve uygulayıcılara önemli bir rehberlik edeceği düşünülmektedir.

## ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırma süreci, veri kaynakları, veri toplama yöntemleri ve veri analiz teknikleri aşağıda daha derinlemesine ele alınmıştır.

### Araştırma Yaklaşımı

Bu çalışma, engelli bireylerin iş bulma, iş gücü piyasasına katılımı ve iş başarısı gibi karmaşık ve derinlemesine anlayış gerektiren konuları incelemeyi hedeflemektedir. Bu tür karmaşık konuların anlaşılması için nitel bir yaklaşımın kullanılması daha uygundur Çünkü nitel araştırma, karmaşık konuları daha derinlemesine incelemek ve anlamak için uygun bir yöntem sunar (Merriam, 2013). Nitel araştırma, bir araştırmacının fenomenleri, insan davranışını veya sosyal düzeni açıklamak amacıyla katılımcıların doğal ortamlarında gözlem, derinlemesine mülakat veya diğer nitel teknikler yoluyla topladığı verileri analiz ettiği bir araştırma yöntemidir (Wagner ve Maree, 2007).

### Araştırma Deseni

Araştırma deseni olarak, durum çalışması (case study) yöntemi tercih edilmiştir. Durum çalışması, bir veya birkaç durumu ayrıntılı bir şekilde inceleyerek içerisindeki dinamikleri ve ilişkileri anlamaya yönelik bir araştırma yaklaşımıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

### Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama süreci, engelli bireylerin deneyimlerini ve görüşlerini anlamayı amaçladığı için yarı yapılandırılmış görüşmelerle gerçekleştirilmiştir (Merriam, 2013). Görüşme tekniği, araştırmacının belirli bir konu hakkında bilgi toplamak için bireylerle yüz yüze veya çevrimiçi olarak gerçekleştirdiği bir araştırma yöntemidir. Bu, araştırmacının katılımcılarla derinlemesine etkileşimde bulunmasına ve spesifik konular hakkında ayrıntılı bilgi elde etmesine olanak tanır. Görüşmeler, yarı yapılandırılmış veya yapılandırılmamış olabilir. Yapılandırılmış görüşmelerde, araştırmacı bireylere belirli soruları yönlendirir ve yanıtları kaydeder (Cresswell, 2013; Merriam, 2018).

### Örnekleme

Bu çalışmada amaçlı örnekleme tekniği benimsenmiştir (Cresswell, 2013; Merriam, 2018). Çünkü bu araştırma, insan katılımcıları (engelli bireyler) içermesi nedeniyle etik ilkelerin ve risk yönetiminin büyük bir önem taşımaktadır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri**

No	Katılımcı	Cinsiyet	Eğitim	Yaş	Engel Durumu	Oranı
1	Kemal	E	İlkokul	58	Kalp, Kronik tansiyon	60
2	Ali	E	Ortaokul	23	Dikkat eksikliği	50
3	Kamile	K	Lise	20	Doğuştan skolyoz	57
4	Mehmet	E	Lise	38	Zihinsel engelli	50
5	Adnan	E	Lise	49	Şeker, kalp	49
6	İshak	E	Lise	23	Göz	75
7	Recep	E	Lise	36	Kronik rahatsızlık	52
8	Ayten	K	Ortaokul	45	Kronik rahatsızlık	54
9	Abdulsamet	E	Lise	42	Davranış bozukluğu	70
10	Hatice	K	Lise	27	Albino hastalığı	52
11	Hülya	K	Ortaokul terk	28	Kronik rahatsızlık	58
12	Dursun	E	Lisans	36	Tip 1 Diabet	46
13	Süleyman	E	Lise	34	Sinir zayıflaması	43

Tablo 1'e göre katılımcıların %69.23'ü erkek, %30.77'si kadındır. Eğitim düzeyine göre dağılım şu şekildedir: %7.69 ilkokul, %23.08 ortaokul, %46.15 lise, %7.69 ortaokulu terk etmiş ve %7.69 lisans mezunu. Yaş dağılımı arasında en genç katılımcılar 23 yaşında iken en yaşlı katılımcı 58 yaşındadır. Engellilik durumları ise çeşitlilik göstermektedir.

### Veri Analizi

Nitel veri analizi, nitel araştırma yöntemleriyle toplanan verilerin sistematik olarak incelenmesi ve anlamlandırılması sürecidir. Veri analizi için görüşme verileri üzerinde içerik analizi ve tematik kodlama yöntemleri kullanılmıştır. Analiz süreci, veri organizasyonu, temaların ve alt temaların sistematik bir şekilde geliştirilmesi, verilerin titizlikle yorumlanması ve tanımlanması aşamalarını içermiştir (Creswell, 2013). Bu çalışmada elde edilen nitel veriler içerik analizi tekniği kullanılarak MAXQDA nitel veri analiz yazılımı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir (Hsieh ve Shannon, 2005).

### Etik İlkeler ve Risk Yönetimi

Bu araştırma, insan katılımcılar (engelli bireyler) içerdiği için etik ilkeler ve risk yönetimi büyük bir önem taşımaktadır. Araştırma, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Araştırma Etik Komitesi'nden onay alınarak yürütülmüştür. Katılımcılar, araştırmaya gönüllü olarak katılmış ve yazılı izinler alınmıştır. Verilerin gizliliği ve güvenliği sürekli olarak gözetlenmiş ve katılımcıların haklarına saygı gösterilmiştir. Bu süreç, araştırmanın her aşamasında etik standartlara uygun bir şekilde yürütülmüştür.

## BULGULAR

Katılımcılardan elde edilen verilerin analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

### Engellilerin İşkoçları İle Görüşme Sıklıkları

Engellilerin işkoçlarıyla görüşme sıklıkları sorulmasından elde edilen veriler Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2. Engellilerin İşkoçları İle İletişim Türleri**

Tema	Frekans	Yüzde
İletişim Devam Eden	4	30,77
İletişimini Tamamen Kesen	4	30,77
Belirli zamanlarda görüşenler	2	15,38
İletişimi azalanlar	2	15,38
Düzenli İletişimi olanlar	1	7,69
Toplam	13	100

Tablo 2'ye göre katılımcıların %33.33'ü iş koçu ile iletişimlerini devam ettirmektedir ve bu katılımcılar iletişimde aktif bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte, %29.17'lik bir oranla iş koçu ile iletişimini tamamen kesen katılımcılar da bulunmaktadır. Katılımcıların %16.67'si iş koçu ile iletişimini azaltmış, %16.67'si ise zamanlaması olmayan iletişim sürdürmektedir. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

*"İşe girdikten sonra hiç devam etmedi." (Kemal) .*

*"Evet devam ediyor" (Ali)*

*"Dokuz yıl oldu, hala görüşüyorum Didem Hanımla.." (Hatice)*

*"Yok bir daha uğramadım ondan sonra." (Adnan)*

### Engellilerin İşkoçlarından Aldıkları Hizmetlerden Memnuniyet Seviyeleri

Engellilerin işkoçlarından aldıkları hizmetlerden duydukları memnuniyet seviyeleriyle ilgili elde edilen veriler Tablo 3'de sunulmaktadır.



**Tablo 3. Engellilerin İşkoçlarından Aldıkları Hizmetlerden Memnuniyet Seviyeleri**

Alt Tema	Frekans	Yüzde
Çok Olumlu	6	46,15
Memnun	4	30,77
Yeterli	3	23,08
Yetersiz	-	-
Toplam	13	100

Tabloya 3'e göre katılımcıların %60'ı işkoçlarının desteğini çok olumlu bir şekilde değerlendirmekte, %10'u doğrudan iletişimden memnun olduklarını ifade etmekte ve %30'u ise işkoçlarından aldıkları desteği yeterli bulduklarını belirtmektedirler. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

*"İşkoçunuzun bana verdiği desteği ben görüyorum evet, sıkıntı yok." Süleyman*

*"İşkoçumuzun verdiği destek yeterliydi" (Hülya)*

*"Aslında gayet yeterliydi çünkü benim aradığım destek buydu aslında, hani bir işe yönlendirileyim, aradığım iş kategorisinde olsun, bir işe yönlendirileyim, daha sonrasında yapabilirsem ben o işe başlayayım gibisinden oldu." (Dursun)*

### **Engellilerin İşkoçları İle İletişim Türleri**

Engellilerin İşkoçlarıyla iletişim türleriyle ilgili elde edilen veriler Tablo 4'de sunulmuştur.

**Tablo 4. Engellilerin İşkoçları ile iletişim türleri**

İletişim Türü	Frekans	Yüzde Dağılımı
Yüz Yüze İletişim	5	38,46
Telefon ve Mesaj İletişimi	4	30,77
E-posta İletişimi	1	7,69
Toplantılar ve Randevular	3	23,08

Tablo 4, engellilerin İşkoçlarıyla tercih ettikleri iletişim türlerini göstermektedir. Verilere göre, katılımcıların %38.46'sı yüz yüze iletişimi tercih ederken, %30.77'si telefon ve mesaj iletişimini kullanmaktadır. E-posta iletişimi %7.69 oranında tercih edilmektedir ve %23.08'lik bir grup toplantılar ve randevuları tercih etmektedir. Bu veriler, engellilerin İşkoçlarıyla iletişim kurma yöntemlerinin çeşitlilik gösterdiğini yansıtmaktadır. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

"İş koçundan destek aldım. Yani nasıl söyleyeyim? Yani aldım.. Sürekli bir irtibat halindeydik, konuşuldu görüşüldü." (Hatice).

"Ama aramıyorlar da mesaj çekiyorlar." Abdussamed;

"ilk gittiğim zamanlar, bir iki tane firma mesela görüşme olacaktı, bana mesaj geliyordu işkoçum tarafından, şu firma şu saatte şu gün gelecek işte, mesela kendisi de mesela benimle şey yapsaydı, şöyle demen, şöyle yapman, şunları söyleyen daha iyi olur gibisinden" (İshak)

### İşkoçlarının engellilere yönelik danışmanlık ve yönlendirme biçimleri

İşkoçlarının engellilere yönelik danışmanlık ve yönlendirme biçimleriyle ilgili elde edilen veriler Tablo 5'de sunulmaktadır.

**Tablo 5. İşkoçlarının Engellilere Yönelik Danışmanlık Ve Yönlendirme Biçimleri**

Destek Türü	Frekans	Yüzde Dağılımı
İş İlanlarına Yönlendirme	6	46,15
Firma Görüşmelerine Hazırlama	4	30,77
Moral verme	2	15,38
İletişimini devam ettirme	1	7,69
Toplam	13	100

Tablo 5'e göre, İşkoçlarının %46.15'i engellileri iş ilanlarına yönlendirmekte, %30.77'si firma görüşmelerine hazırlamaktadır. Ayrıca, %15.38'i moral vermeye odaklanırken, %7.69'luk bir grup ise iletişimlerini devam ettirmelerine yardımcı olmaktadır. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

"Zorluklar karşısında işkoçu Hep destek oluyor." Süleyman

"O zaman bana bir numara vermişti sanırsam, duruyor mu bilmiyorum ama hani , olursa ben size daha farklı yerlerde de yardımcı olurum, veya buraya geldiğinizde yine şey yaparız demişti" (Kamile)

"Geldiğim zaman o bana iş ilanlarını gösteriyor sadece, şunlar var diyor, yapabilir misin diyor, çalışabilir misin diyor" (Hatice) .

### Engellilerin İşkoçları Tarafından Bir İşe Yönlendirilme Sayısı

Engellilerin İşkoçları tarafından bir işe yönlendirilme sayısı ile ilgili elde edilen veriler Tablo 6'da sunulmaktadır.

**Tablo 6. Engellilerin İşkoçları Tarafından Bir İşe Yönlendirilme Sayısı**

Yönlendirme Sayısı	Frekans	Yüzde
1	2	15,38
2-3	4	30,77
3-5	4	30,77
5'ten fazla	1	7,69
Belirtilmemiş	2	15,38
Toplam	13	100.00

Tablo 6, bir engellinin İşkoçları tarafından bir işe yönlendirilme sayısını göstermektedir. Verilere göre, engellilerin %15.38'i bir kez yönlendirilirken, %30.77'si 2-3 kez, aynı oranda %30.77'si 3-5 kez yönlendirilmiştir. %7.69'luk bir grup ise 5'ten fazla kez yönlendirilmiştir. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

*"En kötü, bana on kere onbeş kere mesaj geldi bu iş konusunda, ben bazılarına yol konusundan," (Hülya)*

*"İlkinde bir yere yönlendirdiler ama tam olarak hatırlayamıyorum. İkincisi zaten burasıydı, burda başladım işe zaten." (Dursun)*

*"Üç beş defa oluyor evet. Otel oldu, eğitim kurumu oldu" Süleyman*

### İşkoçlarının Engellileri Tanıma Ve Değerlendirme Biçimleri

İşkoçlarının engellileri tanıma ve değerlendirme biçimleriyle ilgili elde edilen veriler Tablo 7'de sunulmaktadır.

**Tablo 7. İşkoçlarının Engellileri Tanıma Ve Değerlendirme Biçimleri**

Alt Tema	Frekans	Yüzde
Yetenek Değerlendirmesi	6	46,15
Doğrudan İş Seçeneği Sunulması	5	38,46
Diğer Sorular	2	15,38
Toplam	13	100

Tablo 7, İşkoçlarının engellileri tanıma ve değerlendirme biçimlerini göstermektedir. Verilere göre, İşkoçlarının %46.15'i yetenek değerlendirme yapmaktadır, %38.46'sı doğrudan iş seçenekleri sunmaktadır ve %15.38'i diğer sorular kullanmaktadır. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

*"Kariyer planlaması, iş arama yöntemleri özgeçmiş hazırlama bunlarla ilgili bilgi vermedi" (Kemal)*

*"Niteliğin nedir, sordu. Yani bilgisayar kullanımın nasıl, iletişim gücün nasıl, ikna kabiliyetin nasıl, sordular." Abdussamed*

*"Onlar sorular sordu işle ilgili, ben de cevapladım. Anket yapmadılar, sorular sordular. Aynen öyle." (Ali)*

*"Öyle şeyler sormuştu evet, neler yapmaktan hoşlanırsın, mesela neleri yaparsınız yapmazsınız gibi tarzda." (Kamile)*

*"ben engelli kategorisinden iş başvurusu yapmak amacıyla geldim, işkurdaki CV mi düzenledik" (Dursun)*

*"Hani nasıl söyleyeyim hangi işi yapabileceğimi, o şekilde tanımaya çalıştı beni. Bedenen yapabilir misin yapamaz mısın" (Hatice)*

*"Yeteneklerime göre, sorular sorulmadı. Hayır, O tür şeyleri sormadı sadece şey, iş ilanlarını verdi, kağıtları falan çıkardı." (İshak)*

## Engellilerin İşkoçlarından Beklentileri

Engellilerin işkoçlarından beklentilerinden elde edilen veriler Tablo 8'de sunulmaktadır.

**Tablo 8. Engellilerin işkoçlarından beklentileri**

Alt Tema	Frekans	Yüzde
Memnuniyet ve İyi Durum	2	15,38
İlgi ve Bilgilendirme Beklentileri	4	30,77
İş Bulma Desteği Beklentileri	7	53,85
Toplam	13	100.00

Tablo 8, engellilerin İşkoçlarından ne tür beklentiler içinde olduğunu göstermektedir. Verilere göre, engellilerin %15.38'i memnuniyet ve iyi durum beklentisi içindedir, %30.77'si iletişim ve bilgilendirme beklentileri taşırken, çoğunluğu oluşturan %53.85'i ise iş bulma desteği beklemektedir. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

*"Şunu söyleyebilirim, karşıdaki kişinin engellerini daha iyi bilip, neleri yapabileceğini daha iyi bilirlerse daha iyi olur." (Mehmet)*

*"Yani şöyle iletişime geçmesini tabii ki de isterim, mesela artık her şey yolunda mı, yani süreç iyi ilerliyor mu, senin için yada engellilik durumundan dolayı işle alakalı çaktığı noktalar oluyor mu? Bu tarz sorular yöneltmesi tabii ki de," (Dursun)*

*"Yok, dediğim gibi daha yeni bir engelim, ilk defa engelli bir işe girdim, pek bir beklentim şu an yok." Süleyman*

### İşkoçlarının Engellilerin İŞKUR Teşvikleri Hakkında Bilgilendirme Durumu

İşkoçlarının engellilerin İŞKUR teşvikleri hakkında bilgilendirme durumundan elde edilen veriler Tablo 9'da sunulmaktadır.

**Tablo 9. İşkoçlarının Engellilerin İŞKUR Teşvikleri Hakkında Bilgilendirme Durumu**

Bilgilendirme Türü	Frekans	Yüzdesi
Bilgi Sağlandı	6	46,15
Bilgi Sağlanmadı	3	23,08
Kendi Bilgilerini Edinme	2	15,38
Hatırlamama	2	15,38
Toplam	13	100

Tablo 9, İşkoçlarının engellilere İŞKUR (İş ve Meslek Danışmanlığı Kurumu) teşvikleri hakkında bilgilendirme durumunu göstermektedir. Verilere göre, İşkoçlarının %46.15'i bilgi sağlamıştır, %23.08'i bilgi sağlamamıştır, %15.38'i kendi bilgilerini edinme yolunu seçmiştir ve %15.38'i ise hatırlamamaktadır. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

"Evet, çünkü sürekli araştırmak durumundaydım, belli bir çalışan sayısına tekabül edecek bir kişi iki kişi tarzında , bu tarz bilgiler var, aslında bildiğimden dolayı da talep etmemiş olabilirim." (Dursun)

"İŞKUR teşviklerine dair bilgi sahibi değilim" (Kemal)

"İŞKUR tarafından sağlanan teşviklerine dair bilgi aldım.Yani bazen haberim oluyordu." (Ali)

"Yani pek değilim yani, çok öyle bilmiyorum neler olduğunu. Yok, onu hatırlamıyorum." (Kamile)

"Evet bilgi verdiler." (Adnan)

## İşkoçlarının Engellileri Değerlendirme Ve Yönlendirme Durumları

İşkoçlarının engellileri değerlendirme ve yönlendirme durumundan elde edilen veriler Tablo 10'da sunulmaktadır.

**Tablo 10. İşkoçlarının Engellileri Değerlendirme Ve Yönlendirme Durumları**

Tema	Frekans	Frekans Yüzdesi
Yeteneğe Göre Yönlendirme	6	46,15
Açık İşlere Göre Yönlendirme	5	38,46
Engeline Göre Yönlendirme	2	15,38
Toplam	13	100

Tablo 10, İşkoçlarının engellileri neye göre yönlendirdiğini göstermektedir. Verilere göre, İşkoçlarının %46.15'i yeteneğe göre yönlendirme yapmıştır, %38.46'sı açık işlere göre yönlendirmiştir ve %15.38'i engeline göre yönlendirmiştir. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

*"Açık iş ilan kağıtları verdi, şu firmadan falan iş alımı oluyor, başvurular, yani görüşmeler burada oluyor gibisinden" (İshak)*

*"Sistemden bakıyor ordan iş olunca bana söylüyor bunu vereyim mi diye. ...bazen gönderiyorlar bazen göndermiyorlar, gönderdikleri işte bana uygun olmuyor." Abdussamed;  
"Evet engeline göre yönlendirme yapıldı." (Mehmet)*

*"Soruldu, mesleğin nedir, ben de kasap dedim, tamam o zaman, salı gününe görüşelim o zaman dedi, o güne yönlendirdi. ... mesleğimize göre, yapabileceğime göre söyledi bana, engelli kadrosundan alınan yerleri yönlendirdi. Oralar gittik müracaat ettik." (Adnan)*

*"açık iş ilanları çıkardı, oralara yönlendirme yaptı. bu sana daha uygun diye." (Mehmet)*

*"Tabi, muhasebe benim ilgi alanım açıkçası. CV doldurduk. Evet yönlendirildim." (Dursun)*

### Engellilerin Çalıştıkları Yerde Mesleki Yetkinlik Programlarına Katılma Durumu

Engellilerin çalıştıkları yerde Mesleki yetkinlik programlarına katılma durumundan elde edilen veriler Tablo 11'de sunulmaktadır.

**Tablo 11. Engellilerin Çalıştıkları Yerde Mesleki Yetkinlik Programlarına Katılma Durumu**

Tema	Frekans	Yüzde
Katılanlar	4	30,77
Katılmayanlar	3	23,08
Belirtilmemiş	6	46,15
Toplam	13	100

Tablo 11, engellilerin çalıştıkları yerlerde mesleki yetkinlik programlarına katılma durumunu göstermektedir. Verilere göre, çalışan engellilerin %30.77'si mesleki yetkinlik programlarına katılmıştır, %23.08'i katılmamıştır ve %46.15'i bu konuda bilgi vermemiştir. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

"Hijyen belgesi aldım. Başka yok." (Hatice)

"Şu anda yok." (Adnan)

"Yani şimdiye kadar çalıştığım tüm yerlerde öyle bir şey karşıma gelmedi" (Mehmet)

"... Özkan Bey'le ve muhasebe departmanında, mali müşavirimizle, İsmail Beyle bu şekilde görüşmelerimiz tabii ki de oluyor. Ziyadesiyle yardımcı oluyorlar kendileri." (Dursun)

"Mustafa Bey vardı, Satış Temsilcisi, onunla birlikte oturdum, bir ay boyunca eğitim aldım, yani ben iş yapıyorum, kendisi yanımda ama bir kulağı bende," (Dursun)



## Engellilerin İŞKUR Tarafından Sunulan İşlere Gitmeme Nedenleri

Engellilerin İŞKUR tarafından sunulan işlere gitmeme nedenlerine yönelik elde edilen veriler Tablo 12'de sunulmaktadır.

**Tablo 12. Engellilerin İŞKUR Tarafından Sunulan İşlere Gitmeme Nedenleri**

Tema	Frekans	Yüzde (%)
Ulaşım Sorunları	5	38,46
İşlerin uygun olmaması	3	23,08
İletişim Kaynaklı	3	23,08
Engellilikle İlgili Faktörler	1	7,69
Belirtilmemiş	1	7,69
Toplam	13	100

Tablo 12, engellilerin İŞKUR tarafından sunulan işlere gitmeme nedenlerini göstermektedir. Verilere göre, engellilerin %38.46'sı ulaşım sorunları nedeniyle işlere gitmemiştir, %23.08'i işlerin uygun olmaması sebebiyle gitmemiştir, aynı oranda %23.08'i iletişim kaynaklı nedenlerle gitmemiştir. %7.69'luk bir grup ise engellilikle ilgili faktörler nedeniyle gitmemiştir ve %7.69'u da nedenini belirtmemiştir. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

*"Tabi bir kaç yer öneriyor, bana uzaklığı, ben gidip gelemeyeceğimi söylüyorum, burası münasip olunca burayı yönlendirdiler." (Kemal)*

*"Yönlendirildim ama onların hiçbirinde gitmedim bak, bazı sıkıntılarım oldu, sağlık nedeniyle gidemedim." (Adnan)*

*"Yani şöyle mesela, işkurun kendine ait bir sitesi var ya, oradan da baktıklarım oldu, görüşüyorsun mesela onlarla, genelde olumsuz cevap geliyor sana." (Mehmet)*

*"ondan sonra haber vermiyorlardı, etmiyorlardı, ya da alındı diyorlardı, ya de beğenmiyorlardı beni, çok zorluk yaşadım." Abdussamed;*

*"Yok, bayası şey oldu yani, birkaç yere gittik, bazılarını ben kabul etmedim dediğim gibi mesafe, bazende arıyacağız dediler aramadılar," Süleyman*

*"Tabiki yol, mesafeden dolayı, saatten dolayı, bunlardan dolayı bazen sıkıntı oldu." (Hülya)*

### Engellilerin Çalıştıkları İşyerlerinde Kendilerine Sunulan İmkan ve Fırsatlar

Engellilerin çalıştıkları işyerlerinde kendilerine sunulan imkan ve fırsatlara yönelik elde edilen veriler Tablo 13'de sunulmaktadır.

**Tablo 13. Engellilerin Çalıştıkları İşyerlerinde Kendilerine Sunulan İmkan ve Fırsatlar**

Alt Tema		Frekans	Yüzde Oranı
Engele Yönelik Destek	Evet	7	53,85
	Hayır	2	15,38
	İhtiyacım yok	4	30,77
Fırsatlar	Evet	7	53,85
	Hayır	4	30,77
	Belirtilmemiş	2	15,38
Kendini Farkındalık	Evet	9	69,23
	Belirtilmemiş	5	38,46
Kendini işyerinde İfade	Evet	6	46,15
	Belirtilmemiş	7	53,85
Olumlu Arkadaş İlişkileri	Evet	10	76,92
	Belirtilmemiş	3	23,08

Tablo 13, engellilerin çalıştıkları işyerlerinde sunulan imkanlar ve fırsatları değerlendiren bir analiz sunmaktadır. Bulgulara göre, çoğunlukla (%53.85) katılımcılar engele yönelik desteklerin olduğunu ve fırsatların sunulduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar ihtiyacı olmadığını belirtmiştir. Kendini farkındalık ve işyerinde ifade konularında olumlu yanıtlar çoğunluktadır; %69.23'lük bir oran kendini farkındalık sağlandığını belirtirken, %46.15'i kendini işyerinde ifade edebildiğini söylemiştir. Ayrıca, olumlu arkadaş ilişkileri de belirgin bir şekilde (%76.92) ifade edilmiştir. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

"Şeker hastalığı konusunda da şöyle yardımlar alıyorum ben işyerinden, benim ayın belli günlerinde ya da iki ayda bir böyle bazı kontrollerim oluyor, bu kontroller çerçevesinde işyerim bana araç sağlıyor, kendim hastaneye gidiyorum" (Dursun)

"Yok karşılaşmadın, yok yardımcı oluyor arkadaşlar. Hem eğitim hem de , bireysel yüzyüze arkadaşlar yardımcı oluyor işyerinde ve yardımcılarda müdüre kadar sıkıntı yok." Süleyman  
 "Mesela çalışmam için oda verdiler, bilgisayar verdiler." (Kamile)

"Zaten burada bizim yapamayacağımız işlere yönlendirmiyorlar, kesinlikle, yani yapabildiğimiz işlerde çalışıyoruz" (Ishak)

"Yani eğri oturup düz konuşmak gerekirse, şimdi bende görme sıkıntısı var, kendimi üst bir yere getirmeye çalışsam bile bunun olmayacağını biliyorum, çünkü neden, şimdi örnek veriyorum bi üste atılıcam müdür yardımcısı olucam, müdür yardımcısı bilgisayar kullanıyor, evrak işleri var, benimde böyle bir sıkıntı olduğu için. Mağazada bir değişiklik olduğunda Harun bunu nasıl yapalım diye soruyorlar, yani birbirimizden fikir alışverişi yapılıyor." (Mehmet)

### Engellilerin Çalıştıkları İşlerde Karşılaştığı Zorluklar

Engellilerin çalıştıkları işlerde Karşılaştığı Zorluklara yönelik elde edilen veriler Tablo 14'de sunulmaktadır.

**Tablo 14. Engellilerin çalıştıkları işlerde Karşılaştığı Zorluklar**

Meslekte Karşılaştığı Zorluklar	Frekans	Yüzde Oranı
Engele bağlı sorunlar	5	38,46
Yol sorunu dışında sorun yok	1	7,69
Bazı şeyleri kabulleniyorum	1	7,69
Memnun	6	46,15
Toplam	13	100

Tablo 14, engellilerin çalıştıkları işlerde karşılaştıkları zorlukları özetlemektedir. Verilere göre, katılımcıların %38.46'sı engele bağlı sorunlar yaşadığını ifade ederken, %7.69'u yol sorunları dışında başka sorunlar yaşamadığını belirtmiştir. Ayrıca, %7.69'luk bir grup bazı zorlukları kabullendiğini ifade etmiştir. Ancak, çoğunluğu oluşturan %46.15'i memnun olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerine örnek olarak şunlar verilebilir:

*"Ya çalıştığım yerlerin hiçbirinde işyerinde bir sorun yaşamadım, yaşadığım şu an tek sorun benim şu an yol. Onun dışında başka bir şeyim yok benim." Abdussamed;*

*""ben işyerinde etiketleri okuyamıyorum ama ben şimdi bunu kalkıp işyerinde veya başka bir yerde kullanamam, öyle diyeyim yani bazı şeyleri kabulleniyorum artık." (Mehmet)*

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, engelli bireylerin iş bulma süreçlerine odaklanarak İşkoçlarının bu süreçteki kritik rolünü öne çıkarmıştır. Araştırma sonuçları, İşkoçlarının engelli bireylere iş arama sürecinde rehberlik etme, iş ilanlarına yönlendirme ve iş görüşmelerine hazırlama gibi konularda etkili olduklarını göstermektedir. Bu bulgu, Gündüz (2007) tarafından yapılan bir araştırmayla benzerlik taşımaktadır. Bununla birlikte, çalışma, engelli bireylerin iş bulma sürecindeki iletişim becerilerinin geliştirilmesi ve iş arama sırasındaki iletişim engellerinin daha etkili bir şekilde ele alınması gerektiğini de ortaya koymaktadır. Aynı sonuç, Mamatoğlu vd. (2015)'nin çalışması ile paralellik göstermektedir.

Engelli bireylerin iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları bireysel ve dışsal engeller, iş arama ve istihdam süreçlerini önemli ölçüde etkileyen faktörler olarak tanımlanmıştır (Erickson vd., 2014; Kocman vd., 2017; Hernandez vd., 2000). Bu çalışma da, özellikle eğitim eksikliği faktörünün, engelli bireylerin mesleki bilgi ve beceri düzeylerini sınırlayarak iş bulma fırsatlarını kısıtladığını göstermektedir. Bu bulgu, aynı zamanda Ozawa ve Yeo'nun (2006) çalışması tarafından da desteklenmektedir. Mesleği olan ve yüksek eğitim seviyesine sahip olan engelli bireylerin istihdam edilme olasılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bununla birlikte, çalışma aynı zamanda devlet müdahalelerinin de engelli bireylerin işgücüne katılımını artırmada önemli bir rol oynadığını vurgulamıştır. Aktif işgücü piyasası politikaları, iş arayanlara fırsatları artırma, işgücünü niteliklendirme ve işe girişlerini kolaylaştırma amacı taşır (Kluve, 2014). Mesleki eğitim politikaları ise işsiz bireylere yeni beceriler kazandırarak işgücüne daha iyi hazırlanmalarına yardımcı olabilir (Uşen, 2007).

Çalışmanın sonuçları, özellikle eğitim eksikliği nedeniyle ortaya çıkan iletişim sorunları ve sosyal beceri eksikliklerinin, iş arama süreçlerinde mülakatlar ve işyeri ilişkileri gibi sorunlara yol açabileceğini göstermektedir (Hagner ve Cooney, 2005; Scheef, 2016). Engelli bireyler işyerlerine başvurduklarında ancak kendilerine yeterince ilgi gösterilmediği bir durumda karşılaşabilmektedirler. Bu bağlamda, İşkoçlarının engelli bireyler adına işyerleri ile iletişime geçerek, engellilerin istihdam edilmelerine yardımcı olması büyük bir önem taşımaktadır. İş koçları ayrıca, engelli bireylere iş arama süreçlerinde rehberlik ederek, iş ilanlarına yönlendirerek ve iş görüşmelerine hazırlayarak önemli bir destek sunmaktadır (Gündüz, 2007). İş koçlarının engelli bireylerle olan iletişimlerini artırarak, engellilerin iş bulma süreçlerinde ve iş görüşmelerinde iletişim becerilerini güçlendirmelerine yardımcı olmaları, engelli bireylerin iş bulma süreçlerini daha başarılı hale getirebilir (Mamatoğlu vd., 2015).

Engelli bireylerin işgücüne katılımını artırmak için bireysel, dışsal ve politika faktörlerinin bir araya gelmesi gerekmektedir. Bu, toplumsal dışlanmayı azaltabilir ve daha kapsayıcı bir toplumun oluşturulmasına katkı sağlayabilir (Shaw ve Tregaskis, 2018). Ancak bu, karmaşık bir süreçtir ve dikkatli bir tasarım ve uygulama gerektirir.

Sonuç olarak, bu çalışma, engelli istihdamını iyileŐtirmek için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini ve etkili politika önlemlerinin alınması gerektiğini vurgulamaktadır. İŐ koçluğu programlarının etkinliğinin daha ayrıntılı bir Şekilde değerlendirilmesi, hem engellilerin hem de İŞkoçlarının iletişim becerilerinin geliştirilmesi ve işe alındıktan sonra desteklerin artırılması önemlidir.

### KAYNAKÇA

- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2019). *Engelli ve yaşlı bireylere ilişkin istatistikî bilgiler* (İstatistik Bülteni, Mayıs). Ankara.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye İstatistik Kurumu (2010). *Özürlülerin sorun ve beklentileri araştırması*. Ankara.
- Altan, Ö. Z. (2007). Sosyal politika. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları. No: 900.
- Betcherman, G. (1999). Amit Dar; Amy Luinstra and Makoto Ogawa; "Active Labor Market Policies: Policy Issues For East Asia", Social Protection Unit The World Bank, December.
- Bezmez, D. ve Yardımcı, S. (2010). Dönüşen vatandaşlık kurguları çerçevesinde sakat hakları: kurumsal yaklaşımlar ve Türkiye örneği. F. Kartal (Ed.), *Yurttaşlık tartışmaları: Yeni yaklaşımlar içinde* (s. 159-190). Ankara: TODAİE.
- Biçerli, M.Kemal (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Programları*, Anadolu üniversitesi Yayınları Eskişehir
- Bozkurt, S., Doğan, A. ve Karaeminoğulları, A. (2013). An Investigation Of Job And Career Counseling Candidates From The Perspective of Diversity Management. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(4), 589-606.
- Cresswell, J. W. (2013). Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Curnock E, Leyland AH, Popham F. (2016) The impact on health of employment and welfare transitions for those receiving out-of-work disability benefits in the UK. *Soc Sci Med*. 162:1-10.
- Çelebi, Y. (2013). Sürdürülebilir Kalkınma İçin Engelsiz İstihdam. *İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 9. (64-65).
- Emerson E, Madden R, Graham H, et al. The health of disabled people and the social determinants of health. *Public health*. 2011;125:145-147.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş.
- Erickson WA, von Schrader S, Bruy\_ere SM, et al. (2014). The employment environment: employer perspectives, policies, and practices regarding the employment of persons with disabilities. *Rehabil Couns Bull*.57:195-208.
- Gündüz G. S. (2007). Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü. Uzmanlık Tezi, Ankara, ÇSGB Türkiye İş-Kur Genel Müdürlüğü.
- Hagner D, Cooney BF. "I do that for everybody": Supervising employees with autism. *Focus Autism Other Dev Disabl*. 2005;20:91-97.

- Hernandez B, Keys C, Balcazar F. (2000) Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: a literature review. *J Rehabil.*66:4.
- Hsieh, H. F. ve S. E. Shannon (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research.* 15,9, 1277-1288.
- Karaaslan, L. (2020). Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 46-58.
- Kızıлтаş, M. (2021). *Engellilerle İletişim*, İstanbul, Ceres Yayınevi,
- Kocman A, Fischer L, Weber G. (2017). The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: a differential mixed-method approach. *J Appl Res Intellect Disabil.*31:120-131.
- Koçak, O. ve Akman, A.C. (2011). İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri Ve Yalova Örneği. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2), 133-154.
- Korkmaz, K. (2019). *Gençlerin Meslek ve İş Seçimleri Yolunda İŞKUR'daki İş ve Meslek Danışmanlarının Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
- Mamatoğlu, N., Yaşın Dökmen, Z. Ve Yıldırım, F. (2015). İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 32(2), 183-204.
- Marmot M. (2005). *Social determinants of health inequalities*. *Lancet.*365:1099–1104.
- Merriam, Sharan B. (2018), *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber* (3. Baskı). S. Turan (çev.). İstanbul: Nobel.
- Orhan, S. (2011). *Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları, Durum Analizi ve Öneriler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Ozawa, M. N. and Y. H. Yeo. (2006). Work Status and Work Performance of People With Disabilities. *Journal Of Disability Policy Studies* Vol. 17/No. 3. (180-190).
- Scheef AR. (2016). Exploring barriers and strategies for facilitating work experience opportunities for individuals with intellectual disabilities enrolled in post-secondary education programs. (Unpublished doctoral dissertation). Washington State University;
- Türkiye İstatistik Kurumu (2013). *Türkiye'de ise 2011 Nüfus ve Konut Araştırması*
- Türkiye İstatistik Kurumu (2010). *Özürlülerin sorun ve beklentileri araştırması*, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2017). *2016 Yılı Faaliyet Raporu*.
- Türkiye İş Kurumu Müdürlüğü (İŞKUR) (2019). 12 Şubat 2019 tarihinde <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/> adresinden erişildi.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) (2023). <https://www.iskur.gov.tr/is-aran/is-ve-meslek-danismanligi/meslek-danismanligi/> Erişim: 12.02.2023
- Uşen (2007). Aktif Emek Piyasası Politikaları, *Çalışma ve Toplum*, 2, 65-94.

- Ünsür, A. (2020). Engellilere Yönelik Beceri Kazandırma Ve İstihdam Faaliyetleri İle Bu Alanda Yerel Yönetimlerin Rolü, İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) Örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23), 132-164.
- Wagner, C., ve Maree, D. (2007). Teaching research methodology: Implications for psychology on the road ahead. *South African Journal of Psychology*, 37(1), 121-134
- Yıldırım A., Şimşek H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 9. Baskı. Ankara, Seçkin Yayınevi
- Yıldız R. ve O. Özgedey. (2018). *Engellinin Akrabalık ve Komşuluk İlişkileri*. İstanbul: Kitabı Yay.