

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANA BİLİM DALI**

**İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK
TUTUMLARININ BELİRLENMESİ
(KKTC ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Duygu KÖKSAL

**Lefkoşa
Ocak, 2019**

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANA BİLİM DALI**

**İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK
TUTUMLARININ BELİRLENMESİ
(KKTC ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Duygu KÖKSAL

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Mukaddes SAKALLI DEMİROK

Lefkoşa

Ocak, 2019

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Duygu KÖKSAL'ın "İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi" başlıklı tezi Ocak 2019 tarihinde, jürimiz tarafından Özel Eğitim Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Nüket GÜNDÜZ

.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Başak BAĞLAMA

.....

Üye : Doç. Dr. Mukaddes SAKALLI DEMİROK (Danışman)

.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

....../....../2019

Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Hazırlamış olduğum yüksek lisans tezimde, projelendirilmesinden sonuçlanmasına kadarki süreçte her türlü bilimsel ve akademik kurallara itina ile uyduğumu, tezimde yer alan tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, bilimsel yazım kurallarına uygun şekilde hazırladığımı bu çalışmamda dolaylı veya doğrudan yaptığım her türlü alıntıyı kaynakçada gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden ibaret olduğunu taahhüt ederim.

Duygu KÖKSAL

ÖNSÖZ

Bu araştırmada, işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurum türü, meslekteki çalışma süresi, engelli yakınının bulunup bulunmaması, kendisinin engeli olup olmaması, çalıştırdığı/çalıştırmayı düşündüğü engelli birey gibi özellikler açısından incelenmiştir.

Öncelikle çalışma sırasında bana yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Doç.Dr. Mukaddes SAKALLI DEMİROK'a teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca araştırmaya katılan, sabrını ve yardımlarını esirgemeyen işverenlere ve müdürüm Neslihan GÜNGÖR'e teşekkür ederim.

Çalışmamda kullandığım tutum ölçeği ve kişisel bilgi formunu aldığım Sabriye Sevil (AKARDERE) YİĞİTLER'e teşekkür ederim.

En önemlisi benim üzerimde manevi desteği olan anneme, babama ve biricik kızıma sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak ise çalışmanın her aşamasında bana olan sabrı, sevgisi, yaklaşımı ve büyük yardımlarından dolayı eşim Abdulkadir KÖKSAL'a ayrıca teşekkür ederim.

Duygu KÖKSAL

ÖZET**İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARININ
BELİRLENMESİ****KÖKSAL, Duygu****Yüksek Lisans, Özel Eğitim Ana Bilim Dalı****Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mukaddes SAKALLI DEMİROK****Ocak 2019, 76 Sayfa**

Araştırmanın amacı işverenler açısından engelli çalışanlara yönelik tutumlarını belirlemektir. Bu kapsamda, işverenlerin demografik özellikleri ile tutumları arasındaki ilişki incelenmiş olup çalışmada genel tarama modeli kullanılmıştır.

Bu araştırmanın evrenini KKTC’de bulunan orta ölçekli (çalıştırdığı işçi sayısı 50-250 arası olan) şirketlerin işverenleri oluşturmaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 44 işveren çalışmaya dahil edilmiştir.

Araştırmada veriler Kişisel Bilgi Formu ve İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

Araştırmadaki tüm istatistiksel işlemler SPSS Versiyon 22 paket program ile yapılmış olup “İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği” ve alt boyuttaki veriler T Testi ve ANOVA Testi kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda işverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumları orta düzeyde bulunmuştur. Bu tutumların işverenlerin engelli yakını olma durumuna göre farklılaşırken; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalıştığı kurum türü, meslekteki çalışma süresi ve işverenin engelli olma durumuna göre farklılaşmadığı görülmüştür

Anahtar Kelimeler: Tutum, İşveren, Engelli Birey.

ABSTRACT

DEFINING MANNERS OF EMPLOYERS ON DISABLED EMPLOYEES

KÖKSAL, Duygu

Master Program, Department of Special Education

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Mukaddes SAKALLI DEMİROK

January 2019, 76 Pages

The purpose of this research is to define the employers' manners about disabled employees. In this context, the relationship between the demographic features and the attitudes of the employers was investigated and the Common Scanning Method was used in the study.

The sample space of this research is the medium sized (quantities of employee among 50 to 110) companies' employers. 44 employers selected by random sampling method were included in the study.

The data was collected with using of the Personal Information Form and Scale of Employers' Behaviors Towards Disabled Employees which has been developed by Sevil Akardere(2005). The data that was collected by Personal Information Survey has been evaluated and explicated by converting into table with articles.

All the statistical calculations are done with using the programme SPSS version 22, also "The Scale of Employers' Behaviors towards Disabled Employees" and the data which is given on sub scale are analyzed with T test and ANOVA test.

In the result of research the behaviors of employers towards disabled employees were detected at mid-level. While their behaviors are differing according to being relative of disabled employers or not; the behaviors of employers are not differing according to the gender, age, education, the type of company, duration of work or the condition of disabled employer.

Keywords: Behaviors, Employer, Disabled Person.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	x

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.2.1. İşverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Sınırlılıklar	3
1.5. Tanımlar	3
1.6. Kısaltmalar	4

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Engellilik Kavramı	5
2.2. Engelliliğin Sebepleri	6
2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler	6
2.2.2. Doğum Sırasındaki Nedenler	7
2.2.3. Doğum Sonrası Nedenler	7
2.3. Engellilik Türleri	8
2.3.1. Zihin Yetersizliği	8
2.3.1.1. Hafif Düzeyde Zihinsel Yetersizliği Olan Birey (ZB Puanı 50-69):	8
2.3.1.2. Orta Düzeyde Zihinsel Yetersizliği Olan Birey (ZB Puanı 35-49):	8
2.3.1.3. Ağır Düzeyde Zihinsel Yetersizliği Olan Birey (ZB Puanı 20-34):	8
2.3.1.4. Çok ağır düzeyde zihinsel yetersizliği olan birey (ZB Puanı 0-19):	8

2.3.2. İşitme Yetersizliği:	9
2.3.2.2.İşitme Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri:	9
2.3.3. Görme Yetersizliği	9
2.3.3.2. Görme Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri	10
2.3.4.Ortopedik Engel.....	10
2.3.4.1. Ortopedik Engelli Birey ve Süreğen Hastalıkların Sınıflandırılması	11
2.3.4.2. Ortopedik Engel ve Kronik Hastalığı Olan Bireylerin Özellikleri	11
2.3.5. Dil ve Konuşma Yetersizliği	12
2.3.5.1. Dil ve Konuşma Güçlüğü ile İlgili Sınıflandırma.....	12
2.3.5.2. Dil ve Konuşma Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri	13
2.3.6. Otizm Spektrum Bozukluğu	13
2.4. Engelli Bireylerin Sorunları	14
2.4.1.Yoksulluk	14
2.4.2.Eğitim	15
2.4.3.Rehabilitasyon	16
2.4.4.Erişilebilirlik	16
2.4.5.Ulaşım/Ulaşılabilirlik ve Fiziksel Çevre	17
2.4.6.Engelli Bireylerin İstihdam ve İş Yaşantısında Karşılaştıkları Sorunlar	18
2.5.İşverenlerin Engelli Bireylere Karşı Genel Tutumları	19
2.5.1.Engelli Çalışan İstihdam Etmenin Olumlu Yönleri	21
2.5.1.1.Vergi Avantajları.....	21
2.5.1.2.Geniş Yetenek Havuzu	21
2.5.1.3.Güçlendirilmiş İmaj	21
2.5.1.4.Yasal Sorunların Engellenmesi	21
2.6.Engelli Bireylerin İstihdam Konusunda Devletlere Göre Hukuksal Hakları....	22
2.6.1. KKTC Hukukunda	22
2.6.2.Türkiye Hukukunda	23
2.6.3.AB Hukukunda	24
2.7. Engelli Bireylerin İstihdam Yöntemleri	25
2.7.1.İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı	25
2.7.2.Kota Sistemi (Yasal Zorunlulukla İstihdam).....	25
2.7.3.Korumalı İşyerleri.....	26
2.7.4.Kişisel Çalışma Yöntemi	27
2.7.5. Evde Çalışma Yöntemi.....	27
2.7.6.Kooperatif Çalışma Yöntemi	28

2.8. Tutum.....	28
2.8.1. Tutumun Öğeleri.....	28
2.8.1.1. Bilişsel (Zihinsel) Öğesi	28
2.8.1.2. Duyuşsal Öğesi	29
2.8.1.3. Davranışsal Öğesi.....	29
2.8.2.1. Tutumların Araçsallık (Fayda) İşlevi.....	29
2.8.2.2. Tutumların Bilgi Sağlama İşlevi	29
2.8.2.3. Ego Savunma İşlevi	29
2.8.2.4. Değer İfade Etme İşlevi	30
2.8.3. Tutum Değişikliği	30
2.8.3.1. Öğrenme Kuramları	30
2.8.3.2. İşlevsel Kuramlar.....	30
2.8.3.3. Bilişsel Tutarlılık Kuramları	31
2.8.3.4. Algısal Yaklaşımlar	31
2.8.3.5. İkna Edici İletişim	31
2.8.4.1. Likert Ölçeği	31
2.8.4.2. Thurstone Ölçeği	32
2.8.4.3. Duygusal Anlam Ölçeği.....	32
2.8.4.4. Toplumsal Mesafe Ölçeği	32
2.8.4.4. Guttman Ölçeği	32
2.9. İlgili Araştırmalar	33

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	35
3.2. Evren ve Örneklem.....	35
3.3. Veri Toplama Araçları.....	37
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	37
3.3.2. İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği	37
3.4. Verilerin Toplanması	39
3.5. Verilerin Analizi.....	39
3.6. Güvenirlilik - Geçerlik.....	39

BÖLÜM IV

BULGULAR	41
----------------	----

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM	51
-------------------------	----

BÖLÜM VI

SONUÇ ve ÖNERİLER.....	54
6.1. Sonuç	54
6.2. Öneriler	55
6.2.1.Araştırma Sonuçları Doğrultusunda Geliştirilen Öneriler	55
6.2.2.İlerideki Çalışmalara Yönelik Öneriler	56
KAYNAKLAR.....	57
EKLER.....	64
EK-1 Kişisel Bilgi Formu	64
EK-2 İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği	66
EK-3 Aydınlatılmış Onam Formu.....	73
EK-4 Etik Kurulu Onay Yazısı	75
TURNITIN (Orjinallik Raporu).....	76

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çalışma Grubunun Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....	36
Tablo 2. İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği'nin Alt Ölçek Soruları.....	38
Tablo 3. İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçekleri İçin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	42
Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan T Testi Sonuçları	44
Tablo 5. Yaş Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan One-Way ANOVA Testi Sonuçları	45
Tablo 6. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan One-Way ANOVA Testi Sonuçları	46
Tablo 7. Kurum Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan One-Way ANOVA Testi Sonuçları	47
Tablo 8. Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan One-Way ANOVA Testi Sonuçları	48
Tablo 9. Engelli Yakını Bulunma Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan T Testi Sonuçları	49
Tablo 10. Çalıştırdığı/Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan One-Way ANOVA Testi Sonuçları.....	50

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi ve araştırmanın sınırlılıkları ele alınmıştır.

1.1. Problem Durumu

Engelli bireylerinde iş hayatında yer almaları anayasal bir hak olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, anayasa tüm yurttaşlarına birçok özgürlük ve haklar vermiştir. Bu özgürlük ve hakları verirken yurttaşlarını engelli veya engelsiz diye ayırmamıştır. KKTC Anayasası'nın 49'uncu Maddesi (Çalışma Hakkı ve Ödevi)'nde "Çalışma her yurttaşın hakkı ve ödevidir" ibaresi geçmektedir. Bu kapsamda çalışmak, engelli bireyler dahil her yurttaşın anayasal hakkıdır.

Çalışma, maddi kazanç sağlamanın yanında her bireyin kendini gerçekleştirme, kendine güven duyma, topluma ve ailesine faydalı olma, toplumda saygınlık kazanma gibi öğeleri barındırmaktadır. Çalışma imkanları kısıtlı olan engelli bireylerde aynı duygularla çalışma hayatına atılmak istemektedirler. Fakat bunun için devlet desteği haricinde işverenlerinde desteğine ihtiyaç duyulmaktadır. Engelli bireylerin birçoğu yoksulluk çekmekte, ailesinin ve/veya devlet desteğiyle yaşamını idame ettirmektedirler ve diğer insanlara nazaran daha çok çalışmaya ihtiyaç duyarlar. Engelli bireylerin çalışması, kendileri, aileleri ve de ülkeleri için büyük bir katkı sağlayacaktır. Çalışmamaları ise potansiyel olarak büyük bir kayıp olacaktır. Maksadımız engelli bireyleri topluma kazandırarak, toplumun ayrılmaz bir parçası haline getirmek ve üretken bireyler olarak yaşamlarını sürdürmektir (Köksal, 2010).

İş istihdamında, işverenlerin önyargılı tutumları sonucunda işe uygun bir engelli birey olsa dahi genellikle tercih edilmemektedir. Dolayısıyla, devlet çıkardığı yasa, tüzük vb.leri ile hukuki bir zemin hazırlayarak engelli bireylerin haklarını korumaktadır. Fakat ülkemizde engelli bireyler açısından hukuki olarak bazı sorunlar devam etmektedir (Eratay ve Eldeniz, 2013).

Sadece işverenler değil toplum genelinin engelli bireylere bakış açısı; üretken olmayan, vasıfsız, ailesi yada devlet tarafından özel bakıma gereksinimi olan kişiler

olarak görülmektedir. Toplumu oluşturan bireylerde çoğunlukla engelli bireylere acıma duygusu ile yaklaşmaktadırlar. Bu durumda engelli bireylerin sahip oldukları yeteneklerini kullanabilmeleri kısıtlanmakta ve toplum içerisinde de dışlanmışlık hissi ön plana çıkmaktadır (Hasircioğlu, 2006).

Engelli bireylerin çalışma hayatında yer almalarında önemli bir yere sahip olan işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının incelenmesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Bu çalışmada işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin duygu, düşünce ve tutumları ele alınacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı işverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumlarını belirlemektir. Genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranması hedeflenmektedir.

1.2.1. İşverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları

- Cinsiyet,
- Yaş,
- Eğitim durumu,
- Mesleki deneyim,
- Kurum türü,
- Kendisinde bir engel bulunup bulunmaması,
- Engelli bir yakını olup olmaması,
- Çalıştırmayı düşündüğü veya çalıştırdığı engelli bireyin engel türü değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüz rekabet ortamında işletmelerin birinci önceliği kar elde etmek olduğu göz önüne alındığında engelli bireylerin çalışma hayatına atılmaları oldukça güç gözükmektedir. İşverenlerin öncelikle engelli bireylere yönelik ön yargılardan kurtularak engelli bireylere çalışma imkanı sağlayıp tutumlarının bu yönde

belirlemeleri hem işletme hem de toplum açısından yararlı olacaktır (Hasırcıoğlu, 2006). Bunun yanında çalışma hayatına katılım, kişiye maddi bir kazanç sağlamakla beraber engelli bireyin sosyal çevre edinmesine de katkı sağlamaktadır (Alvar, 2014).

Engelli istihdam oranlarının düşüklüğü ele alındığında, bunun en büyük sebeplerinden birisi de işverenlerin engeli istihdamına yönelik ön yargısı ve isteksizliği görülmektedir (Gönülaçan, 2016). Bu bağlamda yapılan çalışmanın engelli istihdamı ve bu konuda yapılacak olan çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

Bu araştırma ile, işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının; cinsiyet, yaş, kurum türü, eğitim durumu, mesleki deneyim, kendilerinde bir engelin olup olmaması, engelli yakını olup olmaması, çalıştırmayı düşündüğü veya çalıştırdığı engellinin engel değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, işverenlerin engellilere ilişkin tutumlarının olumlu olmasına yönelik öneri ve tekliflerin çıkacağı değerlendirilmektedir. Araştırmanın sonucunda sunulan önerilerin yeni araştırmaların yapılmasına zemin oluşturacağı düşünülmektedir (Akardere, 2005).

1.4. Sınırlılıklar

- 2018 yılı içerisinde KKTC sınırlarında faaliyet gösteren orta ölçekli şirkete sahip 44 işveren ile,
- Kişisel bilgi formunda yer alan işverenlere ait demografik özellikler ile,
- Seçmeli sorulardan oluşan tutum ölçeğinde yer alan değişkenler ile,
- İşverenlerin tutum ölçeğinde yer alan seçmeli sorulara verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

Bu nedenlerden dolayı araştırma sonuçları, söz konusu sınırlılıklar içerisinde değerlendirilmelidir.

1.5. Tanımlar

Engellilik: Sonradan veya doğuştan herhangi bir sebeple zihinsel, bedensel, ruhsal, sosyal ve duygusal yeteneklerini çeşitli kademelerde kaybetmesinden dolayı günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve toplumsal yaşama uyum sağlama ve bakım, korunma, danışmanlık, rehabilitasyon ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan

birey ile orak hücre anemili (sickle-cell) veya talasamialı olma halidir (KKTC Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasası).

Tutum: Freedman, Sears ve Carlsmith tutumu “deneyimler ve yaşantılar sonucunda meydana gelen, ilgili bütün durum ve nesnelere karşı kişinin davranışları üzerine yönlendirilen yada dinamik bir etkiye sahip sinirsel ve ruhsal bir hazırlık durumudur” diyerek ifade etmiştir (ÖYGHM, 2010).

İşveren: Yanında kamu personeli, kamu görevlisi, sözleşmeli personel/işçi veya hizmetli çalıştıran tüzel veya gerçek bireyleri anlatmaktadır (KKTC Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasası).

Orta Ölçekli Şirket: Avrupa Birliği’nin 2003/361/EC sayılı ve 1 Ocak 2005’te yürürlüğe giren tüzüğe göre “50 ile 250 kişi çalıştıran, yıllık net hasılası 10 ile 50 milyon avro arasında ve yıllık mali bilançosu 10 ile 43 milyon avro olan işletmelere denir (2019, www.kobi.org.tr).

1.6. Kısaltmalar

AAMR	: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities- Amerikan Zihin ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği
AB	: Avrupa Birliği
APA	: American Psychological Association - Amerikan Psikoloji Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
dB	: Desibel
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
ÖYGHM	: Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
TDK	: Türk Dil Kurumu
ZB	: Zeka Bölümü

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, araştırmanın kuramsal boyutu ve konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Engellilik Kavramı

Engellilik kavramı, çeşitli kaynaklarda genellikle aynı anlama gelecek farklı terimler kullanıldığı görülmektedir. Sık rastlanılan kavramlar; engelli, yetersizlik, özürlü ve malûl kelimeleridir. Söz konusu kavramlarda henüz bir uyuşma sağlanamamış olsa da tek bir anlam için çeşitli durumlarda çok farklı terimler kullanılmaktadır.

Engellilikle ilgili kavram kargaşasının bir sebebi de resmi kaynaklardaki tutarsızlıktır. Resmi yazılarda “sakat” terimi öncelikle kullanılırken, 2000’li yıllarda b “özürlü” terimi sık olarak ifade edilmeye başlanmıştır. Engelli kavramı ise Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 2006 yılında kabul edilen “Engelli Kişilerin Hakları Bildirgesi’nin Türkçe’ye çevrilişi sırasında “persons with disabilities” teriminin karşılığı olarak literatürümüze girmiştir (Şişman, 2012). Örnek olarak T.C. Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün resmi adı 2013 tarihinde Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü olacak şekilde değiştirilmiştir (<https://eyh.aile.gov.tr/kurum-hakkinda>, 2019).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ne ek 34447 numaralı Engelli Kişilerin Hakları Bildirgesi’nin birinci maddesi engelli bireyi tanımlamakta olup “*Normal olan bir bireyin sosyal yada kişisel hayatında kendi kendine yapması gereken işleri, ruhsal veya bedensel kabiliyetlerindeki sonradan olma veya kalıtsal her hangi bir noksanlık sonucunda yapamayanlar*” olarak ifade edilmektedir (Toplu, 2009).

Türk Dil Kurumu (TDK)’nun sözlüğünde engelli, vücudunda kusuru veya eksik olan, engeli olan ve mânialı olarak geçmekte olup KKTC Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasası’na göre ise sadece engelli bireyleri değil Akdeniz anemisi ve orak hücre anemisi hastalığı olan kişileri de engelli statüsüne almıştır.

Bu araştırma çerçevesinde, işverenlerin; işitme yetersizliği, zihin yetersizliği, görme yetersizliği, ortopedik engel, dil ve konuşma yetersizliği olan çalışanlara ilişkin tutumları incelendiğinden dolayı yalnızca bu engel türlerine yönelik bilgiler verilecektir.

2.2. Engelliliğin Sebepleri

Engellilik sebepleri birçok bölüm halinde ele alınabilmekte olup sıklıkla kullanılan doğum öncesi, doğum anı ve doğum sonrası oluşumlarına göre yapılan sınıflamalar ele alınacaktır (MEB, 2011).

2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler

Engellik sebebi olarak hamilelik öncesi anneye ilişkin durumlardan, anne adayının 18 yaş altı ve 35 yaş üstü olması ve yüksek doğurganlık oranları en önemli risklerin başında gelmektedir. Diğer sebepler ise aşağıda belirtildiği şekilde sıralanabilir (MEB, 2011).

- Kromozomal sebepler,
- Anne baba arasındaki kan uyumsuzluğu (RH faktörü),
- Akraba evlilikleri,
- Hamilelikte yetersiz beslenme,
- Kalıtsal hastalıklar,
- Hamilelikte doktora danışılmadan ilaç kullanma,
- Hamilelikte annenin sigara, alkol ve uyuşturucu kullanması,
- Hamilelikte annenin radyasyondan etkilenmesi,
- Annenin doğum yaşı,
- Hamilelikte geçirilen enfeksiyon hastalıkları (toksoplazma, kızamıkçık, cinsel yolla bulaşan hastalıklar, hepatit-B, suçiçeği),
- Hamilelikte annenin zehirlenme, kaza, travma ve strese maruz kalması,
- Sık/çok sayıda hamile kalınması,
- Mineral ve vitamin eksikliği,
- Hamilelikte rutin sağlık kontrollerinin yapılmaması,
- Annede bulunan süregen hastalıklardır (epilepsi, şeker, yüksek tansiyon, kalp hastalıkları).

2.2.2. Doğum Sırasındaki Nedenler

Doğum sırasında meydana gelebilen çeşitli olaylar nedeniyle, bebeğin olumsuz etkilenmesi ve engelin meydana gelme durumudur. Doğumun sağlık kuruluşlarında ve uygun şartlarda yapılmaması sonucunda anne yada bebeğin ölmesine veya çocuğun engelli kalmasına neden olmaktadır. Bu nedenler şu şekilde sıralanabilir (Artar ve Karabacakoglu, 2003);

- Doğumun hastanede ve sağlık yetkilileri tarafından yaptırılmaması,
- Doğumun güç ve beklenen zamandan erken oluşu,
- Doğum anında bebeğin travma/sarsıntıya maruz kalması,
- Bebeğin düşük ağırlıkta doğması,
- Doğum anında bebeğin oksijensiz kalma durumudur.

2.2.3. Doğum Sonrası Nedenler

Doğum sonrasında bireyin başına gelebilecek durumlardır (MEB, 2011).

- Doğum sonrasında bebeğin ateşli ve ağır bir hastalığa maruz kalması,
- Ağır sarılık geçirilmesi,
- Trafik, ev ve iş kazaları,
- Bebeğe gerekli testler ve sağlık kontrolünün yapılmaması,
- Bebeğin dengesiz ve yetersiz besin alması,
- Bebeğin rutin aşılarının yapılmaması,
- Aile ve çevrenin eğitimsizliği,
- Kişilerin istismar ve ihmal edilmesi,
- Zehirlenmeler,
- Deprem, sel gibi doğal afetler sayılabilir.

2.3. Engellilik Türleri

2.3.1. Zihin Yetersizliği

Zihin yetersizliği, Amerikan Zihin ve Gelişimsel Yetersizlikler Birliği (AAMR)'nin 2002 Haziran ayında yayımladığı yönergede, 18 yaşından önce başlayan, sosyal, kavramsal ve pratik uyumsal beceriler ile zihinsel işlevlerde kendini gösteren uyuma ilişkin davranışların her ikisinde raslanılan anlamlı sınırlılıklar olarak ifade edilen bir yetersizliktir (Eripek, 2005).

T.C. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre zihin yetersizliği olan bireyleri Zeka Bölümü (ZB) puanlarına göre dört kategoride sıralamıştır.

2.3.1.1. Hafif Düzeyde Zihinsel Yetersizliği Olan Birey (ZB Puanı 50-69):

Sosyal, kavramsal ve pratik uyum becerileri ile zihinsel işlevlerde hafif düzeydeki yetersizliği sebebiyle destek eğitim ve özel eğitim hizmetlerine sınırlı seviyede ihtiyacı olan bireyi,

2.3.1.2. Orta Düzeyde Zihinsel Yetersizliği Olan Birey (ZB Puanı 35-49):

Sosyal, kavramsal ve pratik uyum becerileri ile zihinsel işlevlerdeki sınırlılık sebebiyle günlük yaşam, temel akademik ve iş becerilerinin kazanılmasında destek eğitim ve özel eğitim hizmetlerine yoğun bir biçimde ihtiyacı olan bireyi,

2.3.1.3. Ağır Düzeyde Zihinsel Yetersizliği Olan Birey (ZB Puanı 20-34):

Sosyal, kavramsal ve pratik uyum becerileri ile zihinsel işlevlerdeki eksiklikleri sebebiyle öz bakım yeteneklerinin öğretimi de dahil hayat boyu devam eden, hayatın her alanında sürekli ve yoğun destek eğitim ve özel eğitim hizmetine ihtiyaç duyan bireyi,

2.3.1.4. Çok ağır düzeyde zihinsel yetersizliği olan birey (ZB Puanı 0-19):

Kişinin zihinsel yetersizliğinin yanında diğer yetersizliklerinin de bulunmasından dolayı günlük yaşam, öz bakım ve temel bilimsel yetenekleri kazanamaması sebebiyle hayat boyu gözetim ve bakıma ihtiyacı olan bireyi ifade etmektedir.

2.3.2. İşitme Yetersizliği:

T.C. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre, işitme duyarlılığının tamamen veya kısmen yetersizliği, dili kullanmada, iletişimde ve konuşmayı öğrenmede güçlük sebebiyle kişinin sosyal uyum ve eğitim performansı işlevlerinin olumsuz olarak etkilenmesi işitme yetersizliği durumunu ifade etmektedir.

2.3.2.1. İşitme yetersizliğinin derecesine göre yapılan sınıflandırmaya göre (Vuran, 2014, s.266);

2.3.2.1.1. Çok Hafif Düzeyde (15-25 dB): Bu düzeyde ünlü harflerin işitebildiği ancak ünsüz harflerin bazılarının kaçırılabilceği belirtilmektedir.

2.3.2.1.2. Hafif Düzeyde (25-45 dB): Sadece yüksek sesli konuşma seslerinin işitilebileceği, bu kayba sahip bireylerin çoğunlukla işitme cihazlarına gereksinimlerinin olduğu ifade edilmektedir.

2.3.2.1.3. Orta Düzeyde (45-65 dB): Söyleşide tüm konuşmaları kaçırabilecekleri ve işitme cihazı gerektiği vurgulanmaktadır.

2.3.2.1.4. İleri Düzeyde (65-95 dB): Konuşma ve çevre seslerini anlamalarının imkansız olduğu belirtilmektedir.

2.3.2.2. İşitme Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

İşitme yetersizliği olan bireylerde dil gelişimleri ile beraber sosyal/duygusal gelişimleri ve akademik başarı durumunu olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu durumun çocuklarda dil ve konuşma becerilerinin gelişimini, çevre ile bilgi alışverişini, işiten akranlarının ulaşabildikleri yaşantılara ulaşmasını engelleyebilir. İşitme yetersizliğinin erken tanınması çocuğun gelişimine yönelik müdahalelerin hızla başlatılması çok önemlidir (Vuran, 2014).

2.3.3. Görme Yetersizliği

Çeşitli sebeplerle gözün yapısında oluşan zedelenmeler neticesinde gözün görme görevini yerine getirememesi durumudur. Görme yetersizliğinden etkilenme düzeyi her bireyde aynı olmamakla beraber, yetersizliğin seviyesine göre az gören ve kör diye sınıflandırılır (Çakmak, 2011).

2.3.3.1. Literatürde genellikle iki tanım esas alınmaktadır: Yasal ve Eğitsel Tanım.

2.3.3.1.1. Yasal tanımda kör kişi, gerekli tüm düzeltilerden sonra iyi gören gözdeki görme alanı 20 dereceden az ve görme keskinliği 20/200 yada daha az olanları; az gören kişi ise görme keskinliği 20/70-20/200 arasında olanları ifade etmektedir (Vuran, 2014). Metrik sistemde 20/200 görme keskinliği 6/60 oranını ifade etmekte olup iyi gören bir kişinin 60 metreden gördüğünü 6 metreden görmesidir.

2.3.3.1.2. Eğitsel tanımda kör, görme keskinliği kaybı ağır derecede olup, öğrenimini kabartma yazıyla dokunarak okumakta ve konuşan kitaplardan istifade ederek hayatını sürdürmeye gereksinimi olan bireydir. Az gören ise, gözlük, büyüteç gibi araç gereçlerle normal ve büyük puntolu yazıyı okuyabilen bireydir (Çakmak, 2011).

2.3.3.2. Görme Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

Görme, bütün gelişim alanları için uyarıcı bir etkiye sahip olup görmenin sınırlı olması ya da hiç olmaması bireyin gelişimini önemli ölçüde sınırlamaktadır. Görme yetersizliği olan bireylerin gelişimlerini akranlarına benzer bir şekilde tamamlayabilmeleri için sistemli bir müdahaleye ihtiyaç duyarlar (Vuran, 2014)

2.3.4. Ortopedik Engel

Sonradan veya doğuştan, bir hastalık ya da bir kaza neticesinde iskelet ve kas sisteminde yetersizliğin bulunması ve buna bağlantılı olarak bireyin normal yaşamlarını gerçekleştiremeyecek seviyede işlev kaybı ve fiziksel yetersizliğe uğramasıdır. Bacak, kol, el, parmak, ayak ve omurgalarda; eksiklik, kısalık, yokluk, şekil bozukluğu, kemik hastalığı, hareket kısıtlılığı, kas güçsüzlüğü, felçliler, spastikler, Serebral Palsi, ve spina bifida olan kişiler de ortopedik engelli birey grubuna dahil olmaktadır (Karabulut, 2017).

Sinir sistemi, iskelet, eklem ve kaslarındaki engelleri nedeniyle normal eğitim-öğretim sürecinden yeterince faydalanamayan kişilere “ortopedik engelli”, sürekli tedavi ve bakıma ihtiyacı olan hastalıklar nedeniyle eğitim-öğretim sürecinden yeterince faydalanamayan kişilere ise “sürengen hastalığı olan” denilmektedir (MEB, 2011).

2.3.4.1. Ortopedik Engelli Birey ve Süreğen Hastalıkların Sınıflandırılması

Ortopedik yetersizlikten etkilenmiş ve kronik hastalığı olan bireyler değişik şekillerde sınıflandırılmakta olup tıbbi kriterlere göre yapılmaktadır. Yetersizliğe meydana geldiği sebeplere, zedelenmenin seviyesine ve olduğu yere göre sınıflandırılır. Ortopedik yetersizlikten etkilenmiş kişilerin sınıflandırılmasında “zedelenmelerin olduğu yere göre” kriteri yaygın olarak kabul görmektedir (MEB, 2011).

Ortopedik yetersizliğin olduğu yere göre bedensel yetersizliklerin sınıflandırılması;

Merkezi sinir sisteminin zarar görmesi neticesinde ortaya çıkan ortopedik yetersizlikler ile kronik hastalıklar;

- Bel çatlağı inmesi (spina bifida),
- Beyin inmesi (cerebral palsy),
- Konvülsiyon bozuklukları,
- Çocuk felci (polio).

Kas ve iskelet sisteminin zarar görmesi neticesinde ortaya çıkan ortopedik yetersizlikler ile diğer süreğen hastalıklar;

- Ampütasyon,
- Kalça çıkıklığı,
- Kronik hastalıklar (kanser, tüberküloz, şeker ve romatizma hastalıkları).

2.3.4.2. Ortopedik Engel ve Kronik Hastalığı Olan Bireylerin Özellikleri

Hastalığın veya engelin seviyesi kişinin aktivitelere katılımını ve hareket becerilerini, bunlarla bağlantılı olarak deneyimlerini, duygusal – sosyal – bilişsel yaşamlarını direk olarak etkilemektedir. süreğen hastalığı ve ortopedik engeli olan kişilerde denge ve duruş bozuklukları olup kolay düşerler, hemen yorulurlar ve eklem, kol ve bacak ağrıları sık sık görülmektedir. Bazı aile içi olumsuz durumlar, kişinin süreğen hastalığı veya ortopedik engeline ilişkilendirilmekte olup bu da kişide suçluluk ve utanç duygularının gelişimine sebep olabilmektedir. Aile bireylerinin

durumu kabul etmesi, engelli bireyin kişilik özellikleri üzerinde önemli rol oynamaktadır (MEB, 2011).

2.3.5. Dil ve Konuşma Yetersizliği

Dil ve konuşma yetersizliği; konuşmanın tizliği, akışı, ritmi, vurguları, ses öğelerinin çıkarılışı, söyleyişinde ve anlamında bozukluk olmasıdır (MEB, 2011).

2.3.5.1. Dil ve Konuşma Güçlüğü ile İlgili Sınıflandırma

Dil ve konuşma yetersizliği; konuşma bozuklukları, dil bozuklukları ve diğer dil ve konuşma bozuklukları olmak üzere üç şekilde sınıflandırılır (MEB, 2011).

Konuşma bozuklukları;

Konuşma bozukluğu, konuşmanın ritmi, akışı, vurguları, tizliği, ses öğelerinin çıkarılışı ve anlaşılmasında bir bozukluğun olmasıdır (MEB, 2016).

- Söyleyiş (Artikülasyon) bozuklukları: Seslerin tam yerinde ifade edilememesi durumu olup çevresel, yarı damak veya kalıtsal gibi sebeplerle oluşmaktadır.
- Ses bozuklukları: Sesin şiddeti, kalitesi, perdesi ve esnekliğinde iletişimi bozacak farklılıkların olması durumudur.
- Konuşma akışındaki bozukluklar: Konuşma akıcılığının olumsuz olarak etkileyen tekrarlamaları ve duraksamaları içermektedir.

Dil bozuklukları;

- Gecikmiş dil: Kişinin gelişimine ve yaşına ilişkili olarak beklenen dil becerilerinde sınırlılık durumudur. Üçüncü yaşa kadar dil gelişiminin olumsuz seyretmesi durumudur.
- Söz yitimi: Kişide bellek bozukluğu, zekâ geriliği, işitme engeli ve konuşma organlarında bozukluk bulunmadığı durumda konuşma işlevini yerine getirememesi durumunu ifade etmektedir.

Diğer dil ve konuşma bozuklukları;

- Beyin felci ile ilgili dil ve konuşma bozuklukları: Beyinde herhangi bir zarar görme sebebiyle felç ve zayıflık içermesi durumudur.
- İşitme bozukluğuna ilişkin konuşma bozuklukları: İşitme organlarındaki sesleri beyine taşıyan sinirlerde ya da beyinde işitmeyle ilgili herhangi bir yetersizlik nedeniyle kişinin sesleri duyamaması ve konuşma seslerini öğrenmesini engelleyen durumudur.
- Yarık dudak, yarık damakla ilgili konuşma bozuklukları: Yarık dudak üst dudakta tek yada iki yanlı yarıklık olması, yarık damak ise ağız boşluğunun üst kısmında açıklık olmasıdır.
- Öğrenme güçlüğü, zekâ geriliği, duygusal sorunlara ilişkin dil bozuklukları: Zekâ geriliği olan bireylerde her türlü dil bozukluğu görülmekte olup zekâ geriliğinden oluşan algılama bozukluğu nedeniyle dili diğer kişilere göre daha geç öğrenme durumudur.
- İki dillilik (Bilingualizm) ve yöresel konuşmalara ilişkin dil bozuklukları: İki dillilik, iki lisana aynı anda karşı karşıya kalmayı belirtmekte olup ses ve artikülasyon bozuklukları görülebilir.

2.3.5.2. Dil ve Konuşma Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

Dil ve konuşma yetersizliği olan bireyler kısıtlı sözcük dağarcıklarına sahiptirler ve konuşmaları kısıtlıdır. Çiğneme, yutma, salya akıtma sorunları vardır. Çevresinde olan konuşmalara ilgi duymazlar ve dinlemezler. İletişim kurmada isteksizdirler ve anlaşılmasa sesler çıkarırlar. Genellikle yalnız kalmayı, toplumdan uzak durmayı tercih ederler. Çevrelerinde olan seslere ve konuşmalara ilgisiz olup jest ve mimik kullanmaya yönelebilirler (MEB,2016).

2.3.6. Otizm Spektrum Bozukluğu

Otizm spektrum bozukluğu, genellikle etkileri ömür boyu süren, belirtileri erken çocukluk dönemi sürecinde ortaya çıkan, tekrarlanan davranışlara ve sınırlı ilgi sebep olan, kişilerin sosyal iletişim ve etkileşim kurma becerilerini olumsuz olarak etkileyen, nörolojik gelişimsel bir bozukluktur (Rakap, 2017).

2.4. Engelli Bireylerin Sorunları

Engelli bireyler, engel türüne ve seviyesine göre günlük hayatlarında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar ve destek hizmetlerine ihtiyaç duymaktadırlar. Engellilerin günlük hayatta en fazla karşılaştıkları sorunlar; yoksulluk, eğitim, rehabilitasyon, erişim/erişilebilirlik, ulaşım, istihdam ve istihdam sorunun içerisinde işlenecek olan rehabilitasyon ve ayrımcılık sorunudur (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2015).

Ayrıca engelli bireyler için toplumsal ve kültürel faaliyetler, sosyal ilişkiler, temel hizmetlere erişim, yakın çevre ve iktisadi salandan engellenmek ikincil bir engel olarak meydana gelmektedir. Söz konusu durum, engelli bireylerin sosyal yaşantıdan dışlanma olarak da değerlendirilebilir (Genç, 2015).

Toplumun engelli bireyi anlamaması, paylaştıkları yaşantı içinde onları fark etmemesi, engelli bireyinde önyargılı tutumla “nasıl olsa önemsenmiyorum” demesi, toplumdan kendini soyutlaması durumları iletişim konusunda çok ciddi bir problem olarak ortaya çıkmaktadır (Öztürk, 2011).

Engelli bireyler, genellikle devlet yada aileleri tarafından korunma altındadırlar. Bu korunmanın özellikle engellinin ailesi tarafından daha iyi yapıldığı göz önüne alındığında, engelli birey belli bir yaşa kadar iş hayatına atılma isteği olmayabilmektedir (Toplu, 2009). Ancak bir süre sonra söz konusu korunma, engelli bireylerin kendilerini gereksiz veya yetersiz görerek, toplumdan soyutlanmaya neden olabilmekte, hatta arkadaş edinememe, işsiz kalma durumlarında intihara kadar gidebilmektedir. Bu bağlamda, zor bir süreç olsa da engelli bireylerin iş hayatına atılması yada iş sorumluluğu alması, engelli bireylerin sadece ekonomik açıdan bağımsız kalmalarını değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal olarak da büyük yararları olmaktadır (Bilgin, 1999).

2.4.1. Yoksulluk

Öztürk, (2011)’e göre, engelli bireylerin çok büyük çoğunluğunun gelişmiş ülkeler dahil, toplumun yoksul kesimlerinden geldiğini ve yüksek düzeyde yoksulluk riski taşıdıklarını ortaya koymaktadır.

Engelli bireylerin çoğu, eğitim imkanlarından yeterince yararlanamamasından dolayı düzgün çalışma imkanlarına ulaşamamakta ve bu durumda ise istihdamdan

dışlandığından veya iyi bir iş fırsatına sahip olamamalarından dolayı düzenli bir kazanç elde edememektedirler (Toplu, 2009). Öte yandan, işverenden dolayı ayrımcılık ve/veya uzun süreli işsiz kalınmasından doğan baskı sebebiyle birçok engelli, önceleri razı gelmedikleri geçici, düşük maaşlı, güvencesi olmayan ve kayıt dışı olan işleri kabul etmek zorunda kalabilmektedirler. Bundan dolayı, engellilerin gelir dağılımı bakımından aldıkları gelir payı, diğer kişilere nazaran daha düşük seviyede olabilmektedir (İhtiyaç Analizi Raporu, 2017).

Engelli bir çocuğa sahip olan sabit maaşlı bir birey, normal bir bireye göre 4-5 katı daha fazla masraf yapmaktadır. Bu bağlamda, kişinin mevcut durumda yoksul olmasa da, yoksullaşma riski daha fazla olduğu anlamına gelmektedir (Elwan, 1999). Engelli bir çocuğun özel eğitimi, tedavisi, ilaç masrafları, bakımı vb. ekonomik bir problem durumuna gelmektedir. Ayrıca, her engel grubunda olan kişilerin gereksinim duydukları araç ve gereçler engelli bireyler için yaşamlarının önemli bir parçası olmaktadır. Söz konusu araç ve gereçler engelli bireyin hareket kabiliyetini artırıcı özelliklere sahip olduğundan engelli bireyin toplumla daha çok bütünleşmesi anlamına gelmektedir (Öztürk, 2011).

2.4.2. Eğitim

Engelli bireylerin esas sorunlarından biri de eğitimidir. Söz konusu alanda yapılan pek çok araştırma, genel nüfus bakımından eğitime katılımları ile engelli nüfusun eğitime katılımları arasında büyük farklılıkların bulunduğunu göstermektedir. Bu durum, engelli bireylerin eğitimde de büyük çapta kısıtlanmış oldukları ve toplumdaki diğer bireylerine kıyasla fırsat eşitliğinin bulunmadığı bir durumda olduklarını göstermiştir (İhtiyaç Analizi Raporu, 2017).

Eğitim konusunda genel olarak engelli bireyler dışlanmakta, eğitim sistemi engelli olmayanlar bireyler düşünülerek tasarlanmaktadır. Engelli bireyler sistem başlangıcında dışlanmakta, daha sonra ise sisteme dâhil etmeye yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu nedenle öncelikle eğitim alt yapısı geliştirilmeli ve engelli bireylerin gereksinimleri ve farklılıkları değerlendirilerek düzenlenmelidir (Karataş, 2002).

Ayrıca engelli bireylerin yeterli derecede eğitim alamamaları, sosyalleşmelerinin önündeki en önemli sorunlardan birisi olarak görülmektedir.

Engelli bireylerin eğitilmesindeki amaçları özetle sıralayacak olursak (Kösterelioğlu, 2013);

- Toplum içindeki rollerini bilen ve bu rolleri yerine getiren bireyler yetiştirmek,
- Bağımsız olarak yaşayabilmelerini sağlamak için temel yaşam becerilerini geliştirmek
- Yetenek ve yeterlilik kazanmalarına yardımcı olacak eğitim alt yapısını sağlamak, üst öğrenime, iş ve meslek hayatına hazırlamak
- Sosyal ilgi ve alışkanlık kazanmalarını sağlayarak sosyal hayata hazırlanmalarına yardımcı olmaktır.

2.4.3. Rehabilitasyon

Rehabilitasyon; sonradan veya doğuştan herhangi bir kaza yada hastalık neticesinde ruh ve beden kabiliyetinin çeşitli seviyelerde kaybeden bireyin, sağlığına kavuşturmak veya geriye kalan yetenek ve kudretlerini geliştirerek, ekonomik, sosyal, fizik, psikoloji ve mesleki açıdan en yüksek dereceye varmak için yapılan işlemlerin bütünüdür (Seyyar, 2002).

Engelli bireylerin toplumla bütünleştirilmesinin önündeki en büyük engellerden biriside rehabilitasyon ve araç gereç ihtiyacının yeterince karşılanamaması durumudur. Bir nedenle, engelli hale gelen kişi önceden yapabildiği işleri artık yapamıyor ise, söz konusu işi yapabilmek için uyum sağlaması yani rehabilite edilmesi gerekmektedir. Engelli bireyin böyle bir rehabilitasyon sürecinden geçmemiş olması, topluma ve ailesine faydalı olamayacağı anlamına gelmektedir (Öztürk, 2011).

2.4.4. Erişilebilirlik

Erişilebilirlik, engellilerin bağımsız olarak hayatlarını sürdürebilmeleri, hayatın her alanına etkin ve tam katılım sağlamak ve engelli olmayan kişilerle eşit şartlarda ulaşma, fiziki çevreye, iletişim ve bilgi teknolojileri ile sistemlerine dahil olacak biçimde hem kentsel hem de kırsal alanlarda, halka açık diğer hizmetlere ve tesislere, “evrensel tasarım” prensibiyle erişiminin sağlanması demektir (Özgül, 2014).

Engelli bireyler kültürel, sosyal, politik yaşama diğer insanlardan farklı olarak daha az katılım sağlamakta ya da bağımsız olarak katılamamaktadırlar. Bu kısıtlılıkları ortadan kaldırmak ve özellikle toplu taşıma gibi olanakları artırmak, engellilerin

toplumla bütünleşmelerini sağlayacak ve sosyal dışlanma sorununu azaltacaktır (Özgökçeler, 2006).

Ülkedeki yerel yönetimler, teknik ve sosyal altyapı yatırımlarıyla şehrin şekillenmesinde önemli bir göreve sahiptir. Yerel yönetimlerce, toplu ulaşım hizmetlerinin, şehirdeki her türlü yapı ev açık alanların engelli bireyler için ulaşılabilirliği sağlıyor olması, engelli bireylerin sosyal hayat katılmasında fırsat eşitliği sağlayan en önemli unsurlardan bir tanesidir (Öztürk, 2011).

2.4.5. Ulaşım/Ulaşılabilirlik ve Fiziksel Çevre

Sosyal ve iş hayatında engelli bireylerin karşılaştıkları diğer bir önemli sorun ise ulaşım/ulaşılabilirlik ve fiziksel çevre koşulları ve bunların yol açtığı sınırlamalardır.

Yollar, kaldırımlar, parklar ve bahçeler, kamu binaları, okullar, ulaşım araçları, içinde yaşanılan yapılar ve birçok fiziksel çevre ögesi, engelli bireylerin topluma katılımlarının önünde ciddi bir sorun oluşturmakta bu gibi sebeplerle yaşadıkları sıkıntılara yenileri eklenmektedir (Öztürk, 2011).

Fiziksel çevrenin yapılandırılmasında engelli bireyler açısından sorumlu kişi ve kurumların bilinçli, bilgili ve duyarlı davranmaları sağlanmalı, yapılandırma süreçlerinde engellilerin, ailelerin ve örgütlerin katılımı ise çok önemlidir (Hazer, 2005).

Ulaşılabilirlik; *“Herkesin, bağımsız olarak istediği her yere ve her hizmete güvenli olarak ulaşabilmesi ve burayı kullanabilmesi”* olarak tanımlanmakta olup engellenen kişi, iş, ev, okul ve sosyal hayattaki diğer görevlerini yerine getirebilmede engel çeşidine göre farklı seviyelerde zorluklar yaşamaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2015).

Ulaşım sisteminde engelli bireylerin en sık karşılaştığı sorunlar şöyle sıralanabilir (Gönülaçan, 2016);

- Merdiven ve asansör sistemlerindeki eksikler,
- Ulaşım araçlarında bulunan kapı kolu, bilet makineleri gibi gereçlerin engellilerin kullanımı göz önüne alınmadan dizayn edilmiş olmaları,
- Görme engelliler için işaret levhalarında ki değişimlerin tanımlanmamış olması,

- İşitme engelliler için gerekli iletişimi kurabilecekleri kimsenin olmaması, şoförlerin işaret dili bilmemesi vs.,
- Düzensiz, kırık veya engebeli yollar özellikle tekerlekli sandalye kullanan engellilerin ulaşım sorunlarının başında gelmektedir.

2.4.6.Engelli Bireylerin İstihdam ve İş Yaşantısında Karşılaştıkları Sorunlar

Engelli bireylerin iş yaşantısında karşılaştıkları sorunların sebebi genellikle eğitim, ulaşım, fiziksel çevre, ayrımcılık gibi yaşadıkları fırsat eşitsizliklerinden kaynaklanmaktadır (Şahan, 2018). İstihdam öncesi bu sosyal alanlarda yeterince korunamayan engelliler niteliksiz olmaları sebebiyle ya düşük ücretli, basit işlerde çalıştırılmakta yada istihdam edilememektedir (Kayacı, 2007).

Engelli bireylerin iş yaşantısında karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri ayrımcılıktır. Engelliğe dayalı ayrımcılık şu şekilde tanımlanmaktadır *“İnsan hak ve temel özgürlüklerinin, siyasi, sosyal, ekonomik, medeni, kültürel veya başka bir alanda tam ve diğer kişiler ile eşit şartlarda kullanılması veya söz konusu durumlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü dışlama, ayırım veya kısıtlamayı içermektedir”* (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, 2011).

Engelli bireylerin iş yaşantısında genelde çalışma piyasasında işsizlik oranının çok fazla olması ve eksik istihdam gibi çalışma piyasasına girdikleri işgücü çeşididir. Ayrıca işsizlik, yoksulluğu beraberinde getirmektedir. Eğitim alabilmek, işgücü piyasasının gereksinimi olan eğitimi alabilmek ya da eğitim kurumlarına ulaşabilme de bir diğer önemli husustur. Çünkü söz konusu eğitim düzeyi, işgücü piyasasında olan konumunu doğrudan etkilemektedir (Durmaz, 2017).

İstihdam edilen engelli bireyin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınmadığından ve gerekli eğitimi verilmediğinden işe alınan engellilerden genellikle beklenen verim alınamamaktadır (Aktaş, 2004). Başlangıçta işgücü piyasasına girebilmeyi başaran engelli birey, çalışma ortamında karşılaştığı sorunlar ve tutumlardan dolayı işe yaramaz, verimsiz hissedebilmektedir (Köksal, 2010).

Engelli bireylerin iş yaşantısında diğer büyük sorun ise beklenenden daha düşük ücretler verilmesidir. Engelli bireyler işsiz kalmada büyük bir risk taşımaktadırlar ve istihdam edilenlerin çoğunluğu da daha düşük ücret ödenen kesimlere dahil olmaktadır (Magoulis ve Trichopoulou, 2012). Engelli bireyler genellikle talep

edilmeyen ve kişiyi memnun etmeyen düşük ücretli, düşük statülü, düşük vasıflı iş türlerine istihdam edilmektedirler (Thornton ve Lunt, 1995).

İşyeri ve işin uygun olmayışı, işyerinde kullanmaları için gerekli araç ve gereçlerin engellilerin ihtiyaçlarına cevap vermemesi, işverenin engelli bireye nasıl davranacağını bilememesi, gerek iş arkadaşlarının gerek amirlerinin olumsuz tutumları, engellilerin işyerinde karşılaştıkları belli başlı sorunları oluşturmaktadır (Kayacı, 2007).

Engelli kotaları işverenler tarafından “statüsü düşük kadrolar” olarak algılandığından eğitilmiş engelli bireylerin de kendilerine uygun iş bulması zorlaşmakta ve bu önyargı sebebiyle de genellikle vasıfsız ve düşük işlerde çalıştırılmaktadırlar (Kayacı, 2007). Halbuki yapılan araştırmalarda engelli çalışanların çalışma hayatındaki en verimsiz bireyler değil aksine diğer çalışma arkadaşları kadar performans göstermekte oldukları ortaya konulmaktadır (Köksal, 2010).

Diğer yandan, genellikle engelli bireyler, engel durumlarına ve kendilerine uygun işlerin teklif edilmediğini, işverenlerin işe alım süreçlerinde kendilerini oyaladıklarını ve içten olmadıklarını, işyerinde ve işyerine ulaşımında fiziki şartların uygun olmadığını, bazı engelli bireyler ise kendilerinin istihdamının yasal bir zorunluluk olduğunu belirterek üretime çok bir katkı yapmadan istihdam edilmek istediklerini beyan etmektedirler (Öztürk, 2011).

2.5. İşverenlerin Engelli Bireylere Karşı Genel Tutumları

İşverenler genel olarak engelli bireyleri verimsiz, niteliksiz, işyerine uyumsuz şeklinde değerlendirildiğinden engelli istihdamına yanaşmadıkları bilinmektedir (Baybora, 2006).

İşverenlerin engelli bireyleri iş istihdamına ve engelli ile çalışılmasına ilişkin tutumlarında, engelin derecesi, engelin türü, işverenlerin engelli çalışanlar ile daha önceki iş deneyimleri işverenlerin engellilerle olan etkileşimleri, işyerinde çalışan sayısı, işverenin eğitim düzeyi işverenin cinsiyeti gibi parametrelerin olduğu görülmektedir (Özmen, 1996)

İşverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları engel türüne göre farklılaşmakta olup özellikle belli engel türlerini işe alınmasını tercih etmektedirler. Fiziksel, işitme

ve görülebilir engeli olmayan bireyler zihinsel, duygusal ve görme engelli bireylerden çok daha fazla işverenler tarafından tercih edilmektedir (Özmen, 1996).

İşverenler engelli işgücünü genellikle hukuki bir zorunluluk, işyerleri için ise ek maliyet unsuru ve zaman kaybı olarak görmektedirler. İşverenlerin engelli birey çalıştırmama konusunda, işgücü piyasasında fazlasıyla sağlam işsiz bulunması ve yoğun rekabet ortamı arkalarına sığındıkları en önemli iki durumdur. Özellikle bu düşünceyi savunanlar olmakla birlikte toplumsal yapı içerisinde engelli bireylerde tüm haklara sahiptir (Hasırcıoğlu, 2006).

İşverenlerin engelli bireyleri istihdam etmeye ilişkin çeşitli korkuları bulunmakta olup bu korkular zamanla bazı tutumlara dönüşmektedir (Gönülaçan, 2016). Bunlar; engelli istihdamının maliyetine yönelik korku, engelli çalışanları fazla gözlem altında bulundurma ve verimlilik kaybı korkusu, verimsizse bile engelli çalışanı işte çalıştırma zorunluluğu ile ilgili korku ve vasıfsız insan kaynağına sahip olma korkusundan oluşan tutumlardır (Gönülaçan, 2016).

İşverenlerin engelli istihdam etmeme sebeplerini, yapılmış bir çalışmada şu şekilde ortaya konulmuştur (Orhan, 2013);

- Engelli bireyler; Sürekli mazeret izni alır.
- Kazalara daha çok sebep olurlar,
- Alingan ve çabuk kızarlar,
- Ceza uygulanması daha zor olur,
- Yükselme/terfi fırsatları sınırlıdır,
- İşyerindeki diğer çalışanları olumsuz etkilerler,
- Duygusal problemleri daha çok olmaktadır,
- Halkla ilişkiler yönünden iyi bir izlenim bırakmazlar,
- Hareket yeteneklerindeki sınırlılıklar özel düzenlemeler ihtiyaç duyar,
- İşletmelerde engelli bireylere uygun iş bulunmamaktadır,
- İşyeri güvenliğini tehdit ederler,
- Önceli olarak emek piyasası içerisinde emek arzı, engellileri çalıştıramayacak kadar çoktur.

2.5.1.Engelli Çalışan İstihdam Etmenin Olumlu Yönleri

Birçok araştırmada işverenler açısından engelli çalıştırmanın getirdiği olumsuzluklarda bahsedilse de pek çok yararı da bulunmaktadır. Bunlarda birkaçı aşağıda açıklanmıştır (İşverenler Rehberi ,2011);

2.5.1.1. Vergi Avantajları

Vergi yüklerini azaltmak maksadıyla arayış içinde olan işyerleri, engelli çalışanları işe alarak bir çok vergi avantajı sağlayabilmektedir. Bazı AB ülkelerindeki işyerleri tesislerini engelliler için daha erişilebilir hale getirerek maliyetlerini azaltmaktadırlar. Bununla beraber engelli bireyleri istihdam eden işyerleri devletin sağladığı avantajlı uygulamaları ve kredi kullanma imkânları da kullanmaktadırlar (Joseph, 2019).

2.5.1.2. Geniş Yetenek Havuzu

İşverenlerin engelli bireyleri istihdam etmekte isteksiz olmaları, yetenekli çalışanlar kaynağına erişimlerini sınırlandıkları anlamına gelmektedir. Küçük işyeri sahipleri, büyük işverenler ile çalışanlarına aynı ücret ve olanakları sunamadıklarından dolayı vasıflı adayları cezpt etmekte güçlük çekmektedirler. Bu durumda, engelli olup olmamalarına bakılmaksızın uzun vade de mevcut durumda en iyi çalışanları işe almamak küçük işyerlerinin başarılı olma şansına engel olabilmektedir (İşverenler Rehberi, 2011).

2.5.1.3. Güçlendirilmiş İmaj

Engelli bireylerin istihdamı toplumda, işyeri hakkında olumlu bir imaj oluşmasına yardımcı olur. Böylelikle, işyeri değerleri ve çalışma ahlakı çerçevesinde yatırımcılarına, hissedarlarına, müşterilerine ve çalışanlarına karşı iyi bir itibar sağlamış olur (Orhan, 2013).

2.5.1.4. Yasal Sorunların Engellenmesi

Kota sistemini uygulayan devletlerde, engelli çalışanlara iş vermek işletmedeki bazı kanuni sorunlar ile özellikle işyerindeki ayrımcılığa yönelik konuların engellenmesinde yardımcı olabilmektedir. Ayrıca, işletmeye finansal veya saygınlık kaybı gibi zarar verebilecek konularda dava açılması durumunda oluşabilecek riskleri de en aza indirilmiş olunur (Joseph, 2019).

2.6. Engelli Bireylerin İstihdam Konusunda Devletlere Göre Hukuksal Hakları

Engellilerin istihdamına ilişkin hukuksal hakları devletlere göre farklılıklar içermekte olup Türkiye, KKTC ve AB (Avrupa Birliği) mevzuatı incelenmiştir.

2.6.1.KKTC Hukukunda

KKTC Anayasası'nın Özel Olarak Korunma Hakkı (Madde 57) maddesinde; *“Devlet, beden ve ruhen engellilerin topluma uyum sağlamaları maksadıyla engellilerin istihdam, rehabilitasyon, sosyal yardım ve eğitimleri için gerekli olan kuruluş ve kurumların kurulmasını sağlar”* ibaresi geçmektedir. Anayasa'ya binaen sadece “Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasası” bulunmakta olup yasanın amacı ise ruhsal veya bedensel açıdan çalışamayacak derecede engelli veya hasta olan bireylere sosyal ve psikolojik destek sağlamaktır. Söz konusu yasa altında yapılmış “Kamuda Çalışan Özürümlülerin Hak ve Ödevleri Tüzüğü” ve “Özel Sektörde Engelli İstihdamının Desteklenmesi Tüzüğü” bulunmaktadır. Özellikle özel eğitim konusunda hiçbir yasa ya da tüzük bulunmamaktadır. Ayrıca yapılan incelemede, KKTC İş Yasası (Sayı: 22/1992)'nda engelli bireylere yönelik herhangi ibare geçmemektedir.

Kamuda Çalışan Özürümlülerin Hak ve Ödevleri Tüzüğü (Sayı: 570/1998), kamu sektöründe çalıştırılan engellilerin hakları, ödevleri, yasakları, disiplin işlemleri ve cezalara ilişkin düzenlemeleri kapsamaktadır.

Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasası (Sayı: 64/1993)'nın istihdam kısmında özetle;

- Engelli bireyler, engellilik seviyeleri ve eğitim durumları göz önüne alınarak işe alınırlar,
- İstihdam edilen engelli bireyler iş ve çalışma ortamına uyum sağlamaları maksadıyla, devlet ve/veya işverenler tarafından gerekli önlemlerin alınması açısından yükümlüdürler,
- Kamu veya özel sektördeki işverenler, Çalışma Daireleri'ne kayıt yaptırarak çalışma talebinde bulunan ve işyerlerine gönderilecek engelli bireylerden, işyerlerinde istihdam edilen her tam yirmi beş kişiye karşılığında bir engelli birey çalıştırmakla yükümlü olduğu ibareleri yer almaktadır.

Ayrıca Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasası (Sayı: 64/1993)'nda istihdam imkanı olmayan engelli bireyler için devlet tarafından korunan özel işyerleri açılması gerektiği ifadesi geçmektedir. Aynı yasada, özel sektörde engelli birey istihdamı teşvik edilmekte olup özel sektörde istihdam edilen her engelli bireye yönelik yapılan sosyal güvenlik yatırımları “işveren katkı payı” olarak işverene iade edilmektedir.

Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasası (Sayı: 64/1993)'nın suç ve ceza kısmında ise söz konusu yasa kuralları veya bu yasa kuralları altında çıkarılacak olan tüzük hükümlerine uymayan işverenler/kişiler bir suç işlemiş sayılacakları ve mahkumiyetleri durumunda ise çalıştırmakla mükellef oldukları her engelli birey için aylık asgari ücretin on katına kadar para cezası ile çarptırılabilir ifadesi geçmektedir.

2.6.2. Türkiye Hukukunda

Türkiye’de engellilerin işçi olarak istihdamı ise, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30’uncu Maddesi’nde belirtilen kota sistemiyle yapılmaya çalışılmakta olup söz konusu sistem kapsamında; “50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları; kamu işyerlerinde % 4, özel sektör işyerlerindeyse % 3 engelli birey ile % 2 eski mahkum veya terör ile mücadelede malul sayılamayacak durumda yaralanan işçinin meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdür” ibaresi geçmektedir (Türkiye İş Kurumu, 2018).

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 101’inci Maddesi’ne göre, yukarıda açıklanan İş Kanunu’nun 30’uncu maddesine aykırı olarak, “Engelli işçi çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli işçi için her ay belirlenen miktarda ceza ödemekle yükümlüdür” ibaresi geçmekte olup söz konusu para cezasından kamu kurum ve kuruluşları hiçbir şekilde muaf olmamaktadırlar. Aynı madde uyarınca, elde edilecek gelir, engellilerin mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitimine, iş bulmasını sağlayacak destek ve teknoloji geliştirme gibi projelerin hayata geçirilmesinde kullanılmaktadır (Mamatoğlu, 2015).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53’üncü maddesine göre kurum ve kuruluşlar, mevcut personel kadrolarında %4 oranında engelli birey çalıştırmak zorundadırlar. Engelli personeli çalıştırma yükümlülüğü yerine getirilmesinin takip ve

denetimi ile devlet memurluğu kadrosuna yerleştirmeleri T.C. Devlet Personel Başkanlığı sorumluluğunda yürütölmektedir (Gönölaçan, 2016).

Engelli bireylerin istihdamı yasalarla devlet güvencesi altına alınmış olsa da uygulamada engelli bireylerin istihdamında sorunlar yaşanmaktadır. Genel olarak işverenler engelli birey çalıştırmak yerine hukuki olarak cezai yaptırımı tercih etmektedirler (Öcal, 2014).

2.6.3.AB Hukukunda

Sosyal bir devlet olmanın bir gereği olarak engelli bireylerin istihdamı ve istihdamın artırılması, Avrupa Birliği ölkelerinin üzerinde durduğu önemli konulardan biridir. Engellilerin iş sahibi olabilmeleri, çalışma imkanlarından yararlanabilmeleri, ve sosyoekonomik yönden saygın ve bağımsız bir yaşantı sürdürebilmeleri bütün insanların olduğu kadar, engelli bireylerin de en doğal hakkıdır (Seyyar, 2001).

Avrupa’da engelli istihdam politikalarının esas dayanağı eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele anlayışıdır. Engellilere ilişkin zorunlu kota uygulamasıyla beraber sosyal teşvikler de son derece önemlidir (Orhan, 2013).

AB’de yaklaşık 80 milyon kişi çeşitli derecelerde engelli olup genellikle toplum ve işgücü piyasasında yeterince yer alamamaktadırlar. Ayrıca engelliler arasında yoksulluk oranı ortalama %70’in üzerindedir (Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020, 2010). AB, hem BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’ den doğan yükümlölüklerini yerine getirmek hem de artan engelli nüfusunun yaşam standartlarını yükseltmek maksadıyla Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020’ye ihtiyaç duymuştur (Öcal, 2014).

Söz konusu stratejinin genel amacı engelli bireylerin güçlenerek, haklarını tam manasıyla kullanabilmeleri, toplum hayatına katılmalarını ve Avrupa ekonomisine katkısını sağlamaktır (Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020, 2010).

Stratejiye ilişkin olarak engellilerin istihdam ile ilgili alınacak genel tedbirler iki aşamalı olarak planlanmıştır. Bunlar, engelli bireylerin korunması ve işgücü piyasalarına geçiş programları ile engellilerin direk istihdamına yönelik aktif programlardır. Bu programlarda, ayrımcılıkla mücadele, istihdam kotalarının düzenlenmesi ve ulaşılabilirlik yer almaktadır (Orhan, 2013).

2.7. Engelli Bireylerin İstihdam Yöntemleri

Engelli bireylerin nasıl ve ne şekilde istihdam edilebileceklerine ilişkin yapılan araştırmalarda farklı engelli istihdam yöntemleri ortaya çıkmıştır. Engelli bireylerin engel derecelerine göre, iş hayatında farklı yöntemlerde yer alabilmektedirler. Yaygın olarak kullanılan yöntemler aşağıdaki sunulmuştur (Öz ve Orhan, 2012).

- İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı,
- Kota Sistemi (Yasal Zorunlulukla İstihdam),
- Korumalı İşyerleri,
- Kişisel Çalışma Yöntemi,
- Evde Çalışma Yöntemi,
- Kooperatif Çalışma Yöntemi.

İstihdam yöntemlerinde kota sistemi en yaygın olarak bilinen ve uygulanan olup yalnızca kotadan yararlanabilme aşamasında yer alan prosedürlere katılabilen ve diğer engelli bireylerle rekabet edebilen engellileri kapsamaktadır. Bunların dışında yer alan engelli bireyler için ise farklı programlar gerekmektedir. Örnek olarak korumalı işyerleri bu grupta yer alamayan engelliler için oluşturulmuştur (Yılmaz, 2004).

2.7.1. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı

Bu yöntem de devlet yaptırımı olmadan işverenin kendi istek ve iradesiyle engelli çalıştırmasıdır. Bu durum engellilerin bireysel çabalarına ve işverenlerin engelliler konusundaki olumlu veya olumsuz bakış açısına bağlıdır. İşverenlerin hukuksal zorunluluk olmadan engelli istihdamı zor gözükmektedir (Öcal, 2014).

2.7.2. Kota Sistemi (Yasal Zorunlulukla İstihdam)

Bu yöntem, istihdam konusunda işverenlerin belirlenmiş oranda veya sayıda engelli çalıştırmanın yasal güvence ile mecburî kılınması (kota sistemi), engellilerin çalışma hayatına katılmalarını kolaylaştırmak ve daha rahat iş bulabilmelerini sağlamaktır (Seyyar, 2001).

Yasal düzenlemelerle engelli bireylerin çalıştırılmaları, özel veya kamu işverenlerinin istemlerine bağlı değildir. Engelli birey çalıştıran işveren engelli çalıştırma konusundaki yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadırlar. Engellilerin

yasal zorunluluk ile iş hayatında yer almalarının çeşitli yöntemleri vardır. Bunlar kısaca şöyledir (Altan, 1998).

- İşverenlerin veya kota uygulaması ile işçi çalıştıran işverenlerin, yine kanunlarla belirlenen sayı veya oranda engelli çalıştırması yöntemi,
- Ülke çapında yaygın ve kolaylıkla belirlenebilen bazı mesleklerin ve işlerin tamamen engellilere ayrılması yöntemi,
- Bazı meslek ve işlerin tamamen değil, kanunlarla belirlenen iş yerleri, çalışma alanı veya mevkiler için engellilere ayrılması yöntemi,
- İstihdamın tercih ve önceliklerin yasalarla engellilere ayrılması yöntemi,
- İşverenlerin işçi talep ve boş kadrolarını zorunlu olarak görevli bir kuruma bildirmesi ve bu kurumun talep ve boş kadrolara göre engelli bireyi işe yerleştirmesi yöntemidir.

Bu yöntemler hem kamu hem de özel kuruluşlar için geçerli olup biri veya birkaçı da uygulanabilir. Söz konusu yasalar düzenlenirken, işverenin çalıştırdığı çalışan sayısı ile işyerinde çalıştıracağı engelli oranlarının, ülkenin, ticari, endüstri ve sosyal yapısına uygun ve uygulanır olmasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu konudaki yasalar hazırlanırken, ülkenin gelecek yıllardaki ticari ve endüstri gelişimi ve gereksinimleri ile yasaların kısa zamanda değiştirilemeyecek olması de göz önünde bulundurulmalıdır (Altan, 1998).

2.7.3. Korumalı İşyerleri

Korumalı işyeri; engelli bireye, normal çalışma ortamı olarak düşünülen rekabet ve başarısız olma riski bulunmadan çalışma fırsatı veren, devletin özel veya genel bütçeden yardım alınarak açılan işyerleridir. Normalleştirme yerine, bir takım düzenlemelerle birlikte (çalışma tarih ve saatleri, gözetim, üretim planları gibi) kişiyi düş kırıklıkları, risk ve problemlerden koruyarak işin gerektirdiği normal görevlere devamını sağlamaktadır (Aktaş, 2004).

Korumalı istihdamsa; normal işgücü piyasasına kazanımları zor olan engelliler için, istihdam ve mesleki iyileştirmelerini sağlamak maksadıyla, gerektiğinde çalışma ortamının devlet tarafından mali ve teknik olarak desteklenerek özel olarak düzenlendiği işyerlerinden oluşan bir yöntemdir (Toplu, 2009).

Bu yöntemin asıl amacı engel derecesi ağır olan ve evde oluşturulabilen imkânlar seviyesinden çıkıp işyerinde de gerekli düzenlemelerin yapılarak, engelli bireylerin hem çalışma hayatına hem de sosyal ve toplumsal hayata katılmalarındaki engeli kaldırmaktır (Şişman, Kocabaş ve Yazıcı, 2011).

2.7.4. Kişisel Çalışma Yöntemi

Bu yöntem, engelli bireylerin genellikle aldığı eğitime/kursa yönelik olarak kendi imkanları ve özel çabalarıyla, devlet ve/veya çevresindekilerin desteğiyle iş hayatına atılarak kendilerine ait işyerleri kurup çalıştırmaları, hatta diğer bireylere istihdam alanı sunmalarını ifade etmektedir (Genç ve Çat, 2013).

Engelli bireylerin kendi işlerini kurup işletmeleri, hatta başkalarına istihdam imkânı sağlamaları esasına dayanmakta olup esnek çalışma saatleri nedeniyle tercih edilebilecek bir yöntemdir. Engelli bireylerin vasıf düzeyleri, nitelikleri ve bir iş kurup çalışabilmenin şartları ile birlikte düşünüldüğünde, kendi işlerini kurabilmeleri ve yürütebilmeleri için dışarıdan desteklenmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda, kendi işini kurmak isteyen engelli bireylere parasal ve hizmet niteliğindeki yardımlar sağlanmalıdır (Öz ve Orhan, 2012).

2.7.5. Evde Çalışma Yöntemi

Bu yöntem, engeli evden çıkamayacak kadar ağır olan engelli bireylerin evde oluşturulan ortamda uygun işleri esnek çalışma saatleri içerisinde yapılmasını öngören bir sistemdir (Genç ve Çat, 2013).

Ayrıca, bilgi sistem teknolojilerindeki gelişmeler ile hareket etmekte zorlanan ortopedik engelli bireyler, yaşadıkları çevredeki engelleri aşabilmekte, ihtiyaç olan bilgi ve hizmete ulaşabilmektedirler. Görme engelliler için yazılı metinlerin taranıp sesli duruma getiren cihazlar, işitme engelliler için kısa mesajlara alternatif olarak internet özellikli cihazların geliştirilmesiyle engellilerin iş hayatına katılmaları kolaylaşmıştır. Bununla birlikte engelli bireyler, olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalmadan engelsiz ve erişilebilir bir iş ortamında çalışma fırsatı elde edilebilmektedirler (Berkün, 2013).

2.7.6. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yöntemi, işbirliği ve dayanışmanın temel alındığı, engelli bireylerin kendi çabalarıyla veya devlet desteğiyle çeşitli iş alanlarında kendilerine çalışma imkânı oluşturdukları kooperatif örgütlenmelerine denmektedir. Bu yöntemde engelli bireyler, bağımsız bir kuruluş olarak bulundukları sektörde faaliyet göstermekte, mevcut kapasite ve yeteneklerini değerlendirmekte ve bunları yapacakları işe yönelik iyileştirmede bulunmaktadır (Türen, 2014).

Engelliler, dayanışma ve işbirliğinin bulunduğu kooperatif biçimi örgütlenmeyle aynı durumda olan engelli bireylerin, gerek beceri ve yeteneklerini belli bir amaç doğrultusunda birleştirmeleri yönünden, gerekse aralarında iyi bir iletişim kurmaları açısından kooperatifleşme, istihdam edilmelerine yönelik başarılı olmalarını sağlayabilmektedir (Meşhur, 2004).

Uygulamada bu yöntem, korumalı işyerlerine benzeyen bir yapıda olmasına rağmen tek farkı, korumalı işyeri yönteminde işyeri şeklinde örgütlenirken, kooperatif çalışma yönteminde engelli bireyler kooperatifler şeklinde örgütlenmektedirler (Öz ve Orhan, 2012).

2.8. Tutum

Tutum, önem verilen yakınların beklentiler, kişisel kuralları ve bireyin davranışı üzerindeki kendi kontrolüne ilişkin algısıyla beraber davranışa yönelik niyeti belirlemektedir. Söz konusu niyete de bağlantılı olarak davranış, yakın bir gelecekte oluşmakta yada oluşmamaktadır (Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2011).

2.8.1. Tutumun Öğeleri

Tutumlar; Bilişsel öge, duyuşsal öge ve davranışsal öge olarak üç temel öğeden oluşurlar (Kağıtçıbaşı, 2006).

2.8.1.1. Bilişsel (Zihinsel) Öge

Bireyin çevresinde birçok uyarıcı bulunmakta olup bu çevresel uyarıcılar hakkında doğrudan (görerek, kendi okuyarak vb.) veya dolaylı olarak (medya

aracılığıyla, birinden duyarak vb.) çeşitli inanca, bilgiye veya tecrübeye sahip olunmaktadır. Bu kapsamda, tutumların bilişsel öğeleri, bireyin belirli bir tutum nesnesine ilişkin bilgi, olgu, ve inançlarını da içeren düşüncelerinden oluşmaktadır (Taylor, Peplau ve Sears, 2007).

2.8.1.2. Duyuşsal Öğ

Duyuşsal öğ; bireyin herhangi bir duruma, olaya, çevre ile ilgili olan bütün uyarıcılara yani tutum olgusuna ilişkin heyecan ve duygularından, olumlu ve olumsuz değerlendirmelerinden oluşmaktadır (Tavşancıl, 2014)

2.8.1.3. Davranışsal Öğ

Davranışsal öğ, kişinin tavır, söz ve diğer hareketlerinden gözlemlenebilen, tutum olgusuna karşı olumlu ya da olumsuz davranma eğiliminden oluşmaktadır (Ajzen, 2005).

2.8.2. Tutumun İşlevleri

Katz (1960) tutumların 4 işlevi olduğunu söylemektedir. Bu işlevler, temel olarak genel tanımlarla açıklansa da, kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir.

Bunlar (Tutar, 2016).

2.8.2.1. Tutumların Araçsallık (Fayda) İşlevi

Bu görüşe göre tutumlar, sosyal öğrenme teorisi kuralları çerçevesinde insanları mükafatlandırıcı sonuçlara yöneltirken cezalandırıcı olanlarından kaçınmalarını sağlamaktadır (Arkonaç, 2016).

2.8.2.2. Tutumların Bilgi Sağlama İşlevi

Çevremizde olan uyarıcıları kategorize (iyi - kötü ya da dostça - düşmanca gibi) ederek, çevre ile daha kolay bir iletişim ya da etkileşim sağlamaktır. Diğer bir deyişle bu işlev kişinin çevreyi basitleştirerek daha kolay uyum göstermesini sağlar (Akgül, 2011).

2.8.2.3. Ego Savunma İşlevi

Tutumlar, bir savunma mekanizması olarak kişiyi dışsal ya da içsel çevresel tehditlere karşı koruyan bir işlev görmektedirler. Bu işlevde kişi, kendisine ters düşen

ya da kabul etmediği gerçekleri reddederek, kendine olan güvenini korumaktadır (İnceoğlu, 2011).

2.8.2.4. Değer İfade Etme İşlevi

Bireylerin çevrelerine "ne olduklarını" ifade etmelerini sağlayan bu işlev, kişinin kendisiyle benzer değerlerini paylaşan diğer kişileri tanımlamasını yada kendisinin bu şekilde tanımlamasını sağlamaktadır. Bireyin içinde yaşadığı toplum değerleri ve nitelikleri de, tutuma karşı oluşan eğilimlerin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Arkonaç, 2016).

2.8.3. Tutum Değişikliği

Tutum değişikliği, kişinin herhangi bir tutum ögesine ya da ögelerine karşı olan genel değerlendirme eğiliminin değişmesi olarak ifade edilebilir. Bu durum, toplumsal ve bireysel iradeden kaynaklı olarak zorlama olmaksızın belirmektedir (İnceoğlu, 2011).

Bireyler, tutum değiştirmeyi sağlayabilecek örneğin reklamcılar, eğitimciler, politikacılar gibi birçok uyarıcı ile karşılaşmaktadırlar. Bilim adamları neden tutumların değiştiğini, nelerin etkili olduğunu belirlemek için bir çok kuram geliştirmişleridir. Özetle bu kuramları beş grupta toplayabiliriz (Baysal ve Tekarslan, 2004).

2.8.3.1. Öğrenme Kuramları

Bu kuramlarda, tutum değişimi bir öğrenme prosesi olarak tutumların koşullandırma yolu ile değiştirilebileceği düşünülmektedir. Klasik koşullanmada olduğu gibi, deneyim hoşla gitmişse, o tutuma karşı tutum olumlu ve daha sonraki değerlendirilmelerde de bu olumlu tutum devam etmektedir. Ancak, hoş olmayan deneyimlerle ilişkilendirilenler olumsuz tutum olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2014).

2.8.3.2. İşlevsel Kuramlar

Bu kuramlarda, birey tutumlarının bir takım amaçlara hizmet ettikleri, diğer bir ifadeyle bireyin ihtiyaçlarını karşılamada araçsal davrandıkları değerlendirilmektedir (Tutar, 2016).

2.8.3.3. Bilişsel Tutarlılık Kuramları

Bu kuramlarda, genel olarak bireyin kendi iç sistemindeki tutarsızlıkları gidermek için duyguları, bilgileri ve davranışları arasında tutarlılık sağlamaya çalıştığı varsayımına dayanarak, bu tutarsızlıkların nasıl giderildiği incelenmiştir (Cooper, 2007).

2.8.3.4. Algısal Yaklaşımlar

Bu yaklaşımlar, tutum değişim prosesini, inanılan yada inanç düşüncedeki bir değişim değilde tutum nesnesinin algılanmasındaki bir değişim olarak ele alınmaktadır (İnceoğlu, 2011).

2.8.3.5. İkna Edici İletişim

Bu yaklaşıma göre, bir iletişimin etkili olabilmesi için kaynak, mesaj, araç, alıcı ve hedef bağımsız değişkenlere ihtiyaç vardır. Bu değişkenler, kişinin kavrama, dikkat, sözlü ya da davranışsal eylem, kabul ve saklama gibi özelliklerini değişik seviyelerde etkilemektedirler. İkna edici iletişimle, tutumların iletişim yolu ile değiştirilmesi, kişilere ilişkin olumlu tutumların gelişmesini sağlamak ve mevcut olumlu tutumları güçlendirmek, olumsuz tutumlarıysa olumlu yönde değiştirmek esas alınmaktadır (Tutar, 2016).

2.8.4. Tutumun Ölçülmesi

Bir tutum doğrudan ölçülemedikleri için dolaylı olarak davranış yolu ile ölçülebilir. Söz konusu ölçme genellikle kullanılan davranış, sorulara fikir belirtmek yada cevap vermek biçiminde beliren sözel davranışlardan oluşmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2006).

Tutumları ölçmek için genellikle Likert Ölçeği, Thurstone Ölçeği, Osgood'un Duygusal Anlam Ölçeği, Bogardus'un Toplumsal Mesafe Ölçeği ve Guttman Ölçeği kullanılmaktadır (Akgül, 2011).

2.8.4.1. Likert Ölçeği

Verilen bir konu hakkında kişilerin fikirlerinin öğrenilmesi amaçlanan Likert Ölçeği, kolay geliştirile bilindiği ve diğer ölçeklere nazaran daha kullanışlı olduğundan en yaygın olarak kullanılanıdır. Genellikle kişilerin kimlikleri bilgileri

gizlenerek, daha içten cevaplar almayı hedefleyen bu ölçekte; kişinin kendini başkalarından daha fazla anladığı ve tanıdığı varsayılır. Bu sayede verilen bilgilerin doğruluğu artığı değerlendirilir. Likert tipi tutum ölçeğinde derecelendirme, 3, 5, 7,9 ve 11 kategori şeklinde olabilir (Tavşancıl, 2014).

2.8.4.2. Thurstone Ölçeği

Psikolojik uyarıcılar arasındaki uzaklıkları ölçmeyi amaçlayan Thurstone Ölçeği'nde, 11 noktalı ölçek süresince eşit olarak dağılan 22 ifade yer almaktadır. Ölçek değerleri verilen puanların medyan veya ağırlıklı ortalama değeridir. Verilen her ifadenin ölçek değerleri bulunur (Tenekecioğlu, 2004).

2.8.4.3. Duygusal Anlam Ölçeği

Çok sayıda sıfattan belirli sıfat çiftleri türetilen bu yöntem Osgood tarafından geliştirilmiştir. Çok sayıda sıfatın değerlendirme, güç ve faaliyet, faktör analizi ortaya çıkarılmıştır. Kolay uygulanabilen ve denekler için ilginç olan bu teknik yaygın olarak kullanılmakta olup tek bir ölçekle birden fazla tutum nesnesi değerlendirilebilmektedir (Kağıtçıbaşı, 2006).

2.8.4.4. Toplumsal Mesafe Ölçeği

Toplumsal Mesafe Ölçeği, rastgele bir grubun toplumsal yönden benimsenme seviyesini ölçmek için belirlenmiş bazı maddelerden oluşmaktadır. Tek boyutlu olan ölçekte, maddeler çok yakın bir toplumsal ilişkiyi benimseme yöneliminden uzak bir toplumsal ilişkiden kaçınma yönelimine doğru sistemli biçimde sıralaması yapılmıştır. Ölçek, sadece yüzdelik ve frekans ile çalışılmakta olup yorumlar bunlara dayanılarak yapılmaktadır (Hoşgörür, 1997).

2.8.4.4. Guttman Ölçeği

Deneklerin çok sayıda maddeye tepkilerini belirttiği Guttman Ölçeği, Likert tipine benzemektedir (Kağıtçıbaşı, 2006). Ölçekte, deneğin işaretlediği madde sırasından yararlanarak, denekle ilgili konuda bulunan ifadelerle göstereceği tepkiyi tahmin etmek amaçlanmaktadır. Deneğe beş ifade verilen ölçekte cevaplar kümülatif olarak analiz edilmektedir (Tenekecioğlu, 2004).

2.9. İlgili Araştırmalar

Schermerhorn, Hunt ve Osborn (1997), işverenlerin engelli çalışanlara yönelik duygu ve düşüncelerini belirlediği araştırmalarında, tarama modelini kullanmış olup 150 işveren ile çalışmışlardır. Araştırmanın sonucunda, işverenlerin genellikle engelli çalışanları devletin tespit ettiği kota kontenjanından dolayı işe aldıkları, iş başvurusunda bulunanlar arasından engelli olmayan bireyleri tercih ettikleri, işverenlerin ortopedik engelli çalışanların engelli olmayan çalışanlar kadar zor ve yoğun işleri yapamayacakları ve çalışma şartlarına fazla uyamadıkları belirlenmiştir.

Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy (1991), engellilerin işe alınması ve engellilerle beraber çalışmasına ilişkin işveren tutumları araştırmalarındaki betimsel araştırma yöntemini kullanmış olup 341 işveren ile çalışmışlardır. Araştırma sonucunda işverenlerin genellikle olumsuz bir tutuma sahip olduğu belirlenmiştir.

Graffam, Shinkfield, Smith ve Polzin (2002)'in, araştırmalarında işverenlerin engellileri istihdam etme ve çalıştırması için karar vermesini etkileyen etmenler, tarama modeli yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmaya 643 işveren katılmış olup 38 farklı faktör belirlenerek araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda işverenler için en önemli dört faktörün önem sırasına göre bireysel, idare/yönetimle ilgili, mali ve sosyal faktörler olarak belirlenmiştir.

Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde, Eratay ve Çetin (2013), işverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumlarını belirlediği araştırmasında tarama modeli kullanmıştır. 194 işverene uyguladığı araştırmanın sonucunda ise işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarını orta düzey olarak bulmuş, söz konusu tutumların işverenlerin engelli yakını olmasına göre farklılaşırken, yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim seviyesi, çalıştığı sektör ve engelli olup olmama durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Akardere (2005), işverenlerin engelli çalışanlarına yönelik duygu, düşünce ve davranışlarını belirlediği araştırmasında, tarama modeli kullanmıştır. İstanbul ilinde 100 işveren ile yaptığı araştırmanın sonucunda, cinsiyet, yaş, eğitim, mesleki deneyim ve engelli yakını bulunup bulunmaması değişkenlerine göre İşverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumlarının farklılaşırken, kurum türü ve çalıştırdığı/ çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Baran (2003), işverenlerin zihinsel engelli bireylerin istihdamına yönelik yaptığı araştırmada betimsel araştırma yöntemi kullanmış olup 20 işveren ile çalışılmıştır. Araştırmanın neticesinde, işverenlerin çalıştırdıkları zihinsel engellileri genellikle üretim ve üretimi destekleyen iş sektörlerinde istihdam ettikleri, zihinsel engellilere verilen işlerde kişinin özellikleri ve işlerin güvenli olması gibi özellikler dikkate alındığı belirlenmiştir. Ayrıca, zihinsel engellilerin sorumluluk, iletişim, ekip çalışması, uyum, teknoloji, akademik beceriler konularında sahip olunması gereken beceriler ortaya konulmuştur.

Özmen (1996), işverenlerin engellilerin işe alınması ve beraber çalışılmasına ilişkin tutumları araştırmasında betimsel araştırma yöntemi kullanmış olup 80 işveren ile çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda, işverenlerin engellilerde olan iş deneyimleri, bireysel deneyimleri ve işverenin eğitim düzeyiyle engellilerin iş istihdamına ilişkin tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, ancak kurumdaki personel sayısı ve engel türü ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, verilerin elde edileceği evren, kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması, çözümleme yolları ve uygulama ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

İşverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumların araştırıldığı bu çalışmada, genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, çok sayıda birimden oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak maksadıyla, evrenin tamamı yada ondan çıkarılacak bir kısım, örnek yada örnekleme yapılan tarama düzenlemelerini ifade eder (Karasar, 2018).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini KKTC’de bulunan orta ölçekli (çalıştırdığı işçi sayısı 50-250 arası olan) şirketlerin işverenleri oluşturmaktadır. Kıbrıs Türk Sanayi Odası’na kayıtlı 914 şirket bulunmakta olup bunların ortalama 300 tanesi orta ölçeklidir (2018, <http://kktcsanayiodasi.org/index.php/tr/uyelistesi.html>). Bu şirket sayısının % 15’i tesadüfi belirleme yolu ile örneklem grubu oluşturulmuştur. Araştırmacı, tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 44 şirkete gitmiş ve işverenin gönüllülük çerçevesinde ölçeği doldurmasını istemiştir.

İşverenlerden herhangi bir bilgi saklanmamış olup şirket ismi hariç kimlik bilgisi istenmemiş, araştırmada adlarının açıklanmayacağı işverenlere bildirilmiştir. Bu 50 işverenden 6’sı araştırmaya katılmayacaklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla, çalışmanın örneklemini, araştırmaya gönüllü katılmayı kabul eden işyerlerindeki 44 işveren oluşturmaktadır.

Tablo 1.

Çalışma Grubunun Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Değişken		N	%	Ortalama	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	18	40,9		
	Erkek	26	59,1		
	Toplam	44	100,0		
Yaş	20-30	7	15,9	2,4721	,14910
	31-40	27	61,4	2,4599	,24628
	41-50	7	15,9	2,4947	,20149
	51 Yaş ve	3	6,8	2,4404	,33512
	Toplam	44	100,0	2,4661	,22555
Eğitim Düzeyi	İlkokul	3	6,8	3,2982	,16079
	Ortaokul	3	6,8	3,3684	,21912
	Lise	14	31,8	3,4386	,32670
	Üniversite	24	54,5	3,2617	,19535
	Toplam	44	100,0	3,3278	,25046
Kurum Türü	Basın	1	2,3		
	Gıda	3	6,8		
	Güvenlik	2	4,5		
	Hizmet	10	22,7		
	İnşaat	1	2,3		
	İşletme	10	22,7		
	Pazarlama	7	15,9		
	Sağlık	1	2,3		
	Temizlik	2	4,5		
	Ticaret	5	11,4		
	Turizm	1	2,3		
	Yerel	1	2,3		
	Toplam	44	100,0		
Meslekte Çalışma Süresi (Yıl)	0-5	9	20,5	3,3275	,13216
	6-10	16	36,4	3,3553	,22608
	11-15	8	18,2	3,2632	,22898
	16 ve Üstü	11	25,0	3,3349	,37079
	Toplam	44	100,0	3,3278	,25046
Engelli Yakını Bulunma	Evet	13	29,5		
	Hayır	31	70,5		
	Toplam	44	100,0		
Çalıştırdığı/Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü	Zihin	3	6,8	3,1754	,21271
	İşitme	7	15,9	3,2957	,11874
	Görme	0	0	0	0
	Ortopedik	21	47,7	3,3634	,28855
	Dil ve	13	29,5	3,3225	,25053
	Toplam	44	100,0	3,3278	,25046

Tablo 1'e bakıldığında araştırmaya katılan işverenlerin %40,9'u kadın, %59,1'i erkek olup çoğunluğun erkek olduğu, 31-40 yaş aralığındaki işveren sayısı %27 ile en fazla olduğu, %54,5 ile üniversite mezunu olduğu, kurum türüne göre %10 ile hizmet ve %10 ile işletme sektörü oluşturduğu, meslekte çalışma süresi ele alındığında %36,4 ile 6-10 yıl aralığı çoğunlukta olduğu, %70,5'nin engelli yakını bulunmadığı, araştırmaya katılan işverenlerin hiçbirinin engeli olmadığı, işverenlerin çoğunlukla işyerlerinde ortopedik engelli bireyleri çalıştırmayı düşündükleri anlaşılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Akardere (2005) tarafından geliştirilen söz konusu ankette işverenlerin, eğitim durumu, cinsiyeti, yaşı, kurum türü, meslekte çalışma süresi, engelli yakını bulunup bulunmaması, kendisinin bir engelinin olup olmaması, işyerinde çalıştırdığı/çalıştıracığı engelli ile ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.3.2. İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği

İşverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Akardere (2005) tarafından geliştirilen "İşverenlerin engelli çalışanlarına yönelik Tutum Ölçeği" 57 maddeden meydana gelmektedir. Söz konusu ölçek 5'li likert tipi türünde hazırlanmıştır (Tamamen Katılıyorum – Katılıyorum – Kararsızım – Katılmıyorum - Kesinlikle Katılmıyorum). Ölçeğin maksadı işverenlerin engelli çalışanlarına ilişkin tutumlarının belirlenmesidir. Ölçekte hesaplanan puanların yüksekliği işveren tutumlarının olumlu olduğunu, düşüklüğü işveren tutumlarının olumsuz olduğunu göstermektedir (Akardere, 2005).

Ölçek yapılırken tutumların belirlenmesi sürecinde soru havuzu, özel eğitim çalışanları tarafından hazırlanmış olup Akardere (2005) tarafından yeniden düzenlenmiş ve uzman görüşleriyle son şekli verilmiştir.

Testin alt ölçeklerini belirlemek amacıyla Varimax Rotated yöntemi ile faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, "Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumlar Alt Ölçeği"nin özdeğeri 13 olup testin % 23'ünü karşılamakta; "Birey

Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumlar Alt Ölçeği”nin özdeğeri 13 olup testin %22’lik bölümünün varyansını karşılamakta “Çalışan Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları” ile “Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumlar Alt Ölçekleri”nin her ikisi de % 45’i karşılamakta; “Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği”nin özdeğeri 9 ve alt ölçek testin %15’ini karşılamaktadır. Faktör analizi sonucunda elde edilen üç faktör testin evren değişkeninde açıkladığı % 60’nı karşılamakta olup faktör analizinin geçerli olduğunu göstermektedir (Akardere, 2005).

“İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği” üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar; “Çalışanı Olarak Engellilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği”, “Birey Olarak Engellilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği”, “Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği”dir.

“Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği” 25 sorudan oluşturmakta olup verilebilecek en yüksek 125 puan, en düşük 25 puandır. “Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği” 19 sorudan oluşmakta olup verilebilecek en yüksek 95 puan, en düşük 19 puandır. “Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği” 13 sorudan oluşturmakta olup verilebilecek en yüksek 65 puan, en düşük 13 puandır (Akardere, 2005).

Tablo 2.

İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği’nin Alt Ölçek Soruları

Alt Ölçek			Soru Maddeleri
Çalışanı	Olarak	Engelli	1, 10, 12-,16, 17, 18, 22, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 35, 36, 38, 41, 42, 46, 48, 52, 53, 55, 56
Bireylere Yönelik Tutumları			
Birey Olarak Engelli Kişilere			3, 4, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 20, 21, 24, 39, 43, 44, 45, 50, 51, 54, 57
Yönelik Tutumları			
Toplumsal Yaşamdaki Yeri			2, 11, 15, 19, 23, 29, 30, 34, 37, 40, 47, 49

3.4. Verilerin Toplanması

Ölçeğin yapılması için belirlenen şirketler telefonla aranarak izin alınıp randevu talep edilmiştir. Görüşmeye esansında ölçek işverenlere verilmiş ve doldurmaları istenmiş olup her maddenin yanında bulunan şıkka, görüşlerine en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın başlangıcında çalışma grubuna yönelik veri toplama aracıyla toplanan bilgilerin yüzdelik ve frekans dağılımları bulunmuştur. Güvenirlik ön-son test için İlişkili Grup T Testi, madde ayırt ediciliği için ise İlişkisiz Grup T Testi kullanılmıştır.

Ölçeğin güvenirlilik ve geçerlik işlemlerinde Guttman, Sepearman Brown ve Cronbach Alpha güvenirlilik katsayı teknikleri kullanılmıştır. İşverenlerin engelli çalışanlarına ilişkin tutum ölçek puanlaması bilgisayarda hesaplanmış olup genel ve alt ölçek puanları bulunmuştur. Müteakiben genel ve alt ölçek puanları esas alınarak dağılım durumu Kolmogorov-Smirnov, Skewness ve Kurtosis, Testiyle hesaplanmıştır. Tüm verilerin normal dağıldıkları saptanmıştır. Bu hesaplamalar da ölçeğin güvenilir-geçerliğini doğrulayan bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Sonuçlar ise parametrik istatistiği destekler niteliktedir.

Hipotez testleri, araştırma dahilinde kullanılan süreksiz parametreler türünden engelli çalışanlara yönelik tutum puanları farklılıklarını belirlemek üzere uygulanmıştır. Süreksiz parametrenin kendi arasında iki bölüme ayrıldığı durumlarda T Testi, ikiden fazla sayıda bölüme ayrıldığı durumlardaysa ANOVA Testi uygulanmıştır.

Araştırmadaki tüm sonuçların anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiş olup iki yönlü olarak sınanmıştır. İstatistiki tüm analizler SPSS Versiyon 22 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.6. Güvenirlilik - Geçerlik

İşverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutum ölçeği üç alt ölçekten oluşmaktadır (Akardere, 2005).

Alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları bakımından; “Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği”nin Cronbach alfa katsayısı 0,9521, “Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği”nin Cronbach alfa katsayısı 0,9517, “Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği”nin Cronbach alfa katsayısı ise 0,9446’dır. “Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği”nin Spearman-Brown katsayısı 0,9323, “Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği”nin Spearman-Brown katsayısı 0,9417, “Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği”nin Spearman-Brown katsayısı ise 0,9434 tür. “Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği”nin Guttman katsayısı 0,9119, “Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği”nin Guttman katsayısı 0,9407, “Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği”nin Guttman katsayısı 0,9243’tür (Akardere, 2005).

Bir testin faktör analizi neticesinde hesaplanan her bir etmenin test toplamı ile yüksek korelasyon vermesi beklenmektedir. Test toplamı ile her bir alt ölçek toplam puanı arasında Pearson Çarpı Momentler Korelasyon Katsayısı testin geçerliliğini sınamak üzere bulunmuştur. Söz konusu tabloda en düşük korelasyon “Çalışanı Olarak Engellilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği”nde elde edilmiş olup 0,867’dir. Buna karşılık “Birey Olarak Engellilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği” ile “Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği”nin toplam puan korelasyonları daha da yüksek bulunmuş olup 0,898’dir. Çıkan sonuçlar neticesinde, söz konusu test alt ölçeklerinin geçerliliği kanıtlamış olduğu değerlendirilmektedir (Akardere, 2005).

Faktörlerin birbirleriyle olan korelasyonları, bilimsel olarak faktör analizinin son işlemidir. APA kriterlerine göre alt ölçeklerin birbirleriyle ilgili korelasyonun 0,20 ile 0,80 arasında olması değerlendirilmektedir. Yapılan çalışmada korelasyonlarda “Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği” ve “Çalışanı Olarak Engellilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği” arasında 0,654; “Çalışanı Olarak Engellilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği” ve “Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği” arasında 0,805’tir. “Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği” ve “Birey Olarak Engellilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği” arasında yine 0,805’tir. Söz konusu sonuçlar neticesinde APA kriterlerine uygun olduğu görülmüştür. Alt ölçekler, birbiriyle çok binişik ve birbirlerinden çok bağımsız değildir. Çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde, alt ölçeklerin geçerliliği olduğu kabul edilebilir (Akardere, 2005).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, çalışman grubu ve kullanılan ölçeklerin verilerinin istatistiksel analizleri yer almaktadır. Çalışmada KKTC’de bulunan orta ölçekli işletmelere ait 44 işverenin verileri değerlendirilmiştir.

İşverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutum ölçeği, engellilerin hukuksal hakları, iş becerileri, toplumsal yaşam, rehberlik ve danışma hizmetleri, devlet politikası, engelli bireyle çalışmanın işveren üzerindeki etkisi gibi alanlarla ilgili 57 sorudan meydana gelmektedir (Akardere, 2005).

Tablo 3.

İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçekleri İçin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

	Toplam	Çalışanı Olarak Engellilere Yönelik Tutumları	Birey Olarak Engellilere Yönelik Tutumları	Toplumsal Yaşamdaki Yeri
N	44	44	44	44
Puan	189,68	54,56	81,27	53,84
Ortalama (Mean)	3,3278	2,2640	4,2775	4,1416
Ortalamanın Standart Hatası	,03776	,06657	,04307	,04117
Standart Sapma	,25046	,44155	,28566	,27307
Çarpıklık Katsayısı (Skewness)	1,380	1,343	-,345	,023
Skewness Hata	,357	,357	,357	,357
Basıklık (Kurtosis)	3,753	4,044	-0,307	-1,307
Kurtosis Hata	,702	,702	,702	,702
En Düşük	3,00	1,58	3,58	3,69
En Yüksek	4,30	3,96	4,74	4,62
Kolmogorov- Smirnov	,095	,109	,102	,154
Anlamlılık Düzeyi (P)	,200	,200	,200	,010

Tablo 3’de işverenlerin “Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği” toplam ve alt ölçeklerine ilişkin hesaplanan tanımlayıcı istatistiki değerler sunulmuştur. Puan değerleri, beklenen ortalama değerlerden daha düşük bulunmuştur. Bu kapsamda, KKTC’de araştırmaya katılan işverenlerin engelli çalıştırmaya yönelik olarak olumsuz bir tutuma sahip oldukları söylenebilir.

Standart sapma değeri incelendiğinde, ölçülen özellik açısından çalışma grubunun homojen bir yapıda olduğu görülmektedir. Ortalamanın standart hatası

,03776 olup bu sonuç kabul edilebilir sınırlar içindedir. Ölçek geneli için yapılan Çarpıklık Katsayısı (Skewness) analizlerinde istatistiki yönden anlamlı bir sonuç bulunmuş olup bu sonuç çalışma grubu puan dağılımı yönünden pozitif çarpık olduğu görülmektedir. Basıklık (Kurtosis) analizlerinde istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar bulunmamış olup basıklık özelliğinin üst sınırlar içinde olduğu söylenebilir. Çalışmanın normallik testinde Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmış olup tutum ölçeğinde ve alt ölçeklerde anlamlılık düzeyinin 0,05 puanda fazla olduğundan araştırma normal dağılım göstermektedir. Bu kapsamda, Kolmogorov-Smirnov değerinin $P > .05$ olması ve araştırma grup sayısının 30 bireyden fazla olması sebebiyle parametrik test kullanılmaya karar verilmiştir (Tablo 3).

Toplam test puanları ele alındığında 210 değerinin altındaki sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları; 209 - 235,74 aralığındaki puanlar orta düzeyde olan tutumu; 235,75’den yüksek puanlarsa olumlu tutumu belirlemektedir (Akardere, 2005).

“Çalışanı Olarak Engellilere Yönelik Tutum Ölçeği” toplam puanları ele alındığında 75,25’in altında olan puanlar engelli çalışanlara yönelik olumsuz tutumları; 75,24 - 87 aralığındaki puanlar orta düzeyde tutumu; 88’den yüksek puanlar ise olumlu tutumu belirlemektedir (Akardere, 2005).

“Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği” toplam puanları ele alındığında 72,25’nun altında olan puanlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumu; 72,24 - 81,74 aralığındaki puanlar orta düzeyde tutumu; 81,75’den yüksek puan alanlar ise olumlu tutumu belirlemektedir (Akardere, 2005).

“Toplumsal Yaşamdaki Yeri” toplam puanları ele alındığında 54’ün altında olan puanlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 55 - 60 arasında puanlar orta düzeyde; 61’den yüksek puan alanlar ise olumlu tutumu belirlemektedir (Akardere, 2005).

Araştırmada değişkenlerin kendi arasında ikiye ayrıldığı durumlarda T Testi, ikiden fazla gruba ayrıldığı durumlardaysa ANOVA kullanılmıştır. Araştırmadaki tüm sonuçlarda anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Tablo 4.

Cinsiyet Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan T Testi (Indepent-Samples T Test) Sonuçları

Alt Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama (Mean)	Standart Sapma (Sd)	Serbestlik Derecesi (df)	T	P
Çalışanı							
Olarak	Kadın	18	3,7844	0,39219			
Engelli					42	-0,383	,764
Bireylere							
Yönelik	Erkek	26	3,8400	0,52018			
Tutumları							
Birey							
Olarak	Kadın	18	1,7135	0,20282			
Engelli					42	-,173	,864
Kişilere							
Yönelik	Erkek	26	1,7287	0,33509			
Tutumları							
Toplumsal							
Yaşamdaki	Kadın	18	1,9017	0,25003			
Yeri					42	,873	,388
	Erkek	26	1,8284	0,28889			
Genel	Kadın	18	2,4665	0,19188			
Toplam					42	,164	,870
	Erkek	26	2,4657	0,24993			

Cinsiyet değişkeni ele alındığında engelli çalışanlara ilişkin toplam tutum puanı incelendiğinde işverenlerin tutumları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($P: ,870 > ,05$).

Tablo 5.

Yaş Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Topl. (SS)	Serbest-lik Derecesi (df)	Kare-ler Ort. (MS)	F	P
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Gruplararası	0,329	3	,110	,482	,696
	Grupiçi	9,412	40	,227		
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Gruplararası	0,139	3	,046	,548	,652
	Grupiçi	3,370	40	,084		
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Gruplararası	0,265	3	,088	1,201	,322
	Grupiçi	2,942	40	,074		
Genel Toplam	Gruplararası	0,009	3	,003	,191	,902
	Grupiçi	2,179	40	,054		

Tablo 5 incelendiğinde işverenlerin yaşa göre engellilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir (P: ,902 >,05).

Tablo 6.

Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Topl. (SS)	Serbest-lik Derecesi (df)	Kare-ler Ort. (MS)	F	P
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Gruplararası	,329	3	,110	1,687	,185
	Grupiçi	9,084	40	,227		
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Gruplararası	,139	3	,046	,548	,652
	Grupiçi	3,370	40	,084		
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Gruplararası	,141	3	,047	,615	,609
	Grupiçi	3,065	40	,077		
Genel Toplam	Gruplararası	,191	3	,064	1,571	,211
	Grupiçi	1,996	40	,050		

Tablo 6 incelendiğinde işverenlerin eğitim düzeyi ile engellilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir ($P: ,211 > ,05$). Aynı durum alt ölçekler içinde geçerli olup anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Tablo 7.

Kurum Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Alt Ölçek		Varyans Kaynağı	Kareler Topl. (SS)	Serbest-lik Derecesi (df)	Kare-ler Ort. (MS)	F	P
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Gruplararası	2,673	11	,243	1,154	,356	
	Grupiçi	6,739	32	,211			
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Gruplararası	,958	11	,087	1,092	,398	
	Grupiçi	2,551	32	,080			
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Gruplararası	,939	11	,085	1,205	,323	
	Grupiçi	2,267	32	,071			
Genel Toplam	Gruplararası	,605	11	,055	1,112	,384	
	Grupiçi	1,583	32	,049			

Tablo 7'ye göre işverenlerin çalıştığı kurum türü değişkenine göre engelli bireylere ilişkin tutumları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir ($P: 0,384 > 0,005$). Aynı durum alt ölçekler içinde geçerli olup anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Tablo 8.

Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Topl. (SS)	Serbest-lik Derecesi (df)	Kare-ler Ort. (MS)	F	P
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Gruplararası	,574	3	,191	,865	,467
	Grupiçi	8,839	40	,221		
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Gruplararası	,130	3	,043	,512	,676
	Grupiçi	3,379	40	,084		
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Gruplararası	,203	3	,068	,902	,449
	Grupiçi	3,003	40	,075		
Genel Toplam	Gruplararası	,032	3	,011	,196	,899
	Grupiçi	2,188	40	,054		

Tablo 8 incelendiğinde işverenlerin çalışma süresi ile engelli bireylere ilişkin tutumları arasında anlamlı bir fark elde edilmemiştir (P: ,899>,05).

Tablo 9.

Engelli Yakını Bulunma Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan T Testi (Indepent-Samples T Test) Sonuçları

Alt Ölçek	Engelli Yakını	N	Ortalama (Mean)	Standart Sapma (Sd)	Serbestlik Derecesi (df)	T	P
Çalışanı							
Olarak	Var	13	3,8892	,35068			
Engelli Bireylere					42	,656	,515
Yönelik	Yok	31	3,7871	,51125			
Tutumları							
Birey							
Olarak	Var	13	1,7206	,23379			
Engelli Kişilere					42	-,027	,978
Yönelik	Yok	31	1,7233	,30838			
Tutumları							
Toplumsal Yaşamdaki	Var	13	1,8521	,23597			
Yeri	Yok	31	1,8610	,29083	42	-,187	,922
Genel	Var	13	2,4873	,16407			
Toplam	Yok	31	2,4571	,24875	42	,401	,690

Tablo 9'a göre işverenlerin engelli bireylere ilişkin tutumları ile engelli yakını bulunma değişkeni arasında anlamlı bir fark elde edilmemiştir ($P: ,690 > ,05$).

Tablo 10.

Çalıştırdığı/Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Varyans Kaynağı	Kareler Topl. (SS)	Serbest-lik Derecesi (df)	Kare-ler Ort. (MS)	F	P
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Gruplararası	,418	3	,139	,619	,607
	Grupiçi	8,995	40	,225		
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Gruplararası	,020	3	,007	,075	,973
	Grupiçi	3,489	40	,087		
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Gruplararası	,110	3	,037	,473	,702
	Grupiçi	3,096	40	,077		
Genel Toplam	Gruplararası	,082	3	,027	,520	,671
	Grupiçi	2,106	40	,053		

Tablo 10’da işverenlerin çalıştırdığı/çalıştırmayı düşündüğü engel türü değişkenine göre yönelik tutum puanları için yapılan test neticeleri belirtilmiştir. Genel toplam dahil alt ölçek toplamı için yapılan analizlerde istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Engel türüne göre işverenlerin engellilere ilişkin tutumları farklılık göstermemektedir.

Çalışmaya katılan hiçbir işverenin engeli olmadığından herhangi bir analiz yöntemi uygulanamamıştır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu araştırmada, İşverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumları cinsiyet, eğitim durumu, yaş, meslekteki çalışma süresi, kurum türü, engelli yakınının olup olmaması, kendisinin engeli bulunup bulunmaması, çalıştırdığı/çalıştırmayı düşündüğü engelliye göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Genel olarak işverenlere yapılan tutum ölçeğindeki toplam test puanı göz önüne alındığında 210 puanın altındaki sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları sergilemekte olup araştırmada sonu 189,68 puan çıkmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılan İşverenlerin engelli çalışanlarına yönelik olumsuz tutum sergilediği sonucuna varılabilir. Alt ölçekler incelendiğinde ise “Çalışanı Olarak Engellilere Yönelik Tutum Ölçeği” ve “Toplumsal Yaşamdaki Yeri” engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları oluşturmakta fakat “Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği”nde 72,24 - 81,74 arasında puanlar orta düzeyde tutumu göstermekte olup 81,27 puanla engelli çalışanlara ilişkin orta düzeyde bir tutum sergilendiği görülmektedir. Bu durum ise işverenlerin birey olarak engellilere ilişkin tutumlarının olumlu bir düzeyde olduğunu göstermektedir.

İlk olarak cinsiyet değişkeni ele alındığında işverenlerin çalışanı olarak engellilere ilişkin tutumları incelendiğinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Uygulanan T Testi’nde anlamlı farklıklar bulunamamış olsa da, “Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumlar” alt ölçeğinde ,0556 ortalama farkla erkeklere yönelik ve “Toplumsal Yaşamdaki Yeri” alt ölçeğinde (engellilerin toplumsal hayattaki durumunu kabullenmesi) ise ,0733 ortalama farkla kadınlara yönelik olarak az bir farkla daha yüksektir.(Tablo 1).

Gönülaçan (2016) ve Eratay ve Çetin (2013)’in yaptığı çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Cinsiyet değişkeni ele alındığında işverenlerin çalışanı olarak engellilere ilişkin tutumlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Akardere (2005)’ye göre cinsiyet değişkeni erkek işverenler lehine gerçekleşmiş olup erkek işverenlerin, kadın işverenlere göre engelli çalışanlara ilişkin daha fazla olumlu tutum sergiledikleri görülmektedir.

Yaş değişkeni açısından işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tutum puanları incelendiğinde ise 41-50 yaş grubu en yüksek tutum puanına sahiptir (Tablo 1). Gönülaçan (2016) ve Eratay ve Çetin (2013)'in yaptığı çalışmalarda ise benzer sonuçla anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Akardere (2005)'ye göre, yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmuş olup 51 yaş ve üstünde en olumlu tutum görülmüştür. Ayrıca yaş seviyesi arttıkça İşverenlerin engelli çalışanlarına yönelik daha olumlu tutum sergiledikleri görülmektedir.

Eğitim durumu değişkeni açısından işverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumları incelendiğinde anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Ancak az bir farkla lise mezunu işverenlerin tutum puanının daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 1). Gönülaçan (2016) ve Eratay ve Çetin (2013)'in yaptığı çalışmalarda da benzer sonuçla anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yapılan birçok çalışmada ise eğitim düzeyi arttıkça engelliliği bir zorluk olarak görülmediği, eğitim düzeyi düştükçe ise engelliliği daha rahatsız edici algılandığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Gönülaçan. 2016, s.104)

Kurum türü değişkeni açısından işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları incelendiğinde tutum ölçeği ve alt ölçekler dahil tutumların farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Akardere (2005), Gönülaçan (2016) ve Eratay ve Çetin (2013)'in yaptığı çalışmalarda da benzer sonuç bulunmuştur.

6-10 yıl aralığında olan işverenlerin tutum puanları diğer işverenlerden yüksektir (Tablo 1). Fakat meslekte çalışma süresi değişkeni açısından işverenlerin engelli çalışanlarına ilişkin tutumları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Gönülaçan (2016) ve Eratay ve Çetin (2013)'in yaptığı çalışmalarda da benzer sonuçlar görülmektedir. Akardere (2005)'ye göre ise alt ölçeklerde değişkenlik olsa da tutum ölçeği genel olarak incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Engelli yakını bulunma değişkeni açısından işverenlerin engelli çalışanlarına ilişkin tutumları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Fakat “Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları” alt ölçeğindeki puan

diğer ölçeklere göre daha yüksektir. Bu durum engelli bir yakını bulunan işverenin engelli yakını bulunmayan işverenlere göre tutumu daha olumludur.

Akardere (2005)'ye göre sadece “Birey Olarak Engellilere Yönelik İşveren Tutumları” alt ölçeği ele alındığında anlamlı farklılık elde edilmiş olup testin toplam ve diğer alt ölçeklerinde istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Gönülaçan (2016) 'in yaptığı çalışmalarda benzer sonuçla anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Eratay ve Çetin (2013)'ne göre işverenlerin engelli yakını bulunması ile engelli bireylere ilişkin tutumları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. İşverende bir engel bulunma değişkenine göre incelendiğinde katılımcıların hiçbirinde engellilik durumu olmadığından fark analizi yapılamamıştır

Engelli işverenlerin, engellileri bağımsız bireyler olarak hayatlarını sürdürmelerini istemeleri ve engelli bireylerin yaşadıkları zorlukları bire bir yaşamasından dolayı tutumlarının olumlu olduğu değerlendirilebilir (Akardere, 2005).

Çalıştırdığı/çalıştırmayı düşündüğü engel türü değişkeni açısından işverenlerin engelli çalışanlarına ilişkin tutumları incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak Tablo 1 incelendiğinde az bir puan farkıyla işverenlerin çoğunlukla işyerlerinde ortopedik engelli bireyleri çalıştırmayı düşündükleri görülmektedir. Akardere (2005), Gönülaçan (2016) ve Eratay ve Çetin (2013)'in yaptığı çalışmalarda da benzer sonuç bulunmuştur.

BÖLÜM VI

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlar ve sonuçlar ışığında sunulan öneriler bulunmaktadır.

6.1. Sonuç

Engelli bireyler geçmişten beri yoksulluk, eğitim, rehabilitasyon, erişim/erişilebilirlik, ulaşım, istihdam gibi birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Ancak istihdam sorunu engelli bireyleri birçok yönden etkileyen ve ülkemizde de gittikçe artan bir konudur.

Günümüzde engelli bireylerin istihdam edilmesi sosyal devletin esas görevi olsa da aynı zamanda engelli bireyler için bu bir haktır. Engelli bireylerin istihdamına yönelik olarak devletin engelli istihdamında yer alması ve birey ve toplum görüşlerindeki olumlu değişim ekonomik ve sosyal açıdan gereklidir. Ayrıca engelli bir bireyin engeli olmayanlara göre istihdam edilmesi çok daha zorlu bir süreci içermektedir.

Engelli bireyler iş yaşantısında ve iş yaşantısına atılmada birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. İşveren ve iş arkadaşları tarafından kabullenilmeme, ayrımcılık, işyeri fiziki şartlarının uygun olmayışı gibi sorunlar olabilmektedir. İş yaşantısına girişte ise engelli bireylerin eğitim ve mesleki rehabilitasyon düzeylerinin düşük olması en büyük problem olarak görülmektedir. Özellikle ülke ekonomisinin durumu ve konuya yönelik hükümet politikalarının yetersizliği engelli istihdamının düşük olmasına neden olmaktadır.

Araştırmanın konusu da olan işverenlerin engelli bireylere karşı tutumları engelli istihdamında ayrı bir sorun sahasıdır. İşverenler genellikle engelli bireyleri iş yerine uyumsuz, verimsiz, vasıfsız kişiler olarak değerlendirmekte olup bu da engelli istihdamına olumsuz yansımaktadır. İşverenlerde doğal olarak günümüzdeki rekabet ortamında en verimli kişiyi istihdam etmeyi istemektedirler.

İşverenlerin engelli bireylere karşı bazı ön yargılı davranışları ve korkuları zamanla olumsuz tutumlara dönüşmeye başlamış ve engelli bireyleri istihdam etmenin maliyetli olacağı bu tutumların en göze çarpanıdır. İşverenler, engelli çalıştırmayı ek maliyet getireceği endişesiyle istememektedir. İşverenlerin diğer bir endişesi ise verimlilik kaybı ve iş kazası gibi nedenlerle engelli çalışanları daha fazla denetim/gözetim altında tutma sıkıntısıdır. Bu olumsuzlukların temelde sıkıntısı ise doğru işe doğru çalışan istihdam edilmemesinden kaynaklanmaktadır.

Ayrıca ülkemizde engelli bireylere ait sağlıklı istatistiksel bilgilerin olmayışı işverenlerin olumsuz bir tutum sergilemelerine de sebep olabilmektedir. Bilgi eksikliği engelli bireyi uygun olmayan işe yönlendirmekte bunun sonucunda iş hayatında başarılı olamayan engelli bireyler günden güne artmaktadır. Bu durum ise işverenlerde olumsuz tutum olarak geri dönmektedir.

Genel olarak ise engelli bireylerin eğitim seviyeleri yükselmedikçe, çalışma ortamlarının fiziksel koşulları düzelmedikçe, toplum olarak engelli bilinci yerleşmedikçe engellilere ilişkin işverenler tutumları olumsuz olarak devam edecektir.

Araştırmanın sonucunda, işverenlerin engelli çalışanlarına ilişkin tutumları cinsiyet, eğitim durumu, yaş, meslekteki çalışma süresi, kurum türü, engelli yakınının olup olmaması, kendisinin engeli bulunup bulunmaması, çalıştırdığı/çalıştırmayı düşündüğü engelliye göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Genel olarak araştırmaya katılan işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutum sergilediği işverenlere yapılan tutum ölçeğinde belirlenmiştir. Fakat alt ölçeklerden “Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği”nde işverenlerin birey olarak engellilere ilişkin tutumlarının orta düzeyde olumlu olduğu görülmüştür. Bu durum ise işverenlerin genel olarak engelli bireylere ilişkin olumlu bir tutum sergileseler de işyerinde çalıştırma hususunda durum değişerek olumsuz bir hal almaktadır.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırma Sonuçları Doğrultusunda Geliştirilen Öneriler

Üniversite tarafından devletin ilgili kurumlarıyla koordineli olarak işverenlere yönelik, engelli bireylerin yapabileceği meslek alanları, mesleki yetenek ve becerileri konularını da içeren eğitim, kurs, seminer verilebilir ve işyerlerinde bu uygulamalı

olarak icra edilebilir. Aynı yada benzer eğitimlere çalışanlarında dahil edilmesi olumlu algının oluşumuna destek sağlayabilir.

Engelli öğrencilere yönelik olarak ise devletin ilgili kurumlarıyla işbirliği içinde mesleki eğitim verilebilir. Bu kapsamda aldığı eğitime yönelik olarak işyerinde staj imkanı sağlanabilir.

Bir proje kapsamında olumlu tutum oluşturulması maksadıyla engelli bireyler ile işverenler bir araya getirilerek karşılıklı etkileşimde bulunabilir.

Özellikle engelli öğrencilere yönelik olarak kariyer planlaması konusunda destek verilebilir.

Engelli bireyler için düşünülen bütün aktivitelere/planlamalara engelli bireyin ailesinin de katılması elde edilecek başarıyı artıracak değerlendirilmelidir.

Ayrıca devlet tarafından engelli bireylere yönelik olarak özellikle istihdam konusunda kapsamlı politikalar geliştirilmelidir.

6.2.2. İlerideki Çalışmalara Yönelik Öneriler

Araştırmanın tutum ölçeği alt ölçeklerden bir tanesine yapılması, sonucun daha sağlıklı çıkmasını sağlayabilir. Ayrıca, sadece demografik özellikler değil araştırmaya çeşitli değişkenler eklenebilir.

İş veriminin artırılmasına yönelik olarak engelli birey ile aynı işyerinde çalışanlara yönelik araştırma yapılabilir.

Engelli bireylerin istihdamına yönelik olarak hangi tür engelin hangi tür iş grubunda daha verimli olabileceğinin araştırılması işverenlerin olumlu tutumunu artırabilir.

İşverenlerin engelli bireyler kapsamında karşılaştıkları sorunların tespit edilerek çözüm yolları aranması engelli bireylere yönelik olumlu etkileşim sağlayabilir.

Aynı çalışma konusu doğruluğu artırma kapsamında KKTC çapında faaliyet gösteren büyük ölçekli işletmelere de uygulanabilir.

KAYNAKLAR

- AB'deki KOBİ Tanımı, (2019). www.kobi.org.tr adresinden elde edildi.
- Ajzen I. (2005). *Personality and Behavior. Second Edition*. New York: Open University Press.
- Akardere, S.S. (2005). *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Akgül B. (2011). *Farklı Kültürlerdeki Bireylerin Boş Zaman Aktivitelerine Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi: Ankara- Londra Örneği*. Doktora Tezi. Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi.
- Aktaş C. (2004). Türkiye Korumalı İşyerleri Araştırması. *Özveri Dergisi*,1 (2), 153-176.
- Altan, Ö. Z. (1998). Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesinde Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi?. *Mercek Dergisi*, 2 (4), 25-33.
- Alvar, B. (2014). *Isparta'da Engelli İstihdamı ve Sorunları*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Arkonaç, S. A. (2016). *İnsan İnsan İçinde Ana Akım ve Eleştirel Sosyal Psikoloji*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Artar, Y. ve Karabacakoglu, Ç. (2003), *Özürllülerin Toplumsal Gelişimine Yönelik Proje*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Aydın, Y. (1991). *Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük Uygulaması Açısından Sakatların Çalışma Sorunlarının İncelenmesi ve Zonguldak Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Avrupa Parlamentosu, Konsey, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve Bölgeler Komitesine Yönelik Komisyon Tebliği. (2010). *Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020: Engelsiz Avrupa için Yenilenmiş bir Taahhüt*. Brüksel: AB Yayınları.

- Baran, N. (2003) *İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamına İlişkin Görüş ve Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baybora, D. (2006). Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 229-269.
- Baysal, C. ve Tekarslan, E. (2004). İşletmeler İçin Davranış Bilimleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Berkün, S. (2013). *Engelli İstihdamına Ev Esaslı Uzaktan Çalışma Bursa İli Belediyelerinden Örnekler*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.
- Bilgin, U. (2000). *Özürlülerin İstihdamı, Türk-İş Yıllığı'99, 1997'den 1999'a Değişimin Dinamikleri*. Ankara: Türk-İş Araştırma Merkezi Yayınları.
- Cooper, J. (2007). *Cognitive Dissonance Fifty Years of a Classic Theory*. London: Sage Publications.
- Çakmak, S. (2011). *Görme Engeli Olan Çocuklara Özbakım Becerilerini Kazandırma Video İle Model Olunarak Sunulan Aile Eğitim Programının Etkinliliği*. Doktora Tezi. Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi.
- Durmaz, Ş. (2017). Engellilik ve İşgücü Piyasası İlişkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8 (15), 249-275.
- Elwan, A. (1999). *Poverty And Disability: A Survey of the Literature*. SP Discussion Paper No:9932. Washington, DC: The World Bank Group Publish.
- Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi. (2017). *İhtiyaç Analizi Raporu*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2019). *Kurum Hakkında*. <https://eyh.aile.gov.tr/kurum-hakkinda> adresinden elde edildi.
- Eratay, E. ve Eldeniz Çetin, M. (2013). Bolu İlindeki İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21 (4), 1681-1694.
- Eripek, S. (2005). Zeka Geriliği. Ankara: Kök Yayıncılık.

- Eşit Haklar İçin İzleme Derneği. (2011). *Türkiye’de Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Hak İhlalleri*. İstanbul: EŞHİD Yayınları.
- Genç, Y. (2015). Engellilerin Sosyal Sorunları ve Beklentileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 15, (35/2), 65-92.
- Genç Y. ve Çat G. (2013). Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 1 (8) 5-9.
- Gönülağan, A. (2016). *Türkiye’de Engelli İstihdamı ve İşverenlerin Engelli İstihdamına Yönelik Tutumları: Trabzon Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Graffam,J., Shinkfield, A., Smith and K., Polzin, U. (2002). Factors that Influence Employer Decisions in Hiring and Retaining an Employee with a Disability. Institute of Disability Studies, and School of Psychology, Deakin University. Australia: *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(3), 134-143.
- Güvenç, B. (1976). Değerler, Tutumlar ve Davranışlar. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Hazer, O. (2005). Evde Kullanılan Araç-Gereç ve Ekipmanlar: Özürlüler İçin Ergonomik Bir Yaklaşım. *Özveri Dergisi*, 2, (2), 23-35.
- Hoşgörür, V. (1997). Bogardus, Guttman ve Likert Ölçekleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 346-357.
- İnceoğlu, M. (2011). Tutum, Algı, İletişim (6’ncı Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Joseph, C. (2019). *The Advantages of Hiring Disabled People in a Company*, <https://smallbusiness.chron.com/advantages-hiring-disabled-people-company-11233.html> adresinden elde edildi.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2006). *Yeni İnsan ve İnsanlar* (10’uncu Baskı). İstanbul: Evrim Basım Yayım ve Dağıtım Yayıncılık.

- Karabulut, A. (2017). *Ataerkil İdeolojinin Toplumsal Cinsiyet Çerçevesinde Ortopedik Engelli Kadın ve Erkeklerin Deneyimlerine Yansımaları*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler (33'üncü Baskı)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karataş, K. (2002). Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları Bir Sosyal Politika Yaklaşımı, *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 2 (5), 43-55.
- Kayacı, E.. (2007). *Özürlüler için Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması*. Uzmanlık Tezi. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını.
- Katz, D. (1960). The Functional Approach to the Study of Attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24 (4), 163-204.
- KKTC Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasası. (1993). Lefkoşa: Resmi Gazete.
- KKTC Özel Sektörde Engelli İstihdamının Desteklenmesi Tüzüğü. (2014). Lefkoşa: Resmi Gazete.
- Köksal, A. (2010). *Türkiye'de Engelli İstihdamı ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.
- Kösterelioğlu, İ. (2013). Engelli Bireylerin Eğitilmesine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 211-226.
- Levy, J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A. and Levy, P.H. (1991). Employment of Persons With Severe Disabilities in Large Businesses in The United States. *International Journal of Rehabilitation Research*, 14 (5), 224-287.
- Magoulis, G. N. and Trichopoulou A. (2012). Employment Status For People With Disabilities In Greece, South-Eastern Europe. *Journal of Economics*, 5 (1), 25-40.
- Mamatoğlu, N. (2015). Türkiye'de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözüyle Engelli İstihdamı Araştırma Konusunda Önerilen Politikalar. *Alternatif Politikalar Dergisi*, 7 (3), 514-561.

- Meşhur, H. (2004). Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılma Gerekliliği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi. *Özveri Dergisi*, 1 (2), 176-183.
- Oğuzkan, F. (1981). Eğitim Terimleri Sözlüğü. Ankara: TDK Yayınları.
- Orhan, S. (2013). Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler). Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları.
- Öcal, M. (2014). *Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar*. Uzmanlık Tezi. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yayını.
- Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. (2010), *Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor, Özürlülük Eğitimi: Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor*. Ankara: T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayını.
- Öz, C. S. ve Orhan, S. (2012). Engelli İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), 38.
- Özgökçeler, S. (2006). *Sosyal Dışlanma Sorunsalı ve Engellilerin Sosyal Politikası Bağlamında Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: T.C. Uludağ Üniversitesi.
- Özgül, H. (2014). Erişilebilirlik. Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği. <http://www.tohad.org/tohad/erisilebilirlik/> adresinden elde edildi.
- Özmen, E.S. (1996). *İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması*. Yüksel Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Öztürk, M. (2011). Türkiye'de Engelli Gerçeği. İstanbul: Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği Yayını.
- Rakap S. (2017). Türkiye’de Otizm Spektrum Bozukluğu ve Özel Eğitim. İstanbul: Tohum Otizm Vakfı Yayını.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. and Osborn, R. (1997). *Organizational Behavior*. New York: John Wiley ve Sons, Inc.

- Seyyar, A. (2001). Sosyal Siyaset Açısından Özürlüler Politikası: Özürlülerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları. İstanbul: Türdav Yayıncılık.
- Seyyar, A. (2002). Sosyal Siyaset Terimleri. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Şahan, E, C. (2018). *Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ: T.C. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi.
- Şişman, Y., Kocabaş, F. ve Yazıcı, B. (2011). Özürlülerin Çalışma Hayatına Katılma Gereği ve Türkiye’de Bu Bağlamda Uygulanan Sosyal Politikaların Genel Bir Değerlendirilmesi –Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şişman, Y. (2012). Özürlülük Alanında Kullanılan Kavramlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Sosyal Politikalar Çalışmaları Dergisi*, 7(28), 69-85.
- Taylor S., Peplau L. and Sears D. (2007). Sosyal Psikoloji. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Tavşancıl, E. (2014). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2011). İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi. Ankara: Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayını.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2012). Bilgilendirme Rehberi. Ankara: Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayını.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2015). Onuncu Kalkınma Planı: Özürlülere Sunulan Hizmetlerin Etkinleştirilmesi Çalışma Grubu Raporu. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayını.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2016). Dil ve Konuşma Bozuklukları. Ankara: Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Müdürlüğü Yayını.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (2011). Engelli Bireyler. Ankara: Aile ve Tüketici Hizmetleri Yayını.
- T.C. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği. (2018). Ankara: Resmi Gazete.

- Tenekecioğlu, B. (2004). Pazarlama Yönetimi. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Thornton, P. and Lunt N. (1995). *Employment For Disabled People: Social Obligation or Individual Responsibility?*. University of York, Social Policy Reports Number 2. York: Social Policy Research Unit.
- Toplu, A. (2009). *Sosyal Dışlanma Perspektifinde Türkiye’de Özürlü İstihdamı*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Tutar, H. (2016). Sosyal Psikoloji, Kavramlar ve Kuramlar (3’üncü Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türen, Z. (2014). *Kamuda Çalışan Engelli Kadınların Problemleri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Türkiye’de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Artırma Projesi. (2011). Engelli Bireylerin Etkin İstihdamı İçin İşverenler Rehberi. Kocaeli: Kocaeli Sanayi Odası Yayını.
- Türkiye İş Kurumu. (2018). Engelli İstihdamı.
<https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/> adresinden elde edildi.
- Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. (2007). Organizasyonlarda Bireyler: Tutum, Davranış ve Motivasyon. http://web.deu.edu.tr/kalite/dosyalar/ulusal_bildiri/EkD.doc adresinden elde edildi.
- Vuran. S. (2014). Özel Eğitim. Ankara: Maya Akademi.
- Yılmaz, Z. (2004). *Çalışan Özürlülerin İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Etmenler*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi Formu

EK-1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

AÇIKLAMA:

Bu Kişisel Bilgi Formu'nun amacı, KKTC'de bir işyerine sahip işverenlerin engelli bireylere yönelik duygu , düşünce ve tutumlarını araştırmak ve araştırma için bu doğrultuda bilgi toplamaktır. Bu bilgi anketine vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Araştırmacı : Duygu Köksal

Danışman : Dr. Mukaddes Sakallı Demirok

1. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaşınız:

☐ 20-30 arası ☐ 31-40 arası ☐ 41-50 arası ☐ 51 ve üstü

3.Eğitim Durumunuz:

☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite

4. İşverenliğini Yaptığınız Kurum Türünüz:

5. Meslekteki Çalışma Süreniz:

☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl ve üstü

6. Engelli Yakınlığınız Var Mı?

☐ Evet ☐ Hayır

7. Bir Engeliniz Var Mı?

☐ ☐ Evet ☐ ☐ Hayır

Varsa ne tür engeliniz olduğunu Yazınız

8. Çalıştırdığınız/çalıştırmayı düşündüğünüz engelli birey? (Lütfen sadece bir işaretleme yapınız)

☐ ☐ Zihin Engelli Birey ☐ ☐ Görme Engelli Birey ☐ ☐ İşitme Engelli Birey
☐ ☐ Ortopedik Engelli Birey ☐ ☐ Dil ve Konuşma Engelli Birey

EK-2 İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği

İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda engelli kişilere iş istihdamını yönelik elli yedi cümle bulunmaktadır. Bu cümlelerle görüşleriniz alınacaktır. Engelli kişilerin iş yaşamına katılımlarına ilişkin görüşler farklılaşmaktadır. Sizden bu ifadelerle ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Cümlelerin tümünü okuyunuz. Lütfen hiç bir maddeyi boş bırakmayınız. Her cümlemin yanındaki boşluğa görüşünüze en uygun düşen tepkiyi simgeleyen seçeneklerden birini işaretleyiniz.

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1- Engelli bireyler müşteri ilişkilerinde kötü bir izlenim bırakırlar.					
2- Engelli bireyler daha sık sağlık sorunu yaşayacakları için düzenli olarak işe devam edemezler.					
3- Engelli bireylerin iş edinmesi ile ilgili konularda çevreme yardımcı olmak benim için büyük mutluluktur.					
4- Bir işe yerleşebilmek için çaba gösteren engelli bireyleri görmek beni mutlu eder.					
5- Engelli bireyler kolay uyum sağlayamadıkları için işyerimde çalıştırmam.					
6- Engelli bireyden iş verimi elde edemesem bile acıdığım için çalışmasını devam ettiririm.					
7- Benim gözümde tüm çalışanlar					

(engelli-normal) eşit düzeydedir.					
8- İş yerimde başarı kazanmış engellileri görmek beni sevindirir.					
9- Bütün engelli çalışanlarımı performanslarını üst düzeye arttırmak için desteklerim.					
10- Engelli bireylerin iş kazaları yapmalarından korkarım.					
11- Yetenek ve ilgilerine göre işe yerleştirilmiş engellileri görmek beni mutlu eder.					
12- Her konuşmamda engelli çalışanıma acıdığımı hissettiririm.					
13- Çalıştığı kurumun kapatılması nedeniyle işsiz kalan engelli bireyleri gördüğüm zaman üzüntü duyarım.					
14- Engelli yakını olan işverenler engelli yakını olmayan işverene göre daha hoşgörülüdür.					
15- Toplum tarafından kabul görmeyen engelli bireyleri görmekten üzüntü duyarım.					
16- Engelli bireylerle birlikte olmak normal bireylerin ruh					

sağlığını olumsuz etkiler.					
17 - Engelli bireyler işteki düzeni bozacağı için iş yerimde çalıştırmam.					
18- Seçme şansım olsa, engelli bireylerle aynı ortamda çalışmak istemem.					
19- İş yerlerinde ekip ruhunu geliştirmeye yönelik çalışmalara engelli bireylerin katılımı beni mutlu eder.					
20- İş arkadaşları tarafından dışlanan engellileri görünce üzülürüm.					
21- Devlet engelli bireylerin bir iş edinmesini sağlamalıdır.					
22- Engelli bireyin iş ortamındaki huzuru bozduğunu düşünüyorum.					
23- Engelli bireylerin üretime katılması beni mutlu eder.					
24- İşyerimde çalışan engelli bireylerin özelliğine uygun fiziksel düzenleme yaparım.					
25- Engelli bireyleri idare etmek zor olduğu için iş yerimde engelli birey çalıştırmam.					
26- Engelli bireylerin hassas olduğunu düşünerek onların					

hatalarını görmezden gelirim.					
27- İşyerimde engelli bireylerin çalışmasına açığım.					
28- Engelli çalışanlar normal çalışanlar üzerinde stres yarattığı için iş yerimde engeli birey çalıştırmam.					
29- İşveren arkadaşlarımı işyerlerinde engelli birey çalıştırmaları konusunda teşvik ederim.					
30- Engelli çalışanlarıma karşı kendini engelli olduğunu anımsatan davranışlar göstermem.					
31- Engelli bireylere genelde onları oyalamak için değersiz işler yaptırırım.					
32- Çalıştığı işten memnun olmayan engelli bireyleri gördüğümde kızarım.					
33- Engelli bireylerin normal bireylerle aynı hayat standartlarına ulaşmaları beklenmemelidir.					
34- İş arkadaşlarıncı kabul görmeyen engellileri görünce üzülürüm.					
35- Engelli kişilerin özel topluluklarda yaşamaları ve					

çalışmaları onlar için uygun olur.					
36- Engelli birey kendileri için düzenlenen iş yerlerinde çalışmalıdır.					
37- Engelli oldukları için düşük ücretle çalıştırılan engellileri görmek beni üzer.					
38- Engelli bireylerle aynı ortamda bulunmam.					
39- Engelli bireylere mesleki eğitim sırasında psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti de verilmelidir.					
40- Devlet, engelli bireylerin özelliklerine uygun iş istihdamı yaratmalıdır.					
41- Engelli bireylere acırım.					
42- Engelli bireylerin çalıştığı iş kurumunda iş verimin düşük olacağını tahmin ediyorum.					
43- Engelli bireyler normal bireyler gibi değerlidirler.					
44- Engelli bireylere, verilecek mesleki rehabilitasyon süresinde belli bir ücret ve sigorta hakkı sağlanmalıdır.					
45- İşverenlere engelli bireylerin iş becerileri ile ilgili					

kurslar verilirse katılmak isterim.					
46- Engelli bireylerin normal bireyler gibi yaşama ve kendini geliştirme haklarının olduğunu düşünmüyorum.					
47- Engelli bireyler kendilerine verilen işi istekle yaptıklarında onlardan hoşnut kalırım.					
48- İşyerimde engelli birey çalıştırmam.					
49- Engelli bireylere yardımcı olmak beni mutlu eder.					
50- Engelli bireyler için korumalı iş yerleri oluşturulmalıdır.					
51- Engelli bireyler hata yaptıkları zaman hoş görülmesini sağlarım.					
52- Engelli bireyler çalıştırmak zorunda kaldığım için kendimi cezalandırılmış gibi hissedirim.					
53- Engelli bireylerin birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına yük olduklarını düşünüyorum.					
54- Engelli bireylere hizmet veren toplumsal kuruluşlara destek veririm.					
55- Engelli bireylerle iletişim					

kurarken kendimi gergin hissedirim .					
56- Engelli bireyler bir iş yerinde bağımsız çalışamazlar.					
57- İşverenler engelli bireylerin özellikleri, mesleki bilgi ve yetenekleri konusunda bilgilendirilmelidir.					

EK-3 Aydınlatılmış Onam Formu**AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU****Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların İşverenler Açısından İncelenmesi**

“Sayın gönüllü, Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Özel Eğitim Bölümü/YLP Tezi kapsamında planlanmış olan yukarıda adı yazılı araştırmaya katılmak üzere davet edilmiş bulunuyorsunuz. Bu araştırmada yer almayı kabul etmeden önce, araştırmanın ne amaçla yapılmak istendiğini anlamanız ve kararınızı bu bilgilendirme çerçevesinde özgürce vermeniz gerekmektedir. Aşağıdaki bilgileri lütfen dikkatlice okuyunuz, sorularınız olursa sorunuz ve açık yanıtlar isteyiniz.”

Araştırmanın amacı işverenler açısından engelli çalışanlara yönelik duygu, düşünce ve tutumlarının belirlemektir. Bu kapsamda, işverenlerin demografik özellikleri göz önüne alınarak engelli çalışanlara yönelik işverenlerin tutumları incelenecektir.

İşverenlerin bu araştırmanın gereklerini yerine getirmek için harcayacağı süre 10-30 dakikadır. Gönüllüler araştırmaya katılma süresi ve sonrasında herhangi bir risk ile karşılaşmayacaktır.

Gönüllüler araştırmaya katılmayı kabul etmemeleri ya da araştırmadan ayrılmaları durumunda herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmayacaktır.

“Bu araştırmada yer almak tümüyle sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra yarıda bırakabilirsiniz. Bu araştırmanın sonuçları bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından araştırmadan çıkarılmanız halinde, sizle ilgili veriler kullanılmayacaktır. Ancak veriler bir kez anonimleştikten sonra araştırmadan çekilmeniz mümkün olmayacaktır. Sizden elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacak, araştırma yayınlandığında da varsa kimlik bilgilerinizin gizliliği korunacaktır.”

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum (ya da sözlü olarak dinledim). Eksik kaldığını düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım. Yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim.

Tarih : İmza :
 Araştırmacının Adı : Duygu
 Araştırmacının Soyadı : Köksal
 Mail Adresi : duygudk05@gmail.com

Tarih : İmza :
 Katılımcının/ların Adı :
 Katılımcının/ların Soyadı :

Telefon Numarası : 0 548 838 3210

EK-4 Etik Kurulu Onay Yazısı

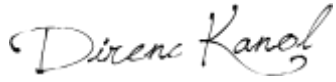
19.12.2018

Sayın Duygu Köksal

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2018/220 proje numaralı ve **“İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü



TURNITIN (Orjinallik Raporu)

duygu köksal tez

ORJINALLIK RAPORU

%14

BENZERLIK ENDEKSI

%14

INTERNET
KAYNAKLARI

%6

YAYINLAR

%2

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BIRINCIL KAYNAKLAR

1

maviisiklar.com

Internet Kaynağı

%9

2

megep.meb.gov.tr

Internet Kaynağı

%1

3

www.kefdergi.com

Internet Kaynağı

%1

4

hacettepemeslekirehabilitasyon.org.tr

Internet Kaynağı

%1

5

ERATAY, Emine and ÇETİN ELDENİZ,
Müzeyyen. "Bolu ilindeki işverenlerin engelli
çalışanlara yönelik tutumları", Kastamonu
Üniversitesi, 2013.

Yayın

%1

6

acikerisim.deu.edu.tr

Internet Kaynağı

<%1

7

docs.neu.edu.tr

Internet Kaynağı

<%1

8

www.aof.edu.tr