

Çalışma Yaşamında İşitme Engellilerin Karşılaştığı Yapısal ve Kültürel Bariyerlerin Analizi

Ali Kemal Terzi¹

Özet

İşitme engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımı, sosyal adaletin ve kapsayıcı kalkınmanın temel göstergelerinden biridir. Bu çalışma, Türkiye’deki işitme engelli bireylerin istihdam süreçlerinde karşılaştıkları sorunları; mevcut yasal mevzuat, sosyal politikalar ve örgütsel uygulamalar ekseninde analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın teorik çerçevesi, engelliliği bireysel bir eksiklik olarak gören “Tıbbi Model” yerine, sorunu çevresel ve toplumsal bariyerlerde arayan “Sosyal Model” üzerine kurgulanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan politika ve tema analizleri, Türkiye’de uygulanan kota sisteminin istihdamı niceliksel olarak artırmasına rağmen, niteliksel açıdan “sözde istihdam” (tokenism) ve “atıl iş gücü” sorunlarını beraberinde getirdiğini ortaya koymaktadır. Çalışma yaşamındaki temel sorun alanları; iletişim engelleri, makul uyumlaştırma eksikliği, sosyal izolasyon, işitme merkezci (audist) örgüt kültürü ve kariyer ilerlemesini engelleyen “cam tavan” sendromu olarak belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda; mevcut sosyal politikaların sadece “işe yerleştirmeye” odaklandığı, ancak “işte tutunma” ve “kariyer gelişimi” süreçlerinde yetersiz kaldığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, iş koçluğu sisteminin yaygınlaştırılması, iş yerlerinde işaret dili eğitiminin zorunlu kılınması ve denetimlerin liyakat esaslı yapılması gibi yapısal çözüm önerileri sunulmuştur.

1 Dr., Ministry of Labor and Social Security, akemaltr19@gmail.com ORCID ID: 0000-0002-3270-5879

GİRİŞ

Engellilik, yalnızca belirli bir gruba özgü ya da istisnai bir durum olmayıp, bireylerin yaşamlarının herhangi bir döneminde geçici ya da kalıcı biçimde karşılaşabilecekleri bir olgudur. Bu durum, sadece doğuştan gelen yetersizliklerle sınırlı değildir; yaşlanma süreci, kronik ya da akut hastalıklar, kazalar ve benzeri yaşam olayları sonucunda da ortaya çıkabilmektedir. Nitekim küresel ölçekte engellilik oranlarında 1970’li yıllardan itibaren yaklaşık yüzde 5 oranında genel bir artış yaşandığı bildirilmektedir. Bu artış, dünya genelinde bir milyardan fazla insanın, uzun süreli fiziksel, zihinsel, entelektüel ya da duyuşsal bozukluklar nedeniyle çevresel engellerle etkileşim içinde hareketlerinin kısmen ya da tamamen kısıtlandığını göstermektedir (Iriarte vd., 2015).

Küreselleşme süreciyle birlikte üretim biçimlerinde meydana gelen yapısal dönüşümler ve yeni işgücü modellerinin ortaya çıkışı, çalışma hayatını önemli ölçüde yeniden şekillendirmiştir. Bu dönüşüm, piyasada daha düşük maliyetli ve esnek işgücüne yönelik talebin artmasına yol açmıştır. Ardından yaşanan ekonomik krizler ise emek piyasalarında dışlayıcı eğilimleri güçlendirmiş ve toplumsal baskıların artmasına neden olmuştur. Söz konusu süreç, başta engelliler olmak üzere kadınlar ve yaşlılar gibi dezavantajlı grupların istihdama eşit koşullarda katılımını daha da güçleştirmiştir. Genel işsizlik oranlarındaki artış tüm toplumsal kesimleri etkilese de, bu durumdan en fazla etkilenen gruplar arasında engelli bireyler yer almaktadır.

Dünya genelinde nüfusun yaklaşık yüzde 15’inin engelli bireylerden oluştuğu belirtilmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2011). Küresel nüfus artışı ve ortalama yaşam süresinin uzaması, bu oranın gelecekte daha da yükselmesine neden olmaktadır (UNFPA, 2018). Engelli bireylerin ve genel olarak tüm insanların hayatta kalma olasılıkları ile yaşam kaliteleri; tıbbi ve teknolojik gelişmeler, genetik faktörler, beslenme koşulları, doğal afetler, silahlı çatışmalar ve toplumsal ya da çevresel olaylardan giderek daha fazla etkilenmektedir (Moore, McDonald ve Bartlett, 2017).

Engelli bireyler, yaşamlarının birçok alanında yapısal ve toplumsal engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle eğitim ve çalışma yaşamında, engelli olmayan akranlarına kıyasla daha erken yaşlarda ayrımcılığa maruz kalma olasılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, engelli bireylerin eğitim süreçlerini erken dönemde sonlandırmalarına yol açabilmekte ve uzun vadede istihdam olanaklarına erişimlerini sınırlamaktadır (OECD, 2012). Eğitimden erken kopuş, engelli bireylerin işgücü piyasasına girişte ve mesleki deneyim kazanma sürecinde rekabet dezavantajını daha da derinleştiren bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve: Engellilik ve Katılım

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), engelliliği yalnızca hastalık ya da sakatlığın yokluğu üzerinden değil; bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal boyutlarıyla tam bir iyilik hâline ulaşması çerçevesinde ele almaktadır. Bu yaklaşım, engelliliği salt biyolojik bir eksiklik olarak değil, bireyin yaşamını bütüncül biçimde etkileyen bir durum olarak tanımlamaktadır. Nitekim engellilik; bireyin günlük yaşam gereksinimlerini karşılamasını güçleştiren, fiziksel, zihinsel ya da ruhsal alanlarda ortaya çıkan ve kalıcılık gösterebilen işlev kayıplarını ifade etmektedir (Mackelprang, Salsgiver ve Parrey, 2021). Bu tür işlevsel sınırlılıklar, bireylerin toplumsal yaşama tam katılımını kısıtlayabilmekte ve bu nedenle söz konusu bireyler “engelli” olarak tanımlanmaktadır (Akyıldız, 2024).

Engelliliğe ilişkin bir diğer kapsamlı tanımlama ise Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (CRPD) kapsamında yapılmıştır (Çılğın, 2023). 2000–2006 yılları arasında hazırlanan ve 2007 yılında imzaya açılan bu sözleşme, engelliliği uzun süreli fiziksel, zihinsel ya da bilişsel engellere sahip olmaları nedeniyle toplumsal yaşama eşit ve etkin biçimde katılım sağlayamayan bireylerin durumu olarak tanımlamaktadır (Bratan, Fischer, Maia ve Aschmann, 2020). Bu tanım, engelliliği bireysel bir yetersizlikten ziyade, hak temelli ve katılım odaklı bir çerçevede ele alması bakımından önem taşımaktadır.

Türkiye’de engelliliğe ilişkin yasal tanım, 2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Kanunu ile yapılmıştır. Söz konusu kanun, bedensel, zihinsel ya da duyuşsal kayıplar nedeniyle toplumsal yaşama eşit koşullarda katılımı sınırlanan bireyleri engelli olarak tanımlamaktadır (Bahridinovitch, Sayrikhonovnaa ve Bakhromovna, 2025). Bu bireylerin toplumsal hayata tam ve etkili katılımı, çoğu zaman fiziksel çevre düzenlemeleri, sosyal yapı ve tutumlar ile çevresel engeller tarafından sınırlandırılabilir (Altınova Hancı, 2020). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı verilerine göre Türkiye’de 1.414.643’ü erkek, 1.097.307’si kadın olmak üzere toplam 2.511.950 engelli birey bulunmaktadır (Kalaycı ve Çetin, 2021). Ağır engellilik statüsünde yer alan bireylerin sayısı ise 775.012 olarak bildirilmektedir (Saygılı, Yalçın ve Özarsı, 2021).

Dünya genelinde ve Türkiye’de en sık karşılaşılan engel türleri arasında ortopedik, görme, işitme ve konuşma engelleri ile otizm spektrum bozuklukları ve süregelen hastalıklara bağlı engeller yer almaktadır (Yavuz, 2019). Engellilik kavramı, bireylerin fiziksel, zihinsel ya da duyuşsal yetilerindeki sınırlılıkların günlük yaşam pratiklerini ve toplumsal yaşama katılımlarını nasıl etkilediğini açıklayan bir çerçeve sunmaktadır (Bianquin ve Bulgarelli, 2017). Bu

bağlamda engellilik, yalnızca bireysel bir durum olarak değil; çevresel koşullar ve toplumsal yapılarla etkileşim içinde şekillenen çok boyutlu bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Güloğlu, 2022). Günümüzde, toplumsal engellerin engellilikle birleşmesi, bireylerin karşılaştıkları güçlükleri derinleştirmekte ve sosyal eşitsizliklerin görünür hâle gelmesine neden olmaktadır (Mithen, Aitken, Ziersch ve Kavanagh, 2015).

Engellilik olgusu, tarihsel süreç boyunca farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde ele alınmış olup, temelde iki ana model üzerinden açıklanmaktadır. Tıbbi model, engelliliği bireyin sahip olduğu bir eksiklik ya da kusur olarak değerlendirmiş ve tedavi edilmesi gereken bir sorun şeklinde ele almıştır (Ak ve Alpar, 2020). Bu yaklaşımda engelli bireyler, “normal” işlevselliğe geri döndürülmesi gereken kişiler olarak görülmüş; toplumsal ve çevresel etkenler büyük ölçüde göz ardı edilmiştir (Shakespeare, 2006). Buna karşılık, 20. yüzyılın son çeyreğinde geliştirilen sosyal model, engelliliği bireysel değil, toplumsal bir mesele olarak tanımlamaktadır. Bu modele göre bireylerin yaşadığı sınırlılıkların temel nedeni, fiziksel çevrenin ve sosyal yapıların yetersizliğidir (Aykurt, 2020). Dolayısıyla engellilik, bireysel farklılıklardan ziyade, toplumsal ve çevresel engellerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Çelen, 2023).

İşitme engellilik, bireyin işitme duyusunda ortaya çıkan kısmi ya da tam kayıplar sonucunda; iletişim kurma, çevresel sesleri ayırt etme ve bilgiye erişme süreçlerinde sınırlılıklar yaşaması olarak tanımlanmaktadır (Lander ve Roup, 2024). Bu durum, kalıtsal etkenler ve doğuştan gelen özelliklerin yanı sıra, gebelik döneminde annenin geçirdiği hastalıklar, doğum sonrası enfeksiyonlar, travmatik yaralanmalar, yaşlanmaya bağlı fizyolojik değişimler ya da uzun süreli yüksek gürültü maruziyeti gibi çeşitli nedenlere bağlı olarak gelişebilmektedir (Reavis ve DeBacker, 2024).

Küresel ölçekte yaklaşık bir milyar engelli bireyin yaşadığı tahmin edilmekte olup, bu nüfusun önemli bir bölümünü işitme engelli bireyler oluşturmaktadır (Haile, Kamenov, Briant, Orji ve Steinmetz, 2021). Dünya genelinde işitme kaybı, toplumun yaklaşık yüzde onunu farklı derecelerde etkilemekte; bu bireylerin yaklaşık yüzde beşinde belirgin bir yetersizlik durumu ortaya çıkmakta ve 124 milyondan fazla kişide hafif düzeyden ileri düzeye kadar değişen engellilik tablosu gözlenmektedir (İbitoye, 2021). Türkiye özelinde değerlendirildiğinde ise, işitme cihazı veya koklear implant kullanmasına rağmen işitme güçlüğü yaşayan ya da tamamen işitemeyen bireylerin oranının yüzde 1,1 olduğu bildirilmektedir (Çildir, Kılıç ve Özkışi, 2021). Bu oran, özellikle ileri yaş grubunda belirgin biçimde artmakta ve 75 yaş üzerindeki bireylerde yüzde 14,5 düzeyine ulaşmaktadır (Nathan, 2024).

İşitme kaybı, seslerin dış, orta ya da iç kulakta iletilmesi veya işitme sinirleri aracılığıyla beyne iletilip algılanması sürecinde meydana gelen bozukluklar sonucunda ortaya çıkmakta ve farklı türlerde sınıflandırılmaktadır. İletim tipi işitme kayıpları çoğu zaman tıbbi ya da cerrahi müdahalelerle giderilebilirken, sensörinöral işitme kayıpları genellikle kalıcı nitelik taşımakta ve ağırlıklı olarak işitme cihazları ya da implantlar gibi teknolojik desteklerle yönetilmektedir (Kaleva, Smith ve Engamba, 2024).

İşitme engellilik, yalnızca bireyin işitsel kapasitesini değil; aynı zamanda dil ve konuşma gelişimini, eğitim yaşantısını, sosyal etkileşimlerini ve duygusal iyilik hâlini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle işitme engeli bulunan bireyler için işitme cihazları ve koklear implantların yanı sıra işaret dili eğitimi, erişilebilir iletişim ortamları ve toplumsal farkındalığı artırmaya yönelik uygulamalar büyük önem taşımaktadır (Tunca, 2024).

Öte yandan, işitme engelli bireylerin toplumsal yaşama katılımı yalnızca eğitim ve istihdam alanlarıyla sınırlı kalmamakta; turizm ve serbest zaman etkinliklerini de kapsamaktadır. Avrupa'da seyahat edebilen işitme engelli bireylerin yaklaşık yüzde 70'inin turistik faaliyetlere katıldığı ve engelli turizmi sektörünün 2016 yılı itibarıyla Avrupa genelinde yaklaşık 150 milyar Euro büyüklüğünde bir pazar hacmine ulaştığı belirtilmektedir. Bu veriler, işitme engelliliğin yalnızca bireysel bir sağlık durumu değil; aynı zamanda ekonomik, sosyal ve kültürel boyutları olan toplumsal bir mesele olduğunu ortaya koymaktadır (Heffernan ve Withanachchi, 2022).

3. Engelli İstihdamında Kullanılan Yöntemler ve Politikalar

Engelli istihdamına yönelik uygulamalar, bir ülkenin sosyal refah anlayışı, işgücü piyasasının yapısı ve engellilikle ilgili yaygın teorik perspektiflere bağlı olarak çeşitli şekillerde geliştirilir. Mevcut akademik kaynaklarda engelli istihdamı, yalnızca bireylerin işe yerleştirilmelerini değil; işe erişim, çalışma süresinin uzatılması, kariyer ilerlemesi ve ayrımcılığa karşı korunma gibi yönleri de dikkate alan karmaşık bir politika alanı olarak ele alınmaktadır. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin 27. maddesi, engelli bireylere kapsayıcı ve erişilebilir bir işgücü piyasasında ayrımcılık olmaksızın çalışma hakkı tanırken; devletlere uygun uyum sağlama, eşit fırsatlar sunma ve istihdamın sürdürülebilirliğini destekleme yükümlülüğü getirmektedir (Birleşmiş Milletler, 2006). CRPD Komitesi'nin son dönemdeki genel yorumları, istihdam politikalarının yalnızca nicel büyümeye odaklanmasının yetersiz olduğunu belirtirken, engelli bireylerin iş ortamında etkin ve verimli bireyler haline gelmesi için yapısal düzenlemelerin zorunlu olduğunu ifade

etmektedir (UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities [CRPD], 2022).

Bu bağlamda en sık uygulanan stratejilerden biri kota sistemidir. Bu sistem, belirli bir boyutu aşan şirketlere engelli bireyleri istihdam etme zorunluluğu getirmekte ve yerine getirilmediğinde idari para cezası veya fon kesintisi gibi yaptırımlar uygulamaktadır. Uluslararası seviyede yapılan karşılaştırmalı araştırmalar, kota sistemlerinin kısa vadede engelli istihdam oranlarını artırabileceğini ortaya koyarken; zayıf denetim mekanizmaları ve yeterli uyum sağlama yükümlülüklerinin etkili bir biçimde uygulanmadığı durumlarda istihdamın kalitesinin göz ardı edildiğini göstermektedir (OECD, 2022). Bu durum, engelli bireylerin yeteneklerine uymayan, düşük nitelikli ve gelişim olanakları sınırlı pozisyonlarda istihdam edilmesine yol açarak, literatürde “sözde istihdam” veya “sembolik istihdam” olarak adlandırılan durumu teşvik edebilir (Schur, Kruse ve Blasi, 2013). Dolayısıyla, kota uygulamalarının kapsayıcı istihdam sağlaması, yalnızca cezai önlemlerle değil, aynı zamanda işyeri adaptasyonları ve kariyer izleme stratejileriyle de biçimlendirilmelidir.

Engelli istihdamında diğer bir önemli araç ise teşviklerine dayalı politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret sübvansiyonları, sigorta prime destekleri ve vergi indirimleri aracılığıyla işverenlerin engelli bireyleri istihdam etmelerinin teşvik edilmesi, özellikle özel sektörde yaygın bir strateji olarak kullanılmaktadır. Ancak araştırmalar, bu tür mali teşviklerin tek başlarına kalıcı ve nitelikli istihdam sağlamada sınırlı kaldığını, teşvikler sona erdiğinde istihdamın da sürdürülemediğini göstermektedir (ILO, 2021). Bu nedenle, güncel politika tartışmaları teşviklerin işte kalma süreleri, mesleki gelişim ve performans göstergeleri ile ilişkilendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (OECD, 2023). Aksi halde, teşvik temelli yaklaşımlar, engelli bireylerin çalışma yaşamında güçlenmesinden, işverenlerin kısa dönemli mali faydalarına odaklanan araçlar haline dönüşme riski taşımaktadır.

Son yıllarda daha fazla dikkat çeken ve hak temelli yaklaşımla daha uyumlu görülen yöntemlerden birisi, destekli istihdam ve iş koçluğu modelleridir. Bu modellerde, istihdam süreci yalnızca işe yerleştirme aşaması ile sınırlandırılmamış; iş analizi, görevlerin uyarlanması, işyerinde iletişim desteği, performans değerlendirme ve sosyal entegrasyon gibi süreçleri de kapsamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), destekli istihdam ve iş koçluğu uygulamalarının, özellikle işyerinde iletişim ve örgütsel kültür barikatlarıyla karşılaşan engelli bireyler için istihdam sürekliliğini artırdığını belirtmektedir (ILO, 2022). Özellikle işitme engelli bireyler için bu yaklaşım, işaret dili desteği, erişilebilir iletişim yöntemleri ve görsel uyarı sistemleri gibi

uygulamaların sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesini mümkün kılarken, kapsayıcı bir işgücü piyasasında etkin katılımı sağlamaktadır.

Bütüncül bir perspektiften bakıldığında, engelli istihdamında benimsenen yöntemlerin etkisi, bu araçların bireysel olarak kullanılmasından ziyade, haklara dayanan ve kapsayıcı bir politika çerçevesi içinde bir araya getirilmesine dayanmaktadır. Mevcut kaynaklar, istihdam politikalarının yalnızca işe giriş oranlarını artırmaya yönelik olmasının yetersiz kaldığını; makul uyum sağlama, ayrımcılıkla mücadele, iş yerinde kalma ve kariyer gelişimi gibi çok yönlü yaklaşımların gerekli olduğunu açıkça göstermektedir (WHO ve Dünya Bankası, 2022). Bu doğrultuda, engelli istihdam politikaları, niceliksel başarı ölçütlerini aşarak, engelli bireylerin çalışma hayatında eşit, verimli ve sürdürülebilir bir şekilde yer almasına odaklanan kapsamlı bir dönüşüm vizyonu ile ele alınmalıdır.

4. İşitme Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımı

II. Dünya Savaşı sonrasında refah devleti uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte sosyal hizmetlerde belirgin bir genişleme yaşanmış; ancak 1970’li yıllardan itibaren bu genişlemenin yerini ekonomik durgunluk ve kısıtlayıcı politikalar almıştır. Devletin küçültülmesini esas alan yaklaşımlar, ekonomik yavaşlama ile birleşerek işsizlik olgusunu yalnızca gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin de temel sorunlarından biri hâline getirmiştir (Özaydın, 2013). Bu yapısal dönüşümden en fazla etkilenen gruplar arasında engelli bireyler yer almış; istihdam olanaklarına erişimleri daha da sınırlanmıştır.

Engellilik, küresel ölçekte çoğu zaman yoksullukla iç içe geçen bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Eğitim ve istihdam fırsatlarına erişimde yaşanan güçlükler, ayrımcı tutumlar, sağlık hizmetlerine ulaşımında karşılaşılan engeller ve yapısal dışlanma, engelli bireylerin yoksulluk sınırının altında yaşama riskini artırmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) verilerine göre dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 10’unu, yani bir milyara yakın bireyi engelli kişiler oluşturmaktadır. Dünya Bankası (WB) ise bu oranın yüzde 20’ye kadar çıkabildiğini belirtmektedir. Bu veriler, engelliliğin yalnızca bireysel bir durum değil, aynı zamanda küresel ölçekte sosyoekonomik bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır.

Engelli bireylerin işgücü piyasasına katılımı; cinsiyet, yaş ve engellilik türü gibi değişkenlere bağlı olarak önemli farklılıklar göstermektedir. Özellikle engelli kadınlar, hem engelli erkeklere hem de engelli olmayan kadınlara kıyasla daha düşük istihdam oranlarına sahiptir. Bunun yanı sıra bazı engellilik türlerine sahip bireylerin iş bulma olasılığı daha da sınırlı olabilmektedir. Bu durum, engelli istihdamına yönelik tek tip politikaların yetersiz kaldığını ve

farklı ihtiyaçlara göre şekillendirilmiş çözümlerin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Gelişmekte olan bölgelerde çalışma çağındaki engelli bireylerin korunma oranı oldukça yüksek olup, bu oran Asya'da yaklaşık yüzde 80, sanayileşmiş bölgelerde ise yüzde 50–70 aralığındadır. Avrupa ülkelerinde istihdam edilebilir engelli nüfus oranının yüzde 43–54 arasında değiştiği bildirilmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015).

Türkiye'de engelli bireylerin önemli bir bölümünün okuryazarlık düzeyinin düşük olması, sosyal güvenlik sistemine dâhil olma oranlarını da olumsuz etkilemektedir. Ülkeler arasında engelli işsizliği açısından belirgin farklılıklar görülmektedir. Örneğin Almanya ve Avusturya'da engelli bireyler arasında işsizlik oranı yaklaşık yüzde 20 düzeyindeyken, Kore'de engelli bireylerin işsizlik oranı engelli olmayanlara kıyasla üç katından fazladır. İngiltere'de ise zihinsel engelli bireylerin istihdam oranı yaklaşık yüzde 10 olarak rapor edilmektedir. Türkiye'de 12 yaş ve üzerindeki engelli bireylerin işgücüne katılım oranı yüzde 22,19 olarak belirlenmiştir (Metin vd., 2011).

İstihdam, engelli bireylerin hem bireysel refah düzeylerini hem de toplumsal refahı artıran temel unsurlardan biridir. Engelli istihdamına yönelik ilk politikaların büyük ölçüde kamu müdahalesine dayandığı görülmektedir. Devletler, bireylerin yaşamlarını güvence altına almak ve temel ihtiyaçlarını karşılamak konusunda asli sorumluluğa sahiptir. Eğitim, sağlık, güvenlik ve istihdam alanlarında kamusal hizmetlerin yeterli ve kapsayıcı biçimde sunulması bu sorumluluğun bir parçasıdır. Türkiye'de yürürlükte olan 5378 sayılı Engelliler Kanunu, engelli bireylerin eğitim, istihdam ve sosyal yaşama katılımını düzenlemeyi amaçlamasına rağmen; uygulamadaki aksaklıklar ve denetim yetersizlikleri nedeniyle hedeflenen etkiyi tam olarak sağlayamamaktadır (Çarkçı, 2011).

5. Çalışma Ortamında Karşılaşılan Başlıca Sorunlar

Tam işitme kaybı bulunan bireyler ile kısmi işitme kaybı yaşayan bireyler arasında, istihdam süreçleri ve çalışma yaşamındaki deneyimler açısından belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Tam işitme kaybı olan bireylerin iş bulma süreçlerinde daha fazla güçlük yaşadıkları bilinmekle birlikte, uygun koşullar sağlandığında bazı bireylerin kendilerine verilen görevleri yüksek başarı düzeyiyle yerine getirebildikleri görülmektedir. Bu durum, işitme engelli bireylerin homojen bir grup olarak değerlendirilmemesi gerektiğini; her bireyin yetkinliklerinin ve çalışma kapasitesinin ayrı ayrı ele alınmasının önemini ortaya koymaktadır (Fırat, 2009).

Çalışma ortamlarında iletişim, bireysel performans ve kurumsal verimlilik açısından kritik bir işleve sahiptir. Rosengreen ve Saladin (2010), iş

yerinde etkili iletişimin performans üzerinde belirleyici bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Buna karşılık, yetersiz ya da aksayan iletişim süreçleri, iş akışını sekteye uğratmakta ve iş birliği kültürünü olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, iletişimde yaşanan güçlüklerin, işitme engeli bulunan bireyler açısından mesleki başarı ve kariyer gelişiminin önündeki temel engellerden biri olması şaşırtıcı değildir (Shuler vd., 2014).

Tarihsel süreçte işitme engelli bireylerin istihdam alanında dezavantajlı bir konumda yer aldığı görülmektedir. İstatistikler, işitme engelli bireylerin istihdam oranlarının genel olarak işitme yetisine sahip bireylerin gerisinde kaldığını göstermektedir. Çalışma çağındaki engelli bireylerin yaklaşık yarısının istihdam edildiği belirtilirken, bu oran engelli olmayan bireylerde yüzde 81 düzeyine ulaşmaktadır (McNeil, 2001). Bu fark, işgücü piyasasında engelliliğe dayalı yapısal eşitsizliklerin varlığını açık biçimde ortaya koymaktadır.

Engelli bireyler işgücü piyasasına çoğu zaman eksik istihdam yoluyla dâhil olmakta; düşük ücretli, düşük vasıflı ve düşük statülü işlerde yoğunlaşmaktadırlar (Barnes, 1991:65). Luft'a (2015) göre, işitme engelli bireyler üniversite öncesi eğitim süreçlerini, engelli olmayan akranlarına kıyasla genellikle daha dezavantajlı eğitim çıktılarıyla tamamlamaktadır. Bu durum, kariyer gelişiminde dikey ilerleme yerine yatay hareketlilikle sınırlı kalma olasılığını artırmaktadır. Nitekim engelli bireylerin yüksek statülü mesleklerde çalışma olasılığı daha düşük olup, genellikle daha düşük ücret düzeylerinde istihdam edildikleri görülmektedir (Meager ve Higgins, 2011).

İstihdam, engelli bireylerin toplumsal bütünleşmesi açısından temel bir araç niteliği taşımaktadır. Çalışma yaşamına katılım, engelli bireylerin ekonomik bağımsızlık kazanmalarına, üretken bireyler olarak topluma katkı sunmalarına ve yaşamlarını daha özerk biçimde sürdürebilmelerine olanak tanımaktadır (Aytaç vd., 2012). Bu yönüyle istihdam, yalnızca ekonomik bir faaliyet değil, aynı zamanda sosyal katılımın ve toplumsal kabulün önemli bir göstergesidir.

Buna karşın, dünya genelinde engelli bireylere yönelik ayrımcılığın yaygın bir sorun olduğu görülmektedir. Bu ayrımcı tutumlar, engelli bireylerin ekonomik, sosyal ve siyasal alanlardan dışlanmalarına yol açabilmektedir. Özellikle az gelişmiş ülkelerde engelli bireyler arasındaki yoksulluğun temel nedenleri arasında dışlayıcı tutum ve davranışlar öne çıkmaktadır. Gelişmiş ülkelerde dahi engelli bireyler sıklıkla toplumsal yaşamın dışında bırakılmakta ve bu durum, onların yaşam kalitesini ciddi biçimde olumsuz etkilemektedir. Ayrımcılığa maruz kalan engelli bireyler, yalnızca psikolojik açıdan değil; aynı zamanda istihdam edilme hakkından fiilen mahrum bırakılarak temel bir insan hakkının ihlaliyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda, işitme engelli bireylerin, işitme kaybı olmayan çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde

yorgunluk ve psikolojik stres yaşama eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Punch, 2016).

Duckett (2000), engelli bireylerin iş görüşmeleri sırasında engelli olmayan adaylara kıyasla daha fazla ayrımcılığa maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Kitching (2006) ise işitme engelli adaylar dâhil olmak üzere engelli bireylerin işe alım süreçlerinde karşılaştıkları ayrımcı uygulamaları ayrıntılı biçimde incelemiştir. Araştırmalar, engelli bireylerin deneyim ve beceri düzeyleri engelli olmayan adaylarla eşit olsa dahi, işe alım sürecinde ayrımcılığa uğrayabildiklerini göstermektedir (MacRae ve Laverty, 2006:98).

Engelli bireylerin karşılaştıkları engeller; iş görüşmelerinin yapıldığı mekânlara erişimde yaşanan sorunlar, görüşmecilerin engelliliğe ilişkin olumsuz tutumları ve engelliliğe özgü ihtiyaçların yeterince anlaşılmaması gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır (McKinney ve Swartz, 2021). Kadi'nin (2018) çalışması, iş arayan engelli bireylerin özellikle yetersiz eğitim düzeyi, okuma ve yazma becerilerindeki eksiklikler, engelli olmayan akranlarla iletişim kurmada yaşanan güçlükler ve iş başvuru sürecinde karşılaşılan ayrımcı uygulamalar nedeniyle ciddi zorluklarla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır.

İş arayışındaki engelli bireylerin önemli bir kısmında görülen okuryazarlık eksikliği, yalnızca ilkökul düzeyinde eğitim almış olmaları ve mesleki niteliklerden yoksunluk gibi bireysel faktörler, engellilerin iş dünyasına entegrasyonunu daha da güçleştirmektedir. Bu sorunlar, eğitim ve mesleki beceri geliştirme alanındaki yapısal eksikliklerle doğrudan ilişkilidir. Bu noktada Millî Eğitim Bakanlığı ile Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) engelli bireylerin eğitim ve istihdama geçiş süreçlerini destekleme konusundaki sorumlulukları kritik bir önem taşımaktadır (Güvenç, 2014).

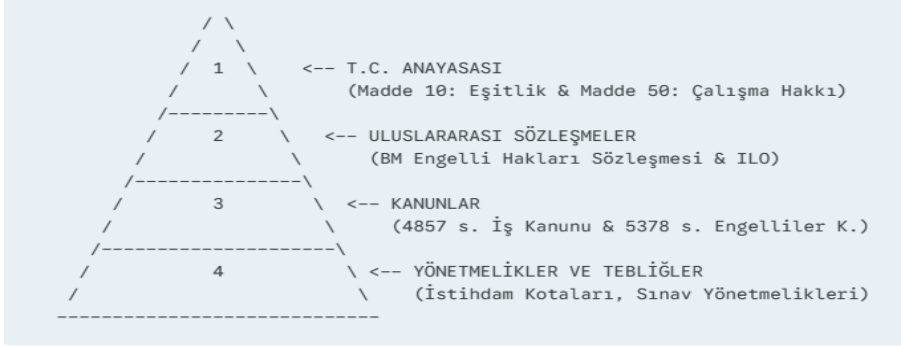
6. İşitme Engellilerin İstihdamına Yönelik Sosyal Politikaların Analizi

Türkiye’de engelli istihdamına yönelik sosyal politikalar, tarihsel süreçte “hayırseverlik” (yardım odaklı) yaklaşımından “hak temelli” yaklaşıma doğru evrilmiştir. Ancak işitme engelliler özelinde bu politikaların yansıması, mevzuat ve uygulama arasında ciddi farklar barındırmaktadır.

6.1. Yasal Çerçeve ve Hiyerarşi Analizi

İşitme engellilerin çalışma hakkı, uluslararası sözleşmelerden yerel yönetmeliklere uzanan bir hiyerarşi ile korunmaktadır. Temel dayanak noktası, BM Engelli Hakları Sözleşmesi’nin 27. Maddesi (Çalışma ve İstihdam) ve Anayasa’nın 50. maddesindeki “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz” ilkesidir.

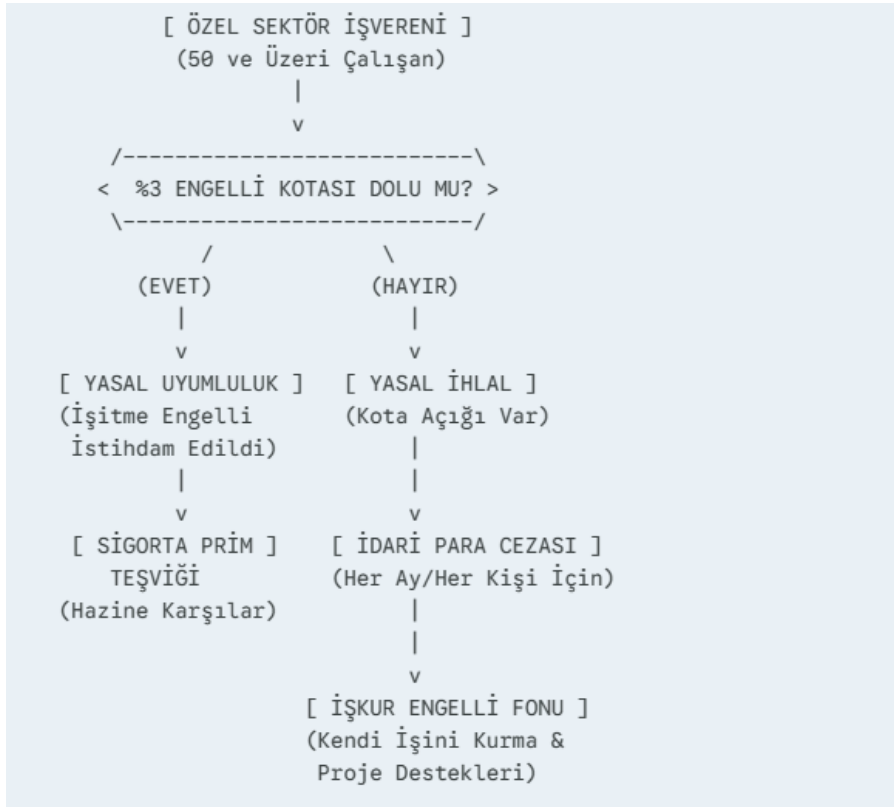
- **Politika Eleştirisi:** Yasal metinlerdeki güçlü koruma kalkını, işitme engelliler için “erişilebilirlik” standartlarının (işaret dili, görsel uyarıcılar vb.) denetim mekanizmalarındaki zayıflık nedeniyle uygulamada tam karşılık bulamamaktadır.



Şekil 1: Yasal Hiyerarşi Piramidi

Türkiye’de istihdam politikasının belkemiğini Kota Sistemi oluşturmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesi gereği, 50 ve üzeri çalışan olan özel sektör işyerleri %3, kamu işyerleri ise %4 oranında engelli çalıştırmakla yükümlüdür.

- **Sayısal Analiz:** Kota sistemi, istihdamı niceliksel (sayısal) olarak artırmada başarılı olmuştur. Ancak işitme engelliler, bedensel engellilere kıyasla iletişim bariyerleri nedeniyle işverenler tarafından “ikinci tercih” olarak görülmektedir.
- **“Ceza Fonu” Politikası:** Kotayı doldurmayan işverenlerden kesilen idari para cezaları, engellilerin kendi işini kurması veya mesleki eğitimi için fon olarak kullanılmaktadır.
- **Politika Eleştirisi:** Sistem, işvereni “engelli istihdam etmeye” değil, “ceza ödemekten kaçınmaya” odaklanmaktadır. Bu durum, işitme engelli bireyin yeteneklerine uygun bir pozisyonda değil, “kadro dolsun” mantığıyla pasif görevlerde istihdam edilmesine (Atıl İstihdam) yol açmaktadır.



Şekil 2: Kota Sistemi ve Fon Akış Şeması

Dünyada merkezi sınavla engelli personel alan ender ülkelerden biri Türkiye’dir. EKPSS (Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı), liyakat esaslı bir yerleştirme hedeflemektedir.

- **Analiz:** İşitme engelliler için EKPSS’de ayrı bir kategori ve soru tipi (daha yalın dil) uygulanması, “fırsat eşitliği” adına olumlu bir politikadır. Ancak sorun atama sonrasında başlamaktadır.
- **Politika Yansıması:** Atanan işitme engelli memurların görev tanımlarının net yapılmaması, kurum içi iletişimde tercüman desteğinin olmaması, “Bankamatik Memuru” (işe gidip gelen ama iş verilmeyen) algısının oluşmasına neden olmaktadır. Devlet, istihdamı sağlasa da “verimliliği” artıracak iç politikaları (kurum içi eğitim vb.) yetersiz uygulamaktadır.

Devlet, işitme engelli istihdamını artırmak için işveren payı sigorta primlerinin Hazine tarafından karşılanması gibi teşvikler sunmaktadır. Ayrıca,

zihinsel ve ruhsal engellilere odaklanan “Korumalı İşyeri” modeli mevcuttur, ancak işitme engelliler bu modelin dışında, açık işgücü piyasasında rekabet etmek zorundadır.

- **Politika Eleştirisi:** Mevcut teşvikler sadece “mali” boyuttadır. İşverene, iş yerini işitme engelliye uygun hale getirmesi (teknolojik altyapı, ışıklı sistemler) için verilen “**Teknik Destek Teşvikleri**” son derece sınırlıdır. Bu durum, işverenin işitme engelli bireyi istihdam etmesini maliyetli veya zahmetli bulmasına neden olmaktadır.

7. Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunların Tematik Analizi

İşitme engelli bireylerin istihdam sürecinde karşılaştıkları çok boyutlu sorunlar, literatür taraması ve mevcut uygulamalar ışığında beş ana tema altında toplanmıştır.

7.1. Tema: İletişim Engelleri ve Bilgiye Erişim Sorunu

Çalışma yaşamı büyük ölçüde sözel iletişime dayalıdır. İşitme engelli bireyler için en büyük bariyer, iş yerindeki “işitsel normlar”dır.

- **Analiz:** İş yerlerinde işaret dili bilen personel sayısının yok denecek kadar az olması, iletişimi genellikle yazışmaya veya dudak okumaya indirgemektedir. Ancak, dudak okuma her zaman kesin sonuç vermez (bazı kelimelerin dudak hareketleri aynıdır) ve yazılı iletişim, anlık reaksiyon gerektiren durumlarda yavaş kalır.
- **Derinleşen Sorun:** Toplantılarda tercüman bulundurulmaması, işitme engelli çalışanın kararlara katılımını engeller. Bu durum çalışanı sadece “emir alan” pasif bir konuma iter.
- **Politika Yansıması:** Mevcut politikalar “işe girişte” tercüman desteğini teşvik etse de, “süreç içinde” sürekli tercüman desteği için bir mekanizma sunmamaktadır.

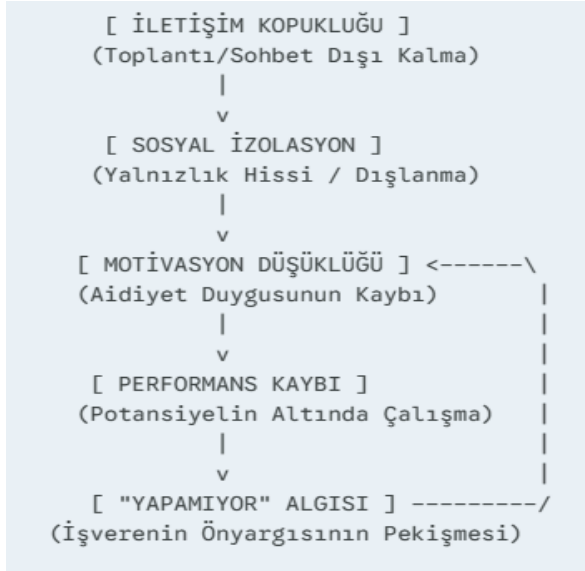
7.2. Tema: Sosyal İzolasyon ve Örgütsel Yalnızlık

İşitme engelli çalışanlar, fiziksel olarak iş yerinde olsalar da sosyal olarak izole edilmektedir. Bu durum literatürde “Görünmez Duvarlar” olarak tanımlanır.

- **Analiz:** Çay molaları, yemek araları gibi gayri resmi sosyalleşme alanlarında, işiten bireylerin hızlı konuşma tempolarına ayak uyduramayan işitme engelliler, grupların dışında kalmaktadır. İş arkadaşlarının “anlatması zor” düşüncesiyle iletişimi minimumda

tutması, işitme engelli bireyde “Örgütsel Yalnızlık” duygusunu tetikler.

- **Derinleşen Sorun:** Yalnızlaşan birey, iş yerine aidiyet hissetmemekte ve bu durum işten ayrılma oranlarını (turnover) artırmaktadır.
- **Politika Yansıması:** Sosyal politikalar genellikle “fiziksel erişilebilirliğe” (rampa, asansör) odaklanırken, “sosyal erişilebilirlik” (kapsayıcı kültür) konusunu boş bırakmaktadır.



Şekil 3: İletişimsizlik ve Dışlanma Kısır Döngüsü

7.3. Tema: Kariyer Engelleri ve “Cam Tavan” Sendromu

İşitme engellilerin eğitim seviyeleri yükselse bile, çalışma yaşamında yükselmeleri görünmez engellerle durdurulmaktadır.

- **Analiz:** İşverenlerde ve yöneticilerde hakim olan **Sağlamcı (Ableist)** bakış açısı, “duymayan biri yönetici olamaz, ekibi koordine edemez” önyargısını besler. Bu nedenle, üniversite mezunu işitme engelliler dahi genellikle dosyalama, veri girişi veya bedensel işler gibi “arka ofis” görevlerine hapsedilmektedir.
- **Derinleşen Sorun: “Eksik İstihdam” (Underemployment)** olarak adlandırılan bu durum, nitelikli iş gücünün heba edilmesine ve engelli bireyin mesleki tatminsizlik yaşamasına neden olur.

- **Politika Yansıması:** Kariyer planlaması ve terfi süreçlerinde liyakat denetiminin yapılmaması, engellilerin yönetici pozisyonlarında temsil edilmesini engellemektedir.

7.4. Tema: İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Riskleri

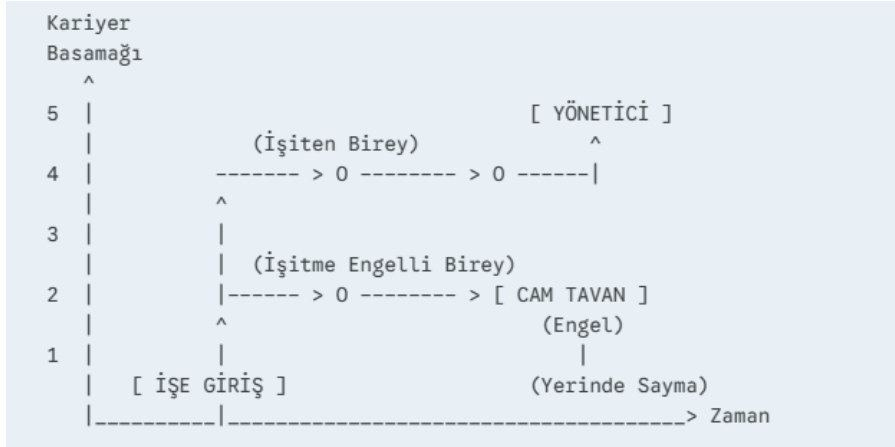
Standart İSG önlemleri “duyan” bireylere göre tasarlandığı için işitme engelliler risk altındadır.

- **Analiz:** Yangın alarmları, forklift kornaları veya sesli ikaz sistemleri işitme engelliler için anlamsızdır. Görsel uyarıcıların (flaşörlü alarmlar, titreşimli cihazlar) eksikliği, acil durumlarda bu bireylerin hayatını tehlikeye atar.
- **Derinleşen Sorun:** Birçok işveren, bu riskleri yönetmek ve iş yerini uyarlamak yerine, işitme engelli bireyi işe almamayı (“riskli personel” algısı) tercih etmektedir.
- **Politika Yansıması:** İSG mevzuatı engelliler için özel düzenlemeler içerse de, denetimlerdeki eksiklikler uygulamanın keyfiyete kalmasına yol açmaktadır.

7.5. Tema: Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Etiketlenme

İşitme engelli bireyler, farklılıkları nedeniyle psikolojik baskıya maruz kalabilmektedir.

- **Analiz:** İşitme engellilerin konuşma ses tonları veya el hareketleriyle alay edilmesi, taklit edilmesi veya “anlamıyor” varsayımıyla yok sayılması sık karşılaşılan mobbing türleridir. Bazen de aşırı korumacı tavırlar (yapamazsın ben yapayım) bireyin yetersiz hissetmesine neden olur.
- **Politika Yansıması:** İş yerlerinde “ayrımcılık ve mobbing ile mücadele” eğitimlerinin zorunlu olmaması, bu kültürün devam etmesine zemin hazırlamaktadır.



Şekil 4: Kariyer Yolculuğunda "Cam Tavan" Etkisi

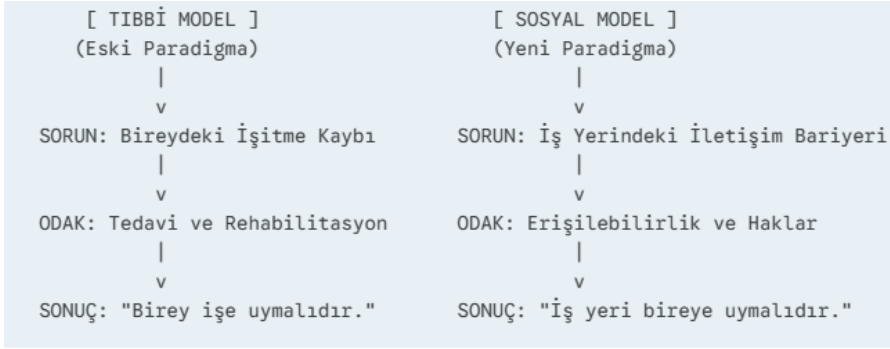
8.Kavramsal Çerçeve ve Teorik Analiz

İşitme engellilerin istihdam sorunları, sadece ekonomik bir veri seti olarak değil, sosyolojik ve hak temelli kavramlar üzerinden okunmalıdır. Bu çalışmanın teorik zemini, sakatlığı bireysel bir eksiklik olarak gören "Tıbbi Model" yerine, sorunu çevresel bariyerlerde arayan "Sosyal Model" üzerine kuruludur.

8.1. Paradigma Değişimi: Tıbbi Modelden Sosyal Modele

Engellilik algısındaki tarihsel dönüşüm, istihdam politikalarının da temelini belirler.

- **Tıbbi Model (Geleneksel Bakış):** Engelliliği bireyin vücudundaki bir "arıza" veya "hastalık" olarak görür. Çözüm bireyi "iyileştirmek" veya "rehabilitate" etmektir.
 - o *Çalışma Yaşamına Yansıması:* "Kulağı duymuyor, bu işi yapamaz." (Sorun bireyde).
- **Sosyal Model (Hak Temelli Bakış):** Engelliliği, bireyin yetersizliği değil, toplumun ve mekanların bireyi kapsayacak şekilde düzenlenmemesi sonucu ortaya çıkan bir durum olarak görür.
 - o *Çalışma Yaşamına Yansıması:* "İş yeri görsel uyarıcılarla donatılmadığı için çalışan işini yapamıyor." (Sorun iş yerinde).



Şekil 5: Engellilik Modellerinin Karşılaştırmalı Analizi

8.2. Makul Uyumlaştırma

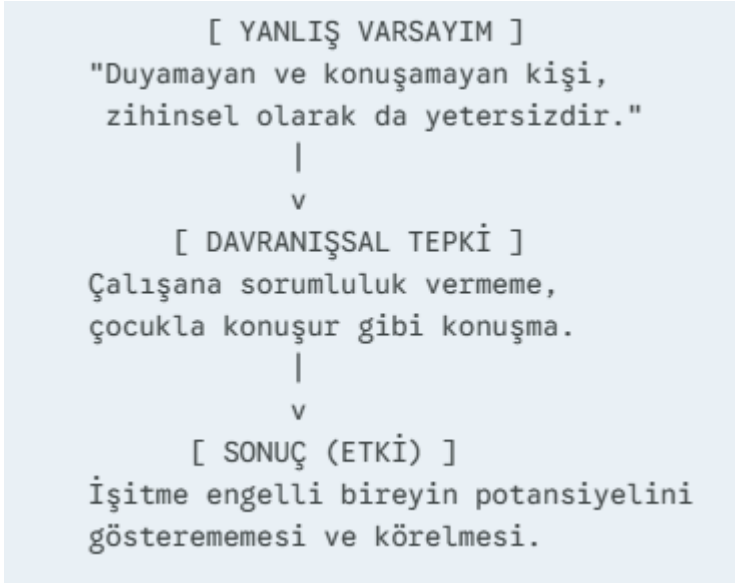
BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin temel taşıdır. Eşitlik ilkesinin sadece "aynı muameleyi yapmak" olmadığını, "farklı ihtiyaçlara göre düzenleme yapmayı" gerektirdiğini savunur.

- **Analiz:** İşitme engelli bir çalışana herkes gibi "telefon vermek" eşitlikler ama adalet değildir. Ona "görüntülü görüşme imkanı" veya "yazılı iletişim kanalı" sağlamak **makul uyumlaştırmadır**. Bu kavram, işverene "aşırı yük getirmeyen" her türlü tedbiri alma yükümlülüğü getirir.

8.3. Sağlamcılık (Ableism) ve İşitme Merkezcilik (Audism)

Bu iki kavram, iş yerindeki ayrımcılığın ideolojik köklerini oluşturur.

- **Sağlamcılık (Ableism):** "Normal" olanın engelli olmamak olduğunu savunan, engelli bireyi "eksik" veya "trajik" gören ayrımcı ideolojidir.
- **İşitme Merkezcilik (Audism):** Özellikle işitme engellilere yönelik spesifik bir ayrımcılık türüdür. "Biri işitebildiği ve konuşabildiği ölçüde üstündür/zekidir" varsayımına dayanır.
 - o *Sahadaki Karşıluğu:* İş yerinde işaret dili kullanan çalışana "garip" bakılması veya konuşma yetisi olmayan çalışanın zihinsel kapasitesinin de düşük sanılması (Audist tavır).



Şekil 6: İş Yerinde Audism (İşitme Merkezcilik) Döngüsü

8.4. Vitrin Mankeni Etkisi (Tokenism)

İşletme literatüründe, azınlık grupların sadece “sembolik” olarak bir ortamda bulundurulmasını ifade eder.

- **Analiz:** Kota sisteminin yarattığı en büyük tuzaktır. İşveren, “Bakın bizde de engelli çalışıyor” diyebilmek veya cezadan kurtulmak için işitme engelli bireyi işe alır. Ancak bu bireye hiçbir gerçek yetki veya işlevsel görev vermez. Birey, vitrindeki bir manken gibi sadece istatistiklerde yer alır.

8.5. Cam Tavan (Glass Ceiling) ve Cam Uçurum (Glass Cliff)

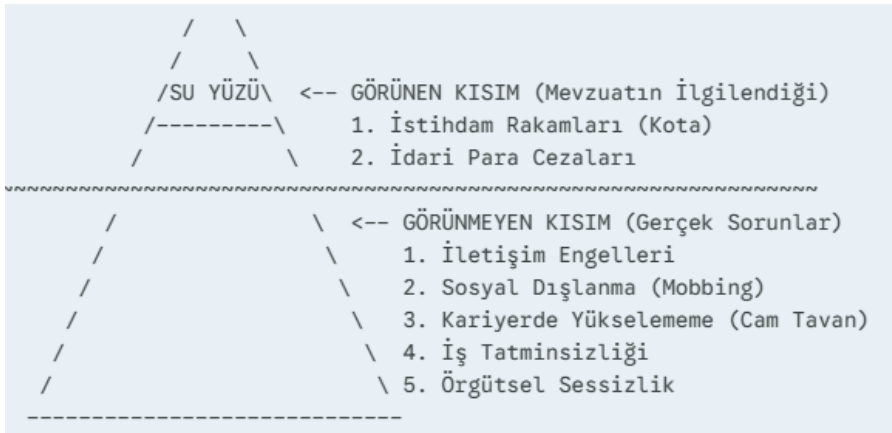
- **Cam Tavan:** Daha önce analiz ettiğimiz gibi, görünmez engellerle yükselmenin durdurulmasıdır.
- **Cam Uçurum:** Nadiren de olsa yönetici yapılan engelli bireylerin, genellikle “başarısız olma ihtimali yüksek”, krizdeki veya riskli projelere atanması durumudur. Başarısız olduklarında “Zaten engelliydi, yapamadı” denilerek önyargı doğrulanmış olur.

SONUÇ

İşitme engelli bireylerin çalışma yaşamına katılımı üzerine gerçekleştirilen bu çok boyutlu analiz, sorunun salt “tıbbi bir işitme kaybı” meselesi olmadığını; aksine mekânsal, kültürel ve politik bariyerlerden örülü yapısal bir sorun olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma kapsamında yapılan politika ve tema analizlerinden elde edilen temel çıkarımlar ve çözüm önerileri aşağıda sunulmuştur.

Öncelikle, Türkiye’deki sosyal politikaların “niceliksel başarı, niteliksel yetersizlik” paradoksu içinde olduğu görülmektedir. Yasal mevzuatımızda yer alan ve büyük ölçüde cezai yaptırımlara dayanan Kota Sistemi, işitme engelli bireylerin istihdam piyasasına girişini (placement) sağlamada etkili olmuştur. Ancak analizler göstermektedir ki, bu sistem bireyin işe girdikten sonraki sürecini, yani “işte tutunma” (retention) ve “kariyer gelişimi” evrelerini güvence altına almakta yetersiz kalmaktadır. İşverenlerin kota açığını kapatmak amacıyla başvurduğu “Sözde İstihdam” (Tokenism) pratiği, işitme engelli bireyleri pasif, atıl ve gelişime kapalı pozisyonlara hapsedmektedir.

İkinci olarak, sahadaki en büyük bariyerin “Sağlamcı” (Ableist) ve “İşitme Merkezci” (Audist) örgüt kültüründen kaynaklandığı tespit edilmiştir. İş yerlerinin işitsel normlara göre tasarlanmış olması ve “Makul Uyumlaştırma” uygulamalarının işverenin inisiyatifine bırakılması, işitme engelli çalışanları sistematik bir sosyal izolasyona itmektedir. İletişim süreçlerinden dışlanan, toplantılara katılımı tercüman desteğiyle sağlanmayan ve gayri resmi sosyal ağlara dahil edilmeyen çalışanlar, “örgüt içinde yalnızlık” sendromu yaşamaktadır. Bu durum, sadece bireysel mutsuzluğa değil, iş gücü verimliliğinin düşmesine de neden olmaktadır.



Şekil 7: Sorunların Buzdağı (Iceberg) Modeli

Sonuç olarak; işitme engelli istihdamında “yardım temelli” yaklaşım tamamen terk edilerek, BM Engelli Hakları Sözleşmesi ekseninde “hak temelli” ve kapsayıcı bir istihdam modeline geçilmesi zorunluluktur. Bu bağlamda, politika yapıcılar ve işverenler için geliştirilen somut çözüm önerileri şunlardır:

1. “İş Koçluğu” (Job Coaching) Sisteminin Yaygınlaştırılması: İstihdam süreci sadece işe yerleştirme ile bitmemelidir. İŞKUR bünyesinde veya özel istihdam bürolarında, işitme engelli birey ile işveren/çalışma arkadaşları arasındaki iletişimi kuracak, kültürel uyumu sağlayacak profesyonel “İş Koçları” istihdam edilmeli ve bu hizmet yasal bir standart haline getirilmelidir.
2. Kota Sisteminden “Performans Teşvik” Sistemine Geçiş: Mevcut cezaî sistem yerine, engelli çalışanını mesleki eğitimlerle geliştiren, terfi ettiren ve karar mekanizmalarına katan işverenlere “Nitelikli İstihdam Teşviki” verilmelidir. Teşvik kriteri sadece “sayı” değil, “kariyer gelişimi” olmalıdır.
3. Teknik Donanım ve Erişim Desteği: İşverenlerin, iş yerlerini işitme engellilere uygun hale getirmesi (işaret dili tercümanı hizmeti alımı, ışıklı uyarı sistemleri, görüntülü iletişim altyapısı) için “Erişilebilirlik Hibe Desteği” oluşturulmalıdır. Bu maliyet sadece işverenin sırtına yüklenmemelidir.
4. İş Yerinde İşaret Dili Eğitimi: Belirli sayıda işitme engelli çalıştıran kurumlarda, İnsan Kaynakları personeli ve birim yöneticileri başta olmak üzere, çalışanlara temel düzeyde işaret dili eğitimi verilmesi “İş Sağlığı ve Güvenliği” eğitimleri gibi zorunlu tutulmalıdır.
5. Kariyer Liyakat Denetimi: Özellikle kamu sektöründe, engelli personelin eğitim durumuna uygun kadrolarda çalıştırılıp çalıştırılmadığı düzenli olarak denetlenmeli; “Cam Tavan” etkisini kırarak pozitif ayrımcılık politikaları terfi süreçlerine entegre edilmelidir.

İşitme engelli bireylerin çalışma yaşamındaki varlığı, bir sosyal sorumluluk projesi değil, ekonomik kalkınmanın ve sosyal adaletin gereğidir. Engelsiz bir çalışma yaşamı, sadece engelliye değiştirmekle değil, çalışma kültürünü ve mekanları dönüştürmekle mümkündür.

Kaynakça

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2015). *Kamuda engelli istihdamının analizi*. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Ak, Y., ve Alpar, D. D. (2020). *Çoklu bir dezavantajlılık olarak engelli yoksulluğu: Türkiye örneği* (Yüksek lisans tezi).
- Akyıldız, N. A. (2024). A conceptual evaluation on the working life of disabled people. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(31), 77–90.
- Altınova Hancı, H. (2020). *Türkiye’de kadınların siyasete katılımı ve temsili: Sorunlar ve çözüm önerileri* (Yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi).
- Aytaç, S., Bayram, N., Özenalp, A., Özgökçeler, S., Berkun, S., Ceylan, A., ve Ertürk, H. (2012). Flexible working and employment of people with disabilities at customs brokerage firms in Turkey: A social responsibility project. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 65, 39–45.
- Barnes, D. K., McGeary, M., ve Stobo, J. D. (2007). *Improving the social security disability decision process*. National Academies Press.
- Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., ve Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and unemployment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(3), 290–295.
- Bianquin, N., ve Bulgarelli, D. (2017). Conceptual review of disabilities. In *Play development in children with disabilities* (ss. 71–87). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110522143-006>
- Bratan, T., Fischer, P., Maia, M., ve Aschmann, V. (2020). Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A comparison of four European countries with regards to assistive technologies. *Societies*, 10(4), 74. <https://doi.org/10.3390/soc10040074>
- Çarkçı, S. (2011). *Engellilerin mesleki eğitimi ve istihdamı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi).
- Çelen, A. İ. (2023). Engelliler, sosyal dışlanma ve ayrımcılık. In *Türkiye’de engelliler ve sosyal politikalar* (s. 77).
- Çıldır, B., Kılıç, S., ve Özkişi, B. (2021). The Turkish short version of the Speech, Spatial, and Qualities of Hearing Scale (SSQ). *ENT Updates*, 11(2). <https://doi.org/10.5152/entupdates.2021.811089>
- Çılğın, T. (2023). 21. yüzyılda Türkiye’de ve dünyada engelli kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar. *Çalışma ve Toplum*, 2(77), 1323–1352. <https://doi.org/10.54752/ct.1280838>
- Duckett, P. S. (2000). Disabling employment interviews: Warfare to work. *Disability & Society*, 15(7), 1019–1039.

- Fırat, S., Hızıroğlu, M., Coşkun, R., Çitçi, U. S., Orhan, S., ve Boynukara, A. (2009). *Engelliler ve istihdam*. Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Güloğlu, F. K. (2022). Engellilik hakkında kavramsal karmaşanın nedenleri ve Türkiye'deki durum. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(1), 291–315. <https://doi.org/10.33417/tsh.989123>
- Güvenç, S. E. (2014). *Belediyelerde engelli personel istihdamı, sorunları ve çözüm önerileri* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi).
- Haile, L. M., Kamenov, K., Briant, P. S., Orji, A. U., ve Steinmetz, J. D. (2021). Hearing loss prevalence and years lived with disability. *The Lancet*, 397(10278). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00516-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00516-X)
- Heffernan, E., ve Withanachchi, C. M. (2022). ‘The worse my hearing got, the less sociable I got’. *Age and Ageing*, 51(2), afac019. <https://doi.org/10.1093/ageing/afac019>
- Ibitoye, H. O. (2021). *Environmental and psychological factors as determinants of hearing-related quality of life* (Doktora tezi).
- Iriarte, E. G., McConkey, R., ve Gilligan, R. (Ed.). (2015). *Disability and human rights: Global perspectives*. Palgrave Macmillan.
- Kadi, A. (2018). Employment barriers for people with disabilities. *Journal of Social Policy Studies*, 6(2), 145–160.
- Kalaycı, S., ve Çetin, D. (2021). Türkiye’de ruhsal engelli istihdamına bir bakış. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8(75), 2478–2488.
- Kaleva, A. I., Smith, M. E., ve Engamba, S. A. (2024). Hearing loss and its management in the community. *InnovAiT*. <https://doi.org/10.1177/17557380241305312>
- Lander, D. M., ve Roup, C. M. (2024). The role of hearing difficulty. *Perspectives of the ASHA Special Interest Groups*, 9(6), 1646–1658. https://doi.org/10.1044/2024_PERSP-24-00068
- Luft, P. (2015). Education and employment outcomes of deaf individuals. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 20(3), 219–230.
- MacRae, G., ve Lavery, L. (2006). *Discrimination doesn't work*. Leonard Cheshire.
- McKinney, E. L., ve Swartz, L. (2021). Employment integration barriers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2298–2320.
- McNeil, J. (2001). *Americans with disabilities, 1997*. U.S. Census Bureau.
- Meager, N., ve Higgins, T. (2011). *Disability and skills in a changing economy*. UK Commission for Employment and Skills.
- Metin, A., Ridvanoğlu, S., Akgün, U., Gergin, S., Aktaş, C., Gökmen, F., ve Koç, A. (2011). *An analysis of the labour market based on disability*. Ankara.

- Mithen, J., Aitken, Z., Ziersch, A., ve Kavanagh, A. M. (2015). Inequalities in social capital and health. *Social Science & Medicine*, 126, 26–35. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.12.009>
- Moore, K., McDonald, P., ve Bartlett, J. (2017). The social legitimacy of disability inclusive HR practices. *Human Resource Management Journal*, 27(4), 514–529.
- Nathan, M. (2024). *Estimated prevalence of deafness or serious hearing difficulties* (Doktora tezi, University of Arizona).
- OECD. (2012). *Equity and quality in education: Supporting disadvantaged students and schools*. OECD Publishing.
- Özaydın, M. M. (2013). Genç işsizlikle mücadelede aktif işgücü piyasası politikaları. *Journal of Youth Research*, 1(2), 122–138.
- Punch, R. (2016). Employment and adults who are deaf or hard of hearing. *American Annals of the Deaf*, 161(3), 384–397.
- Shakespeare, T. (2006). The social model of disability. In *The disability studies reader* (ss. 197–204).
- Tunca, S. (2024). *4–8 yaş grubu koklear implantlı çocuklarda dil gelişimi ile yaşam kalitesi ilişkisi* (Yüksek lisans tezi, Kapadokya Üniversitesi).
- UNFPA. (2018). *World population trends*. <https://www.unfpa.org/world-population-trends>
- Yavuz, N. (2019). *Engelli hakları ve kente erişebilirlik* (Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi).

