

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**SOSYAL ÜSTÜNLÜK YÖNELİMİ, SİSTEMİ MEŞRULAŞTIRMA, ADİL
DÜNYA İNANCI VE İŞYERİNDE ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK
TUTUMLARIN İLİŞKİSİ: KAMUDA BİR İŞYERİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Kübra ÖZTÜRK SEVER

Ankara, 2021

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**SOSYAL ÜSTÜNLÜK YÖNELİMİ, SİSTEMİ MEŞRULAŞTIRMA, ADİL
DÜNYA İNANCI VE İŞYERİNDE ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK
TUTUMLARIN İLİŞKİSİ: KAMUDA BİR İŞYERİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Kübra ÖZTÜRK SEVER

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Fatma YILDIRIM

Ankara, 2021

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**SOSYAL ÜSTÜNLÜK YÖNELİMİ, SİSTEMİ MEŞRULAŞTIRMA, ADİL
DÜNYA İNANCI VE İŞYERİNDE ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK
TUTUMLARIN İLİŞKİSİ: KAMUDA BİR İŞYERİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatma YILDIRIM

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı İmzası

.....

.....

.....

.....

.....

Tez Sınavı Tarihi: .../.../2021

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (.../.../....)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Kübra ÖZTÜRK SEVER

İmzası

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın hayata geçmesinde ilk günden bu yana sonsuz desteğini, engin bilgisini ve yol gostericiliğini benden esirgemeyen danıőman hocam Sayın Doç. Dr. Fatma YILDIRIM'a en içten teőekkürü bir borç bilirim.

Bu çalışmanın geliőtirilmesinde vermiş oldukları katkılardan dolayı tez jürimde yer alan hocalarım Sayın Prof. Dr. Nihal MAMATOğLU ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Elif Tuğba DOğAN'a teőekkürlerimi sunarım.

Araştırmaya katılan, çalıőmamı destekleyen, sabır ve içtenlikle sorularımı yanıtlayan katılımcılarımın her birine, ham verilerin iőlenmesinde titizlikle destek veren psikolog Sayın Melis OKTAR'a teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında olduğu gibi bu hayli zorlu dönemde desteğini, sabrını ve inancını benden hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eőim Sayın Emre SEVER'e sonsuz teőekkürlerimi ve O dünyaya gelmeden çok uzun yıllar önce baőlayan tez yazma maceramın en sonuna yetiőip hayatıma çok derin bir anlam katan canım kızım Doğa SEVER'e sonsuz sevgilerimi sunarım.

Kübra ÖZTÜRK SEVER

İçindekiler

Kısaltmalar	ix
Tablolar Listesi.....	xiii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1. Engelli Tanımları.....	4
1.1.1. Uluslararası Metinlerdeki Engelli Tanımları.....	7
1.1.2. Ulusal Metinlerde Engelli Tanımları.....	8
1.2. Ayrımcılığın Tanımı, Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılık Yasağının Kapsamı.....	10
1.3. Uluslararası ve Ulusal Mevzuat Kapsamında Engellilere Yönelik Ayrımcılık Yasağı ve Engelli Haklarının Gelişimi.....	13
1.3.1. Engellilere Yönelik Ayrımcılığa Karşı Uluslararası Mevzuat ve Engelli Haklarının Gelişimi.....	14
1.3.2. Engellilere Yönelik Ayrımcılığa Karşı Ulusal Mevzuat	27
1.4. Engelliler ve İşgücü Piyasasında Engellilerin Mevcut Durumu.....	37
1.5. Ayrımcı Tutum ve Davranışların Gelişimi.....	41
1.5.1. Tutum	42
1.5.2. Kalıpyargı (Stereotip).....	45
1.5.3. Önyargı.....	48
1.5.4. Ayrımcılık	51
1.6. Engelliliğe Yaklaşım Modelleri	54
1.6.1. Ahlaki Model.....	54
1.6.2. Tıbbi-Bireysel Model (Medikal Model).....	57
1.6.3. Sakat Hareketi ve Sosyal Model	61
1.6.4. Biyo-Psiko-Sosyal Model	64
1.6.5. İnsan Hakları Modeli.....	66
1.7. Engellilere Yönelik Tutumlar.....	69
1.7.1. Engellilere Yönelik Tutumları Açıklayan Kuramsal Çerçeve.....	73
1.7.2. İşyerinde Engellilere Yönelik Tutumlar.....	80
1.8. Sosyal Üstünlük Yönelimi ve Engellilere Yönelik Tutumlarla İlişkisi.....	86
1.9. Sistemi Meşrulaştırma ve Engellilere Yönelik Tutumlarla İlişkisi	89
1.10. Adil Dünya İnancı ve Engellilere Yönelik Tutumlarla İlişkisi	91
1.11. Demografik Değişkenler ve Engellilere Yönelik Tutumlarla İlişkisi.....	93
1.12. Sosyal Beğenirlik ve Engellilere Yönelik Tutumlarla İlişkisi.....	95
1.13. Araştırmanın Amacı ve Soruları.....	96
2. BÖLÜM: YÖNTEM	98

2.1. Örneklem.....	98
2.2. Veri Toplama Araçları	101
2.2.1. Demografik Verileri Toplama Formu	101
2.2.2. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği	103
2.2.3. Sosyal Üstünlük (Baskınlık) Yönelimi Ölçeği	103
2.2.4. Sistemi Meşrulaştırma Ölçeği	104
2.2.5. Adil Dünya İnancı Ölçeği	104
2.2.6. Sosyal İstenirlik (Beğenirlik) Ölçeği.....	105
2.3. İşlem.....	105
3. BÖLÜM: BULGULAR.....	107
3.1. Betimleyici İstatistikler	107
3.2. Pearson Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	112
3.3. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	125
3.3.1. Engellilere Yönelik Toplam Tutum Puanlarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	125
3.3.2. Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım Alt Faktörüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	127
3.3.3. Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı Alt Faktörüne Ait Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	128
3.3.4. Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği Alt Faktörüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi	130
3.4. T-Testi Analizleri Bulguları	132
3.4.1. Cinsiyete göre T-Testi Analizi Bulguları	132
3.4.2. Katılımcının Engeli Olup Olmamasına Göre T-Testi Analizi Bulguları.....	134
3.4.3. Engelli Aile Yakını Olup Olmamasına Göre T-Testi Analizi Bulguları	136
3.4.4. Daha Önce Engellilerle Çalışıp Çalışmamış Olmaya Göre T-Testi Analizi Bulguları	137
3.4.5. Engellilerle İlgili Proje ve Eğitime Katılmış Olmaya Göre T-Testi Analizi Bulguları	139
4. BÖLÜM: TARTIŞMA.....	142
4.1. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumların Sosyal Baskınlık Yönelimi, Sistemi Meşrulaştırma ve Adil Dünya İnancı ve Bazı Bireysel-Örgütsel Değişkenlerle Arasındaki İlişkilerin Tartışılması	142
4.2. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumların Yordanması	150
4.3. Çeşitli Demografik Değişkenler ve Engellilerle Sosyal İlişkilere Yönelik T-Testi Sonuçlarının Tartışılması	152
4.3.1. Cinsiyete göre T-Testi Sonuçları.....	153
4.3.2. Katılımcının Engeli Olup Olmamasına göre T-Testi Sonuçları	154
4.3.4. Aile Yakınının Engeli Olup Olmamasına göre T-Testi Sonuçları	156
4.3.5. Daha Önce Engellilerle Çalışmış Olmaya göre T-Testi Sonuçları.....	156

4.3.6. Engellilerle İlgili Proje ve Eğitime Katılmış Olmaya göre T-Testi Sonuçları	157
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	158
ÖZET.....	166
ABSTRACT.....	167
KAYNAKÇA.....	168
EKLER.....	203
EK 1. Bilgilendirilmiş Onam Formu.....	203
EK 2. Demografik Bilgi Formu.....	204
EK 3. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği	206
EK 4. Sosyal Üstünlük (Baskınlık) Yönelimi Ölçeği.....	208
EK 5. Sistemi Meşrulaştırma Ölçeği.....	210
EK 6. Adil Dünya İnancı Ölçeği	211
EK 7. Sosyal Beğenirlik (İstenirlik) Ölçeği	212
EK 8. Ölçek Kullanım İzinleri	214
EK 9. Ankara Üniversitesi Etik Kurul Kararı	220

Kısaltmalar

AA: Anadolu Ajansı

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

AÇSHB : Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

ADA : American with Disabilities Act

ADİ: Adil Dünya İnancı

akt. : Aktaran

AIHS :Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

AP : Avrupa Parlamentosu

AT : Avrupa Topluluğu

AIHS: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Any.: Anayasa

ASŞ: Avrupa Sosyal Şartı

AY: Anayasa

AYM: Anayasa Mahkemesi

BK :Borçlar Kanunu

BM :Birleşmiş Milletler

BLS: Bureau of Labor Statistics U.S. Department of Labor

CDC: Centres for Disease Control and Prevention

DB :Dünya Bankası

DPB: Devlet Personel Başkanlığı

der :derleyen

DMK :Devlet Memurları Kanunu

DSÖ :Dünya Sağlık Örgütü

EC :European Commission

Edt. :Editör

EHK: Engelli Hakları Kanunu

EHİS: Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme

EKPSS: Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı

ESCAP: Asya-Pasifik Ekonomik ve Sosyal Komisyonu

GGASS: Genişletilmiş ve Güncellenmiş Avrupa Sosyal Şartı

HSYK: Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu

HIV :Human Immunodeficiency Virus

ICF: İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması

ICIDH: Bozukluklar, Yetiyitimi ve Engellerin Uluslararası Sınıflandırması

ICF : The International Classification of Functioning, Disability and Health

ICIDH :International Classification of Impairment, Disability and Handicap

ILO : International Labour Organization

İK: İş Kanunu

İHAS : İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi

İHEB: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İPEA:İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KHK:Kanun Hükmünde Kararname

md:Madde

MK: Türk Medeni Kanunu

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

ÖÖKK: Özel Öğretim Kurumları Kanunu

ÖSYM: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

ÖSS: Öğrenci Seçme Sınavı

ÖZVERİ: Ulusal Özürlüler Veritabanı

RG: Resmi Gazete

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

sy:sayfa yok

TCK:Türk Ceza Kanunu

TDK: Türk Dil Kurumu

TÖA:Türkiye Özürlüler Araştırması

TÖNA:Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

TÜİK :Türkiye İstatistik Kurum

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TİHEKK: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

SBY: Sosyal Baskınlık Yönelimi

SB: Sosyal Beğenirlik

UÇÖ: Uluslararası Çalışma Örgütü

UNDP : United Nations Development Programme

UNESCO : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

UPIAS :Union of the Physically Impaired Against Segregation

UÇÖ:Uluslararası Çalışma Örgütü

vb :ve benzeri

vd :ve devamı

WB : The World Bank

WHO :World Health Organization

yy :yıl yok

Tablolar Listesi

Tablo 1: Demografik Değişkenler.....	98
Tablo 2: Katılımcıların Engellilik Durumları ve Engellilerle Sosyal İlişkilerine ait Betimleyici İstatistik Veriler.....	107
Tablo 3: Ölçeklerden Alınan Toplam Puanlara İlişkin Betimleyici İstatistik Veriler.....	109
Tablo 4: Pearson Korelasyon Analizi Tablosu.....	123
Tablo 5: İşyerinde Engellilere Yönelik Tutumlara İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	126
Tablo 6: Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım Alt Faktörüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	127
Tablo 7: Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı Alt Faktörüne Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	129
Tablo 8: Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği Alt Faktörüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi.....	131
Tablo 9: Cinsiyete göre T-Testi Analizi Bulguları.....	134
Tablo 10: Katılımcının Engelli Olup Olmamasına Göre T-Testi Analizi Bulguları...	136
Tablo 11: Engelli Aile Yakını Olup Olmamasına Göre T-Testi Bulguları.....	137
Tablo 12: Daha Önce Engellilerle Çalışıp Çalışmamış Olmaya Göre T-Testi Analizi Bulguları.....	139
Tablo 13: Engellilerle İlgili Proje ve Eğitimlere Katılmış Olmaya göre T-Testi Analizi Bulguları.....	140

GİRİŞ

Günümüzde engelliler sosyal dışlanmayla karşılaşmaktadır (Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, 2006). Dünyada, gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın neredeyse tüm ülkelerde, ekonomik açıdan en dezavantajlı sosyal gruplardandır (Schriner, 2001: 272). Engelli olmak sosyal dışlanma açısından da riskli bir grup olma anlamına gelir (Erdoğan, 2004). Engellilere yönelik sosyal dışlanma ile mücadele ise ulusal ve uluslararası düzeyde sosyal politikaların konusunu oluşturur. Sosyal dışlanma ile mücadelede, istihdam, önemli bir araç olarak görülmektedir (Hekimler, 2012: 10-11).

Gelişmekte olan ülkelerdeki kayıtlı sektörlerde işsizlik oranları çok yüksektir. Üstelik bu ülkelerde ekonomik faaliyetler büyük oranda tarımsal faaliyetlere ilişkindir (Schriner, 2001: 271). Türkiye’de Eylül ayı işsizlik oranı yüzde 12,7 seviyesinde açıklanmıştır (TÜİK, 2020). OECD ülkelerinde 2020 Ekim ayı işsizlik oranı yüzde 7,06’dır (OECD, 2020). Türkiye’de işsizlik iktisadi ve sosyolojik açıdan büyük bir sorundur. Bu durum, engellilerin, çalışma hayatına katılımını büyük ölçüde etkilemekte, işgücü piyasasında güçlüğüyle tercih edilmelerine yol açmaktadır. Engellilerin istihdamında mekânsal, erişimsel faktörlerin yanı sıra toplumsal yapının ekonomik ve siyasal eğilimleri de etkilidir (Kuzgun, 2009: 2453). Son yıllarda engellilere yönelik toplumsal farkındalığın tüm sektörlerde arttığı söylenebilse de, engellilerin istihdamında hala zorunlu tutulan kotanın dahi tam olarak doldurulamadığı görülmektedir. Sosyal çevrede ve işyerinde engellilere yönelik olumsuz tutumlar da bu durumu pekiştirmektedir (Çakmak ve Çiftçi, 2010: 68).

İşyerinde engellilere yönelik ayrımcılık diğer işyerinde ayrımcılık çeşitleri tartışılırken genelde geri planda kalmakta ve daha gizli bir şekilde gerçekleşmektedir (Bezmez vd., 2011: 19). Ayrımcılık her ne şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin, engellilerin toplumsal hayata katılımını olumsuz etkilemektedir. İşyerinde ayrımcılıkla mücadele edebilmek için, ayrımcılığı ortaya çıkaran olumsuz tutumların hangi kavramlarla ilişkili

olduğu anlaşılmalıdır. Bu çalışmada bireylerin, işyerinde engelliye yönelik tutumları ile sosyal üstünlük yönelimleri, sistemi meşrulaştırma eğilimleri ve adil dünya inançları ve bazı bireysel-örgütsel özellikleri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır.

Bu çalışmada bir kamu işyeri örneğinde kişilerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının ilişkili olduğu değişkenler incelenmiştir. Türkiye’de daha önce yapılan çalışmalarda, işyerinde engelliye yönelik tutumlarla ilişkili çeşitli değişkenlerin irdelendiği görülmüş ancak bu çalışma kapsamında yer alan değişkenlerin tümünün bir arada ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yrtlen araştırma ile konu ile ilgili bilgi birikimine katkı sağlanması beklenmekte ve engellilerin istihdamına yönelik çeşitli sosyal politika nerileri geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Toplamda dört bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde temel kavramlar ve tanımlar yer almıştır. Ulusal ve uluslararası tanımlar ayrı ayrı ele alınarak kavramların geçirdiği evrim ortaya konmak istenmiştir. Oldukça detaylı bir şekilde engelli tanımları ve ayrımcılıkla ilişkilendirilen sosyal psikolojik değişkenlere ilişkin tartışmalar bu bölümde yer almıştır. Engelliliği açıklamak için pek çok kavram kullanılmaktadır. Bu alışma kapsamında kavramlar detaylı şekilde incelenmiştir. Kullanımı tercih edilen kavram engellidir. Çalışmada engelli çalışanlara yönelik tutumlar ile sosyal üstünlük yönelimi, sistemi meşrulaştırma eğilimi, adil dünya inancı kavramları arasında ilişkiler literatür işığında ele alınmıştır.

İkinci bölümde araştırmada kullanılan ölçekler ve araştırmanın gerçekleştirildiği örnekleme ilişkin bilgiler yer almıştır. Bir kamu kurumunda yrtlen araştırmaya gönüllü olan tüm personel dâhil edilmiş, farklı yaş, eğitim ve kadrolardaki bireylerin işyerinde engelliye yönelik tutumları ile bunlarla ilişkili olabileceği dşnlen sosyal psikolojik değişkenler ele alınmıştır. Bunlar sosyal baskınlık yönelimi, sistemi meşrulaştırma, adil dünya inancı ve sosyal beğenirliktir.

Çalışmanın üçüncü bölümünü bulgular oluşturmaktadır. Literatür taramasında tutum ölçmeye yönelik yapılan çalışmaların çoğunlukla üniversite öğrencilerini örneklem olarak seçtiği görülmektedir. Bu çalışmada bir kamu kurumunda çalışan tüm personel (N=120) evreni oluşturmuştur. Çalışmaya katılmaya gönüllü olan 90 kişiden toplanan veriler analiz edilerek bulgular elde edilmiştir. Son bölümde bulgulara ilişkin tartışmaya yer verilmiştir. Literatür ışığında bulgular tartışılmıştır.



1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde engelli tanımları, engelliliğe yaklaşım modelleri, engellilerin istihdamı, engellilere yönelik tutumlar, ayrımcılık, sosyal üstünlük yönelimi, sistemi meşrulaştırma, adil dünya inancı ve sosyal beğenirlik kavramları ele alınacaktır.

1.1.Engelli Tanımları

Engelliliği tanımlamak için engelli, özürlü, sakat, malûl gibi kavramlar tercih edilir. Bu tercihte önem verilen nokta “kırıcı” olup olmadığıdır. Bir çok görüşe göre kullanılan kavramın tartışılması yerine, hangi anlamda kullanıldığı ve bu kullanımın işaret ettiği tutumlar daha önemlidir (Şişman, 2012; Boyraz, 2010). Çünkü kelimelerin kökenine bakıldığında her birinde olumsuz bir anlam bulunabileceği görülmüştür.

Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlüğünde karşılıkları incelendiğinde sakat, Arapça kökenli bir sıfattır ve birinci anlamı “*vücudunda hasta veya eksik bir yanı olan, engelli, özürlü*”; ikinci anlamı ise “*bozuk veya eksik*” olarak belirtilmektedir. Sakat kelimesinin Arapça kökeni *skt*'dir ve sukut-sakata kelimeleri ile aynı kökten türer ve bunlar düşme-düşmek-düşük anlamlarına gelir. Bu açıdan sakat; düşük, döküntü anlamlarını taşır. Sakatat kelimesiyle aynı kökten gelir.

Malul, yine Arapçadan Türkçeye geçen bir kelimedir. İlk anlamı sakat iken ikinci anlamıysa hastadır. Arapça ma'lûl kelimesinin kökeni *ll*'dir ve illet kelimesiyle aynı kökten gelmektedir. Alîl, malûl, malûlîn aynı kökten türetilen kelimelerdir (Etimoloji Türkçe, 2017; Nişanyan, 2017 ve TDK, 2017).

Osmanlı Devleti'nde engellilik halini tanımlamak için sakat ve malûlün yanı sıra kullanılan diğer bir ifade ise amelmânedir. Arapça amel, iş; Farsça mânde, kalmak

anlamına gelir. Bu açıdan amelmânde işten kalmış, iş göremez anlamlarında kullanılmıştır. Görme engelliler için kör ve a'ma; işitme engelliler için sağır; konuşma engelliler için lâl, yürüme engelliler için topal kelimeleri kullanılmıştır. Zihinsel engelliler içinse mecnun ve mecnune kavramları kullanılmıştır. Bu kelimelerin de Arapça *cinn* kökünden gelerek mecânîn, yani cin tutmuş, çıldırmış, deli, divane anlamlarına geldiği belirtilmektedir (Şimşek, 2018: 731-737).

Özürlü, özrü olan, engelli ve kusuru olan, defolu karşılığı ile Türkçe sözlükte yer alır. Özur kelimesi ise yine Arapça kökenli bir isim olan *'uzr* kelimesinden türemiştir. “Bir kusurun hoş görülmesini gerektiren neden”, “mazeret”, “elde olmadan işlenen bir suç, sakatlık, bozukluk, eksiklik veya elverişsizlik ile kusur, defo” anlamlarına gelmektedir.

Engelli ise, “engeli olan, mâniyalı” ve “vücudunda eksik veya kusuru olan” şeklinde belirtilmiştir (TDK, 2020). Engel isim olarak “bir şeyin gerçekleşmesini önleyen sebep, mani, mahzur, müşkül, pürüz, mania, handicap” gibi anlamlarla beraber “bariyer” anlamına da gelir.

İngilizce kaynaklarda da kavram tartışmalıdır: *handicapped*, *impaired*, *disabled* ve son olarak da *people with disability* şeklinde kullanımlar görülmektedir. Kimi çevirilerde *impaired*-sakat, *handicapped*-özürlü, *disabled*-engelli olarak kullanılmış; kimilerinde ise *impaired*, *disabled*-engelli, *handicapped*-özürlü ve sakat olarak çevrilmiştir. *People (persons) with disability* ise engeli olan birey/engelli kişiler olarak dilimize çevrilmektedir (Oxford, 2020).

Kelime kökenlerine bakıldığında *handicapped* kelimesinde ilk göze çarpan, sıfatın yanında *dated-offensive* (kullanım dışı-kırıcı) şeklinde uyarıların yer almasıdır. Kelime, *hand in cap-handicap race-handicap* şeklinde bir evrim geçirmiştir. Eski bir İngiliz oyununu ifade eden *hand-in-cap* kelimesi, aynı zamanda at yarışlarında çeşitli atların şanslarını eşitlemek için farklı ağırlıklar yüklendiği koşuları da ifade etmektedir ve hala at yarışlarında *handikap koşusu* şeklinde kullanımı sürmektedir.

Impaired (bir şeye/ özellikle bir işlevine) zarar veren, zayıflatan, azaltan, bozan anlamlarına gelir; kökeni Latince *pejor* kelimesinden alır ve *worse*, daha kötü anlamına gelir. Yıllar içinde *pejor-pejorare-empeirer-enpeire-impair* şeklinde değişmiştir (Oxford, 2020). Kimi çevirilerde *impaired* kelimesinin karşılığı olarak yetiyitimi de kullanılmaktadır (Bezmez vd., 2011: 27-28).

Disabled kelimesine bakıldığında *dis-* ekinin olumsuz anlam yüklemek için kullanıldığı göz önünde bulundurulursa, *able* yapabilen, muktedir, ehil gibi anlamlarını kaybederek, yapamayan, muktedir olmayan, ehliyetsiz anlamına bürünür (Oxford, 2020). Kelimenin ilk kullanıldığı günlerden bu güne kadar anlamını koruduğu görülmektedir. En güncel tartışmalarda “engelli kişi” anlamına gelen *disabled people* yerine “engeli olan kişi” anlamına gelen *people with disability* ifadesinin kullanıldığı görülür. Burada *people-* insan kelimesinin vurgulanması engellilerin insan haklarına ve insan onuruna toplumdaki diğer bireylerle eşit şekilde sahip olması gerektiğinin altını çizmek bakımından önemli bir değişimin göstergesidir (Wright, 2001: 514).

Bir görüşe göre, engellilerden bahsederken en uygun kullanımın “sakat” kelimesi olacağı iddia edilmektedir. Sakatlık kavramının yalnızca yetiyitimi betimleyerek bireye yük atfetmediği ve sakatları ayrımcılığa uğrayan bir azınlık grup olarak tanımlama gücü olduğu, aynı zamanda sakat hareketini ifade etmesi bakımından daha anlamlı olduğu ileri sürülmektedir (Bezmez vd., 2011: 17).

Kişinin yaşamsal aktivitelere katılmasının önünde oluşan fiziksel, ruhsal, duygusal ve sosyal bariyerleri ifade etmesi açısından en elverişli kelimenin “engelli” olacağı düşünülebilir. Ulusal metinler de bu yaklaşıma uygun olarak tarihsel bir dönüşüm geçirmiştir. Günümüzde en yaygın kullanım engelli kelimesi olmakla beraber tartışmalar sürmektedir. Demircioğlu’na göre (2010: 9) “kavram kargaşasının altında sakat, engelli ve özürlü gibi kavramların toplumsal ilişkilerdeki gerçekliklerinden kopartılması” yatmaktadır.

Bu çalışmada gerekli yerlerde yaklaşım farkını göstermek için sakat ve özürlü kavramları kullanılsa da, kullanımı tercih edilen kavram engellidir. Kavramların değişimini incelemek üzere izleyen bölümde uluslararası ve ulusal metinlerdeki engelli tanımlarına bakılacaktır.

1.1.1. Uluslararası Metinlerdeki Engelli Tanımları

Birleşmiş Milletler (BM) için “engelli, diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel oluşturan uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişidir” (EHİS, 2006, 1. md).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) için “engellilik, yetersizlikler, aktivite sınırlılıkları ve katılım kısıtlamaları için kullanılan ve herhangi bir sağlık sorunu bulunan birey ile o bireyle ilgili çevresel ve kişisel faktörler arasındaki olumsuz ilişkilere atıfta bulunan bir çatı terim olmalıdır” (MHADIE Consortium, 2006: 2219).

İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması (ICF) hem faaliyet sınırlılığını hem de sosyal hayata katılım kısıtlılığına yönelik tanımlamalar içerir. ICF’e göre bireyin işlevsellik ve yetiyitimi ile bağlamsal etmenlerini bir arada değerlendirilebilecek bir yaklaşım olmalıdır. “Engellilik, sağlık koşulları, işlevsellik ve bağlamsal (çevresel ve kişisel) etmenler arasındaki dinamik etkileşimden kaynaklanan veya sonuçlanan bir durumu ifade eder.” (WHO, 2001: 5).

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) 159 sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesinde engeli olan kişi¹ “uygun bir iş temini, muhafazası ve işte ilerleme hususundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan bir kişi”dir.

¹ Özgün sözleşme metninin Türkçe çevirisinde kavramlar, disabled sakat; impairment ise özür şeklinde yer almıştır.

Engelli Amerikalılar Yasası'na göre (ADA) engelli kişi “bireyin bir veya daha fazla ana yaşamsal faaliyetini büyük ölçüde sınırlayan fiziksel veya zihinsel bozukluğu olması, bu tür bir bozukluğu daha önce yaşamış olması veya bu tür bir bozukluğunun olduğu kabul edilenler”dir (ADA, 1990, sec:3/2).

Ayrımcılığa Karşı Bedensel Engelliler Birliği (UPIAS) engelli olmayı, “yetiyitimi olan bireylerin toplumda karşılaştığı ilişkilerin niteliği ile” tanımlar (UPIAS,1975, md.1).

Uluslararası metinlerdeki tanımlara benzer bir şekilde ulusal metinlerdeki tanımlar da zaman içinde değişim göstermiştir. Bir sonraki kısımda ulusal metinlerde ve resmi raporlarda engelliliğin nasıl tanımlandığı ele alınacaktır.

1.1.2. Ulusal Metinlerde Engelli Tanımları

Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin engellilere ilişkin ilk düzenlemelerinde malul, sakat, çürük, kötürüm gibi kavramlar kullanılmıştır. Daha sonra özürlü kavramının yaygınlaştığı görülür. 3 Mayıs 2013 tarih ve 6462 sayılı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile mevzuatta geçen tüm sakat, kötürüm, çürük, özürlü vb. ifadelerin kaldırılarak yerine engelli ifadesi getirilmiştir.

Yapılan değişikliklere karşı *malûl* kavramı varlığını sürdürmektedir. Malûllük ile vazife ve harp malûllüğü, özel düzenlemeye tabi tutulan kavramlardır ve detaylı bir şekilde sosyal güvenlik hukukunda ele alınır. Malûliyet, sosyal güvenlik hukuku açısından uzun vadeli sigorta hükümleri kapsamında düzenlenir. 5510 sayılı ve 31/5/2006 tarihli Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda “iş kazası ve meslek hastalığı sonucu da dâhil olmak üzere çalışma gücünün en az yüzde 60'ını veya

vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği sağlık kurulu raporu ile belgeleyen sigortalı, malûl olarak” tanımlanır.

1/7/2005 tarih ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’a (EHK) göre “engelli, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı, topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda, tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireydir. Engellilik durumu ise bireyin engelliliğini ve engellilikten kaynaklanan özel gereksinimlerini uluslararası yöntemleri temel alarak belirleyen derecelendirmeler, sınıflandırmalar ve tanılamalarıdır” (5378 s. EHK, 2005: md.3).

07/02/2014 tarih ve 6103 sayılı Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde “engelli; doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yetenekleri bakımından engel oranının yüzde 40 veya üzerinde ve çalışabilir durumda olduğunu mevzuat hükümlerine göre alınacak sağlık kurulu raporu ile belgeleyen kişiler” olarak tanımlanır.

20/02/2019 tarih ve 30692 sayılı Erişkinler için Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde engelli birey, kısmi bağımlı engelli birey ve tam bağımlı engelli birey olarak üç başlıkta tanımlanır. Buna göre:

“*Engelli birey* terimi ile fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireyi,

Kısmi bağımlı engelli birey, doku, organ ve/veya fonksiyon kaybı ve/veya psikiyatri tanısına bağlı olarak muhakeme yeteneği değerlendirilmesi gereken fonksiyonel bağımsızlık ölçeklerine göre günlük yaşam aktivitelerini yardım alarak gerçekleştirebileceğine karar verilen bireyi,

Tam bağımlı engelli birey ise engel durumuna göre engel oranı yüzde 50 ve üzeri olduğu tespit edilenlerden doku, organ ve/veya fonksiyon kaybı ve/veya psikiyatri tanısı bağlantılı olarak

muhakeme yeteneği değerlendirilmesine göre günlük yaşam aktivitelerini yardım almasına rağmen kendi başına gerekleştiremediğine karar verilen bireyi” ifade eder.

Ulusal mevzuatta ve yayınlarda bulunan tanımlama ve sınıflamalar, ICF esas alınarak yapılır (EHK, md. 5). Tanımların, hem dönemi hem de kullanıldıkları toplumların kültürel, ekonomik ve politik durumlarını yansıttığı söylenebilir. Kavramların değişimi aynı zamanda değişen toplumsal bakış açısını yansıtır (Wright, 2001: 508).

Görüldüğü gibi ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler son derece detaylı Şekilde engelli haklarını, engellilerin toplumsal hayata katılımını sağlamayı, ayrımcılık ve kötü muameleden korunmalarını, kamu hizmetlerinden eşit Şekilde yararlanmalarını, toplumdaki tüm bireylerle eşit insan onuruna sahip Şekilde yaşamalarını sağlamaya yöneliktir. Ne var ki engellilerin günlük hayatta karşılaştıkları ayrımcılık problemini yalnızca hukuki düzenlemeler eliyle ortadan kaldırmak mümkün olmamaktadır. Ayrımcılık çok boyutlu yaklaşımlar sergilenmesini gerektiren disiplinler arası bir konudur. Bireylerin tutum ve davranışlarıyla ilgili olduğu kadar, sosyal bağlamda kültür, devletin yönetim biçimi ve eşitlik ilkesinin ne ölçüde toplumsal hayatta yer bulunduğu ve diğer pek çok kavram ve olgu ile ilişkilidir. Bu araştırmada ayrımcılık kavramının tanımı, engelli kavramının tanımı kadar önem taşımaktadır. Bu nedenle sonraki kısımda ayrımcılık yasağı ve kapsamı ile engelli bireylere ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat detaylı Şekilde ele alınacaktır.

1.2. Ayrımcılığın Tanımı, Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılık Yasağının Kapsamı

Ayrımcılık insanlık tarihi ilerledikçe azalması beklenen; ancak dünyadaki gelişmeler izlendiğinde gittikçe etkisini arttıran bir eğilimdir (ayır, 2012: 7). En sade ifadesiyle “ayrımcılık, benzer durumlarda farklı ve farklı durumlarda benzer işlemin

yapılmasıdır.” Ayrımcılıkla yakın ilgili diğer kavramlar eşit davranma ve eşit işlem görmedir. Ayrımcılık, eşitliğin uygulanması önündeki temel engellerden biridir. Ayrımcılık yasağı hukuki kurala bağlı olduğu kadar uygulamalıdır. Ayrımcılık yasağının temel dayanağı tüm insanların eşit değerinde insan onuruna sahip olmasıdır. İnsan onuru kavramı, insan olarak doğmakla edinilen “hak ve hürriyetleri” anlatır. Kişilerin “doğuştan, sonradan ya da zamanla edindiği özelliklerden ve konumları” nedeniyle olumsuz davranış ve işlemlerle karşılaşmaları, farklı muamele görmeleri, bu anlamda hak ihlaline yol açar (Gülmez, 2009: 3-5).

Ayrımcılık yasağı ile eşit işlem görme ve eşitlik ilkeleri arasında bir bütünlük vardır; kavramlar ayrılmaz bir bütünlük içindedir. Eşitlik, hukukun temel amacıken, ayrımcılık yapılmaması bu hedefe yönelik bir enstrümandır (Gülmez, 2009: 7-9). Ayrımcılık yasağı eşitlik ilkesinin somutlaştırılmasıdır (Doğan Yenisey, 2002: 38).

Eşitlik kavramı ile kastedilen mutlak eşitlik değildir. Bu bağlamda şekli eşitlik ve maddi eşitlik kavramlarına bakılması gerekir. *Şekli eşitlik*, herkesin eşit olduğu varsayımından yola çıkan ve eşit durumdakilerin eşit işlem görmesinin yeterli olduğu ayrımcılık yapılmadığı sürece var olan durumu korunmanın yeterli sayıldığı eşitlik anlayışıdır. Şekli eşitlik anlayışında doğrudan ayrımcılık ortadan kaldırıldığında eşitlik sağlanmış olur. Kişilerin ve grupların arasında var olan eşitsizlikler göz ardı edilmiş olur. *Maddi eşitlik* ise, kişi ve gruplar arası farklılıkları kabul eder, onları aynı varsaymaz ve gereken durumlarda pozitif ayrımcılık ile bu eşitsizliklerin ortadan kaldırılması söz konusudur (Gül ve Karan, 2011: 6-7).

Ayrımcılığın hukuki mahiyeti ile günlük yaşamdaki karşılığı aynı değildir. Ayrımcılık yasağı ile sağlanmak istenen, kişiye yapılacak işlemlerde farklı işlem yapılmasını gerektirmeyen özelliklerinin farklı işlem nedeni olmasını ve farklı işlem görmesi gerektiği hallerde aynı işlemi görmesini engellemektir (Gül ve Karan, 2011: 13).

Kişilere sahip oldukları veya sahip oldukları varsayılan kişisel özellikleri nedeniyle farklı işlem yapılması ayrımcılık sonucunu doğurur. Ayrımcılık durumunda, kişiye ya da gruba ait olduğu sanılan özelliklerle yapılacak işleme karar verilir. Ayrımcılık çoğu zaman, kişiyi bireysel olarak etkilese de kaynağını kişinin ait olduğu veya ait olduğu sanılan gruptan almaktadır. Ayrımcı davranışlar sergilendiğinde kişiye *bireysel* davranılmadığı, *ait olduğu düşünülen gruba* dair genel kanıya göre bir davranış sergilendiği görülür. Eşit davranma ilkesi fırsatların, kaynakların ve yükümlülüklerin dağıtılması sırasında söz konusudur (Hervey, 1994: 28-30).

Ayrımcılık türleri şöyle tanımlanmaktadır (Gül ve Karan, 2011: 13-22):

Doğrudan ayrımcılık; ayrımcılık yasağında sayılan nedenlerden bir veya birkaçına dayalı olarak bir kişi veya grubun, aynı veya benzer koşullarda olduğu diğerleriyle eşit şekilde işlem görmesini engelleme, zorlaştırma kastı ve sonucuna dayalı her türlü farklılık, dışlama, sınırlama ya da yeğlemedir.

Dolaylı ayrımcılık; tarafsız gibi görünen, ancak etki bakımından bazı kişi ve gruplara daha olumsuz yansıyan düzenleme, uygulama ve önlemlerdir.

Dolayısıyla ayrımcılık, yakın ilişki içindeki bir başka kişinin ayrımcılığa konu özelliklerinden dolayı ayrımcılık yaşamayı ifade eder.

Taciz, ayrımcılık yasağı kapsamındaki özelliklerinden biri nedeniyle aşağılayıcı, onur kırıcı, tehdit edici ve saldırganca tutum ve davranışlara maruz kalınmasıdır. Psikolojik şiddet de dâhil olmak üzere şiddet türleri taciz davranışı sayılır.

Makul uyumlaştırmanın yapılmaması, engelli bireyler için bir koşulun ya da uygulamanın yarattığı dezavantajlı durumu ortadan kaldırıcı tedbirin, konusu imkânsız olmaması ve yapılabilir olmasına rağmen yapılmamasıdır.

Çoklu temelde ayrımcılık, kişinin birçok özelliğinden dolayı ayrımcılığa uğramasıdır. *Kesişen durumlar* olarak da ifade edilir. Dezavantajlı konumu derinleştirir. *Mağdurlaştırma*, ayrımcılığa maruz kalan veya mağdurun yanında olan kişinin, ayrımcılığın ortadan kaldırılması için gerekli mercilere başvurusu sonrası, kötü veya farklı muamele görmesidir.

Emirle ayrımcılık, alınan talimat doğrultusunda ayrımcılık türlerinin uygulanmasıdır.

Geçici özel önlem, dezavantajlı durum giderilene kadar ayrımcılığa maruz kalan kesime tanınan önceliklidir. Yaygın kullanılan adıyla *pozitif ayrımcılık* yapılması eşitlik ilkesinin ihlali olarak görülmeyecektir.

BM'nin EHİS'te dile getirdiği bir diğer kavram olan *evrensel tasarım* üretilen çıktılarının, mal ve hizmetlerin ve çevrenin ek düzenlemelere gerek olmaksızın imkanlar dahilinde herkes tarafından kullanılabilir biçimde tasarlanmasıdır (UN, 2006, md.2).

Uluslararası hukukta, genel olarak ırk, renk, dil, din, yaş, etnik köken, engellilik, siyasal düşünce ya da başka ideoloji, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da dezavantajlı konum, medeni hal, mülteci ve göçmen statüsü, ulusal bir azınlığa mensup olma, cinsel kimlik, servet gibi kişiye bağlı unsurlar nedeniyle ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır (Gülmez, 2009: 49). Ayrımcılık yasağının kapsamına *engelli olmak* pek çok kişisel unsurdan daha sonra eklenmiştir. Bir sonraki kısımda engellilere yönelik ayrımcılık yasağı uluslararası ve ulusal mevzuat kapsamında ele alınacaktır.

1.3.Uluslararası ve Ulusal Mevzuat Kapsamında Engellilere Yönelik Ayrımcılık

Yasağı ve Engelli Haklarının Gelişimi

Engelli bireylere yönelik ayrımcılık uluslararası ve ulusal düzeyde mevzuat çerçevesinde önlenmeye çalışılmaktadır. Bu kısımda engellilere yönelik ayrımcılığı önleme amacıyla uluslararası düzlemde gerçekleştirilen eylem, komite çalışmaları, raporlar ve mevzuat tarihsel gelişim içinde incelenecek, ardından ulusal mevzuattaki çeşitli düzenlemelere yer verilecektir.

1.3.1. Engellilere Yönelik Ayrımcılığa Karşı Uluslararası Mevzuat ve Engelli

Haklarının Gelişimi

1.3.1.1. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Engelliler

BM Şartı (UN, 1945) 26 Haziran 1945 tarihinde imzalanmış ve 24 Ekim 1945'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye, BM Şartı'nı, Milletlerarası Adalet Divanı Statüsü ile birlikte 15 Ağustos 1945'te onaylamıştır. 4801 sayılı Onay Kanunu 24 Ağustos 1945 tarih ve 6902 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır (BM, 1945). İnsan hak ve temel hürriyetlerine saygının geliştirilmesi BM'nin temel amaçları arasında sayılmıştır. Herkes için eşitlik kavramından yola çıkan İnsan Hakları Evrensel Beyanname (İHEB) ile temel haklar içinde ilk kez engellilik hali sayılmıştır. İHEB, 10 Aralık 1948'de imzalanmıştır (UN, 1948). Türkiye'de Antlaşma 27 Mayıs 1949 tarihinde yürürlüğe girmiştir (BM, 1949). Bu dönemde bedensel engellilerle ilgili düzenlemelerin, engelliliği önleme ve rehabilitasyon hizmetlerinin tartışıldığı toplantılar düzenlenmiştir. 1950 yılında Cenova Konferansında engellilerin tedavi, eğitim, istihdam, mesleki rehabilitasyonu konusunda çalışacak bir komisyon kurulmasına karar verilmiştir.

1966 yılında ikiz sözleşmeler olarak anılan Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme imzalanmıştır. Sözleşmelerde engelliler özel olarak belirtilmemiştir.

1969 yılında Birleşmiş Milletler Genel Konseyi Sosyal Kalkınma ve Kalkınma Sürecine Dair Bildirgesi yürürlüğe konmuş, zihinsel ve bedensel engellilerin sosyal içermesi ile sağlık ve sosyal hizmetlere ilişkin önlemler alınması dile getirilmiştir (UN, 1969, md.11 ve 19).

1971'de Zihinsel Engellilerin Haklarına Dair Bildirge ile engelli bireylerin her türlü kötü muamele ve istismardan korunması amaçlanmıştır (UN, 1971). 1975'te BM

Genel Konseyi Engelli Hakları Bildirgesi yayınlanmıştır. Buna göre tüm engelliler din, dil, ırk, cinsiyet, ideolojik fark gözetmeksizin insan haklarından yararlanmalıdır (UN, 1975: 88).

1981 yılı Uluslararası Engelliler Yılı olarak ilan edilmiştir. Engellilerin Eğitimi, Engelliliği Önleme ve Sosyal Hayata Tam Katılım Konusunda Dünya Konferansı düzenlenmiştir. Aynı yıl BM Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) tarafından eğitim, önleme ve bütünleştirme amacıyla Sundberg Bildirgesi yayınlanmıştır. “Eğitim, hepimiz için!” sloganıyla hareket eden bildiri ile engelli kişilerin topluma tam katılımı, toplumsal hizmetlerden tam faydalanıcı hale gelmeleri, ihtiyaçlarına yönelik hizmetleri almaları önündeki engellerin kaldırılması hedeflenmiştir. Buna göre engelli kişilerin eğitim, öğretim, kültür ve bilgiye erişimi temel bir hak olarak dile getirilmiştir (UNESCO, 1981, md.1).

1982’de Engelliler için Dünya Eylem Programı hazırlanmıştır. Buna göre 3 Aralık gününün Engelliler Günü olması önerilmiş, 1983-1992 BM Engelliler Onyılı olarak ilan edilmiştir (UN, 1982). 1989’da Engelliler Alanında İnsan Kaynaklarını Geliştirme Eylem Planı için Tallinn Çerçevesi ile engellilerin işgücü piyasasında yer almaları ve mesleki eğitim ihtiyaçları konu edilmiştir. Çerçeve, engellilere öncelik tanınması ile eğitim-öğretim ve istihdam alanında yer almaları için gereken önlemlerin üye devletlerce ulusal mevzuata aktarılmasını içerir. Çerçeveye göre uygulanması gereken stratejiler: Engelli kişilerin katılımının sağlanması, kırsal bölgelerdeki girişimlerin güçlendirilmesi, ulusal mevzuatın bütünsel bir hale getirilmesi, eğitim ve öğretim sisteminin güçlendirilmesi, istihdam alanının güçlendirilmesi, finansal karşılıkların ayrılması, toplumsal farkındalığın oluşturulması, insan kaynaklarının geliştirilmesi için yöntem geliştirilmesi ve ulusal ve uluslararası işbirliği olarak belirlenmiştir (UN, 1989: 191).

1991'de akıl hastalıkları olan bireylerin temel hakları ve özgürlüklerinin yer aldığı Akıl Hastalarının Korunmasına ve Akıl Sağlığının Geliştirilmesine Dair Prensipler yürürlüğe girmiştir. Prensiplerin önemi sağlık ve güvenlik sistemlerinde akıl sağlığının da kapsam içine alınması, zihinsel engelli bireylerin ve ruhsal duygusal bozukluğu olanların sosyal, ekonomik ve cinsel yönden istismara uğramasının önlenmesi, onurlarının korunmasının gerekliliği, toplumsal yaşam içinde olabildiğince çalışma ve yaşama haklarının sağlanmasıdır (UN, 1991: 190-192).

1992'de Engelliler Onyılı kapanış toplantısında 3 Aralık gününün Engelliler Günü olarak belirlenmiş (UN, 1992: 12-13) ve 1993-2002 yılları ise Asya-Pasifik Engelliler Onyılı olarak ilan edilmiştir (UN, 1992: 3).

1993 yılında Uluslararası Engelliler Günü olarak 3 Aralık kabul edilmiştir (UN, 1993: 2). Aynı yıl Engelliler için Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar kabul edilir. Kurallar dört ana başlıktan oluşur; ilk üç başlıkta, toplam yirmi iki kuralda, eşit katılımın ön koşulları, eşit katılımın hedef alanları ve yürütme önlemleri sıralanır. Eşit katılımın ön koşulları: Farkındalık yaratma, tıbbi bakım, rehabilitasyon ve yardım servisleridir. Eşit katılım alanları: Erişebilirlik, eğitim, istihdam, sürdürülebilir gelir ve sosyal güvenlik, aile hayatı ve kişisel bütünlük, kültür, eğlence ve spor ve din olarak belirlenmiştir. Yürütme önlemleri: Bilgi edinme ve araştırma, politika yapma ve planlama, yasalaştırma, ekonomik politikalar, işin koordinasyonu, engelli örgütleri, kamu personeli eğitimleri, kuralların uygulanmasına ilişkin ulusal izleme ve değerlendirme, teknik ve ekonomik işbirliği ile uluslararası işbirliği sayılmıştır. Dördüncü bölüm ise izleme mekanizmasını anlatır (UN, 1993: 2-3).

1994 yılında UNESCO, Özel Eğitim Dünya Konferansında Erişim ve Kalite başlığıyla "Herkes için Eğitim!" hedefiyle Salamanca Bildirisi'ni yayınladı. Buna göre engellilerin eğitim alanında ihtiyaç duydukları hizmet standartları ve kalite gerekleri

ortaya konarak, eğitimin temel bir hak olduğu ve İHEB'in kabul edilmesinin gerekliliği yinelenmiştir (UNESCO, 1996: 1).

1995 yılında Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi'nde, Kopenhag Sosyal Kalkınma Bildirgesi ve Sosyal Kalkınma Eylem Planı hazırlanmıştır. Buna göre; engelliler dünyadaki en büyük azınlık grup olarak, sosyal korumaya, eğitim, sağlık hizmetlerine erişime ve istihdamda eşit fırsatlara kavuşturularak sosyal kalkınmanın bir parçası haline getirilmelidirler (UN, 1995: 13). Engelli bireylere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması için hem fiili hem de hukuki ayrımcılık önlenmelidir (UN, 1995: 10). Yoksulluğa karşı savunmasız durumda oldukları için toplumsal imkânlardan ve hizmetlerden yararlanmaları için çaba harcanması ve engelli bireylere yeterli ekonomik ve toplumsal korumanın sağlanması gerektiği belirtilmiştir (UN, 1995: 12). Engelli bireyler için adil ücret uygulaması ve tarımsal alanda çalışanların koşullarının iyileştirilmesi; eğitim, sağlık hizmetleri, istihdam, adalet sistemine erişim, toplumsal yaşama katılım ve bakıma ihtiyaç duyanların ihtiyaçlarının karşılanmasının iyileştirilmesi ve erişilebilirliğin artırılması yönünde üye ülkelerin önlemler alınmasının gerektiği vurgulanmıştır (UN, 1995).

“Asya-Pasifik Engelliler Onyılı”, 1993-2002 yılları arasında ilan edilmiş, Türkiye de *engellilerin tam katılımı ve eşitliği* temalı sürece 1998'de katılmıştır. Amaç Asya-Pasifik bölgesindeki 56 ülkeyi bir araya getirmektedir. “Asya-Pasifik Engelliler Onyılı'nın” arka planında bölgedeki engellilerin toplam nüfusun onda birini oluşturması ve bu ülkelerin gelişmekte olan ve azgelişmiş ülkeler olmasıdır. “Asya-Pasifik Engelliler Onyılı Eylem Gündemi” oluşturulmuştur. Buna göre engellilerin sosyal hayata tam katılımını ve her alanda eşit fırsatlardan faydalanmalarını sağlamak için ülkelere bir çalışma çerçevesi sunulmaktadır. 2002 yılında “Asya-Pasifik Engelliler Onyılı” on yıl daha uzatılmış, 2002-2012 yılları kapsamına alınmıştır.

13 Aralık 2006 tarihinde Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS) kabul edilir ve 2008 yılında yürürlüğe girer. Türkiye, Sözleşmeyi 2007 yılında imzalamış, sözleşmenin onayına ilişkin Bakanlar Kurulu kararı ve resmi Türkçe çevirinin yapılması sonrasında 14 Temmuz 2009 tarih ve 27288 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış, resmi sürecin sonucunda 28 Ekim 2009 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir.

Giriş bölümünde, BM’nin temel ilkeleri hatırlatılarak, İHEB ve Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ile tanınan haklara *herkesin* sahip olduğu kabul edilerek, temel hak ve özgürlüklerin engelli bireyler için ayrımcılığa uğramaksızın sağlanmasının güvence altına alınması gerekliliği vurgulanmıştır. Sözleşmenin yayınlandığı tarihe kadar imzaya açılan bütün insan hakları sözleşmeleri, eylem programları ve kuralların akılda tutularak hareket edileceği belirtilmiştir. Engellilik kavramının gelişen bir kavram olduğu ve engel durumu ile engelleyici çevre ve tutumlardan etkilendiği ifade edilmiştir. Engelliliğe ilişkin konuların sürdürülebilir kalkınma stratejilerinden ayrılmayacağını, engellilere yönelik ayrımcılığın insan onurunun ihlali anlamına geleceği, engelli bireylerin çeşitliliğinin kabul edildiği, insan haklarına erişim önündeki engellerin kaldırılması gereği, engelli yoksulluğu ile mücadele edilmesi gerektiği, engelli bireylerin seçim yapma özgürlüğü dâhil, katılım süreçlerinde etkin katılımlarının sağlanması gerekliliği belirlenmiştir. EHİS engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerden tam ve eşit şekilde yararlanmasının uluslararası korumaya alınmasını hedefler. Sözleşme giriş bölümündeki 25 madde dışında 50 maddeden oluşur. Engelli haklarına ilişkin detaylı düzenlemeler içerir. EHİS engelli haklarına ilişkin ilk küresel sözleşmedir.

EHİS’te engellilik hali ayrımcılık nedenlerini ağırlaştıran bir sebep olarak sayılmıştır. EHİS ile engelli bireylerin hak öznesi haline gelmesi amaçlanır. Bunun için taraf devlet gereken önlemleri almalı, sosyal dışlama ile mücadele edilmeli ve

engelli bireyler politika yapım süreçlerine aktif katılım sağlamalıdır. Sözleşmede engelliliğe yönelik ayrımcılık md. 4'te tanımlanır. Buna göre:

“...siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alandaki tüm insan hak ve temel özgürlüklerinin diğerleri ile eşit biçimde kullanılması veya bunlardan yararlanılması imkânını ortadan kaldıran veya bunu engelleyen her türlü ayrımın, dışlamanın veya kısıtlamanın engelliliğe dayalı olarak yapılması”

engelliliğe yönelik ayrımcılık olarak tanımlanır.

Makul uyumlaştırmanın yapılmaması da ayrımcılık sayılmıştır. Buna göre taraf devletler, hukuk karşısında herkesin eşit koruma ve yararlanma hakkını kabul etmelidir (md. 12). Engelliliğe karşı ayrımcılığı yasaklamalı ve ayrımcılığa karşı eşit koruma sağlamalıdır (md. 5). Makul uyumlaştırma yapılması için gereken tüm tedbirleri almalıdır. Taraf devletler, engelli bireylerin istihdamını ve çalışma hakkını korumalı; insana yakışır ücret ve çalışma şartlarını temin etmeli, kariyer ve girişimcilik desteği sağlamalı, sendikal haklarını korumalı, kamuda istihdam edilme imkanlarını, özel sektör teşviklerini, makul uyumlaştırılmanın yapılmasını ve ayrımcılığın önlenmesini sağlamalıdır (md.27) (UN, 2006).

EHİS'in denetim organı Engelli Hakları Komitesidir. Komite taraf devletlerin raporlarını değerlendirir. Taraf devletlerin sözleşmeye taraf olduktan sonra iki yıl, daha sonra her dört yılda bir kez rapor sunmaları beklenir. Sözleşmedeki hak ihlallerine karşı bireysel ve toplu olarak Komiteye başvuru hakkı bulunur. 12 Aralık 2006 tarihinde “Engelli Haklarına İlişkin Ek İhtiyari Protokol”de başvuru hakkı düzenlenmiştir. İhtiyari protokol Türkiye’de 2015 yılında yürürlüğe girmiştir. Engelli haklarına ilişkin ulusal göstergeler Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğüne yayınlanmıştır (EYH, 2016).

BM düzeyindeki en güncel gelişme 2013-2022 yıllarını kapsayan “Asya-Pasifik Bölgesinde Engelli Bireyler için Hakların Gerçeğe Dönüştürülmesine Yönelik Incheon Stratejisi”dir. Strateji Belgesi Asya-Pasifik Ekonomik ve Sosyal Komisyonu

(ESCAP) tarafından yayınlanmıştır. ESCAP, BM'nin, 53 asil ve 9 ortak üyesi arasında temel ekonomik ve sosyal işbirliğini güçlendirmeyi amaçladığı bölgesel kalkınma kuruluşudur. Incheon Stratejisi, 10 hedef, 27 amaç ve 62 göstergeden oluşur. Hem bölgesel hem de dünya geneli için ilk kez üzerinde bölgesel uzlaşmaya varılmış, engellileri de kapsayan kalkınma hedefleridir. Incheon Stratejisi, EHİS ile birlikte Asya-Pasifik Bölgesinde Engelliler için Engelsiz, Hak Temelli ve Bütünleştirici Toplum Oluşturmaya Yönelik Biwako Binyıl Eylem Çerçevesi ve Biwako Artı Beş Eylem Çerçevesinin (ESCAP, 2003) ilkeleri temelinde kurulmuştur. Bölgede yaşayan 650 milyon engelli bireyin yaşam kalitesinin artırılması ve haklarının korunması amacıyla oluşturulmuştur (ESCAP, 2012).

1.3.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Engelliler

Uluslararası Çalışma Örgütü nezdinde engellilere yönelik ilk düzenleme 99 sayılı Mesleki Rehabilitasyon (Engelliler) Tavsiye Kararıdır (1955). 99 sayılı karara göre mesleki rehabilitasyon engellilerin, fiziksel, zihinsel, sosyal, mesleki ve ekonomik verimliliğini arttırmak için önemlidir. Engelliler için mesleki kapasitelerini arttırıcı koordineli tıbbi, psikolojik, sosyal, eğitsel, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yerleştirme servisleri ve izlemeyi içeren süreçler öngörülmektedir. Tavsiye kararında mesleki rehabilitasyon ve engelli tanımları da yer alır. Mesleki rehabilitasyonun tüm engellilere ihtiyaçlarına uygun şekilde sağlanması önerilir. Engelliler meslek seçimine ve değişimine uygun kurucu ya da geliştirici, yeteneklerini arttırıcı eğitimler almalıdır. Engellilere mali, teknik, tıbbi veya mesleki destek sağlanmalıdır. Mesleki eğitim sürecinde tıbbi tedavi ile koordineli olunması önerilmektedir (ILO, 1955).

Engellilerin mesleki eğitime erişebilmesine ilişkin bir diğer tavsiye kararı ise 150 sayılı İnsan Kaynakları Geliştirme Tavsiye Kararıdır. Buna göre engellilerin verimli işgücü içinde yer alabilmesi için ihtiyaç duydukları mesleki eğitime erişimlerinin

sağlanmasına dikkat edilmeli, ihtiyaçlarına uygun düzenlenmiş programlar sağlanmalıdır. Engellilerin mesleki rehabilitasyon ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalı, eğitim ve istihdam fırsatlarından eşit şekilde faydalanmalarının önündeki engeller aşılanmalıdır (ILO, 1975). 150 sayılı tavsiye kararı 2004 yılında 195 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiye Kararıyla güncellenmiştir.

1975 yılında yayınlanan 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesinde her üye devletin engellileri de kapsayacak genişlikte mesleki rehberlik konusunda destek sağlaması gerektiği belirtilmiştir (ILO, 1975). 142 sayılı sözleşme Türkiye’de 1993 yılında yürürlüğe girmiştir.

1983 yılında 159 Sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesi engelliler için özel düzenlenmiştir. 1981 yılının Uluslararası Engelliler Yılı olarak belirlenmesinin de etkisiyle 159 sayılı Sözleşme imzaya açılmıştır. Sözleşme Türkiye’de 2000 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede üye ülkelerden, engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam için önceki tavsiye kararları ve uluslararası standartlara uygun politikalar belirlemeleri beklenmektedir. Engelliler için rehabilitasyon önlemlerinin erişilebilir olması güvence altına alınmalı ve işgücü piyasasında istihdam olanaklarını geliştirmelidir. Engelli çalışanlarla diğer çalışanlar arasında, engelli çalışanların cinsiyetleri arasında fırsat eşitliği sağlanmalıdır. Eşit işlem ilkesini sağlamak için alınacak olumlu önlemler ise ayrımcılık yasası kapsamında değerlendirilmeyecektir (ILO, 1983).

1.3.1.3. Avrupa Konseyi Belgelerinde Engelliler

Avrupa Konseyi’nin ayrımcılıkla mücadelesinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Avrupa Sosyal Şartı (ASS) ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) referans alınması gereken ilk belgelerdir. Bunun dışında Konsey ilgili konular

hakkında taraf devletlere tavsiye ve ilke kararları sunar. İlke kararları üye devletler için bağlayıcı niteliktedir. Denetim organları yoluyla izlemesini yapar.

AİHS 1950’de imzalanmış, 1953’te yürürlüğe girmiştir. Yıllar içinde pek çok protokolle genişletilmiştir. Denetim organı olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)’nin kuruluşu, görevleri, yetkileri ve çalışma şekli düzenlenir. Sözleşme’ye ek 16 Protokol bulunmaktadır. Son olarak 2013 yılında 16 sayılı protokol yürürlüğe girmiş ve Türkiye protokolü imzalamış, ancak onaylamamıştır. 12 sayılı protokolde ayrımcılığa ilişkin geniş bir tanım yapılır cinsiyet, ırk, etnik köken... vb. nedenlere dayalı ayrımcılık yasaklanır ancak engellilik hali sayılmaz (COE, 2019: 48-51).

ASS, AİHS’de yer almayan sosyal hakları düzenler. 1961’de imzaya açılmış ve 1965’te yürürlüğe girmiştir. Türkiye 1961’de imzalamış ve 1989’da yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi denetim organıdır. 1988’de Ek Protokol, 1991’de Torino Protokolü, 1995’te Toplu Şikâyet Sistemi Öngören Protokol ile düzenlenmiş, 1996’da GGASS halini almıştır, ilk sözleşmenin hala geçerliliğini koruyan kısımları vardır. Türkiye Toplu Şikâyet Sistemi Öngören Protokol dışında tüm protokollere ilişkin işlem yapmış kimi maddelere çekince koyarak onaylamıştır.

1961’de imzaya açılan ASS’den bu yana engellilere ilişkin maddeler bulunmaktadır. GGASS ile bu maddelerin kapsamı genişletilmiştir. Bağımsız olma, meslek edinme, mesleki eğitimden faydalanma, iş bulma hizmetlerinden yararlanma, rehabilitasyon, sağlık hizmetlerine erişim, sosyal bütünleşme gibi haklara yer verilmiştir (AK, 1989; AK, 2007). ASS’de ve GGASS’de 4 madde halinde engelli hakları düzenlenir. Sosyal hayata katılım, mesleğe yönlendirilme, iş bulma fırsatları sağlanması ve bu hizmetlerin ücretsiz verilmesi, mesleki eğitim hakkının sağlanması, teknik eğitim ve üniversite öğrenimine kolayca erişme hakkı iki sözleşmede aynı biçimde düzenlenir (ASS, 1961 ve GGASS, 1996: BölümI/15, md.9, md.10). Madde 15 iki sözleşmedeki yaklaşım farkının

görüldüğü kısımdır. Buna göre ASS, 1961’de “Bedensel ya da Zihinsel Engellilerin Mesleki Eğitimi, Mesleğe ve Topluma Yeniden İntibak Hakkı” başlığında taraf devletlerin, engellilerin iş bulma, işe yerleştirilme, korumalı işyerlerinde istihdam edilmesi gibi önlemleri ve engelli istihdam edenlere çeşitli teşviklerin uygulanmasını sağlamasını içerir. GGASS, 1996’da ise 15. madde başlığı “Engellilerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı” olarak değiştirilmiş, kapsamı genişletilmiştir. Buna göre taraf devletler, engellilerin toplumsal hayata tam katılımını sağlamak amacıyla, eğitim-öğretim ve mesleki eğitimleri için gerekli yönlendirme için gereken önlemleri almayı, engelli istihdamı için gerekli önlemleri almayı, engellilerin ihtiyacı olan güvenli çalışma ortam ve koşullarını sağlamayı ve engellilerin toplumla bütünleşmesi için iletişim ve hareket engellerinin üstesinden gelmeyi ve ulaşım, barınma, kültürel etkinlikler ve boş zaman kullanımını sağlamayı hedefleyen önlemler almayı taahhüt eder.

1977 yılında zihinsel hastalıkları olan bireylerin sağlık haklarının yanı sıra insan haklarının da korunmasına ilişkin 818 sayılı tavsiye kararı yayınlanmıştır, 1986 yılında “Herkes için Spor!” sloganıyla engelli bireyleri kapsayıcı boş zaman aktivitelerine katılım, spor ve eğlence hizmetlerinden yararlanmada fırsat eşitliği sağlanması konusunda bir ilke kararı yayınlanmıştır. 1992 yılında engellilere yönelik bütüncül bir politika oluşturulması konusunda 92 sayılı tavsiye kararı, 1995 yılında engellilerin mesleki değerlendirilmesine ilişkin şart oluşturulması yönünde ilke kararı, 2001 yılında engellilerin yeni teknolojilerle vatandaşlık haklarını tam olarak kullanabilmelerine yönelik ilke kararı yayınlanmıştır (COE, 2001). 2003 yılında ise engellilerin toplumla tam bütünleşmesi için 1592 sayılı tavsiye kararı yayınlanmıştır. Aynı zamanda 2003 yılı Avrupa Engelli yılı olarak ilan edilmiştir. 2006 yılında engelli kişilerin insan haklarını ve topluma tam katılımını teşvik etmek için Avrupa Konseyi Eylem Planı hakkında tavsiye kararı: Avrupa’da engelli insanların yaşam kalitesini yükseltmek, 2006-2015 yıllarını

kapsayacak bir eylem planı, yayınlanmıştır. Bu tarihe kadar BM ve AK nezdinde çıkartılan tüm belgelerin tanınması, engellilerin temel insan hakları ve sosyal haklarını detaylı şekilde sıralamış ve taraf devletleri önlem almaya davet etmiştir. Dezavantajlı durumu ikiye katlayan durumları kesişen durumlar olarak ifade edilmiştir. İnsan hakları yaklaşımının etkisiyle “hastadan vatandaşa” başlıklı bir bölüm de içermektedir.

2015 yılında 2064 sayılı engelliler için eşitlik ve katılım konusunda bir tavsiye kararı yayınlanmıştır. Kararın gerekçesinde Avrupa’da yaklaşık 80 milyon engellinin yaşadığı belirtilmektedir. Yapılan değerlendirmede engellilere yönelik ayrımcılıkla mücadele ve insan haklarına tam saygı konularıyla ilgili olarak yasal düzenlemelerle uygulama arasında bir boşluk olduğu görülmüştür. Bu nedenle 2017-2023 yıllarını kapsayacak yeni bir strateji belgesi hazırlanmıştır. Strateji belgesi engelliler için eşitlik, onur ve fırsat eşitliği sağlamayı genel amaç edinmiştir. Strateji belgesi taraf devletlere yükümlülükten ziyade rehberlik ve destek oluşturmayı hedeflemektedir. Buna göre kesişen durumları beş başlıkta ele almış ve beş tane hak temelli öncelik alanı belirlemiştir.

Kesişen durumlar: “Katılım, işbirliği ve koordinasyon; evrensel tasarım ve makul uyumlaştırma; toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bakış açısı; çoklu ayrımcılık ile eğitim ve öğretimdir.” Hak temelli öncelik alanları ise: “Eşitlik ve ayrımcılık yasağı; farkındalık yaratma; erişilebilirlik, yasa önünde eşitlik; sömürü, şiddet ve istismardan korunmadır” (COE, 2017).

1.3.1.4. Avrupa Birliği Belgelerinde Engelliler

AB hukukunda ayrımcılık yasağı birliğin kuruluşunun ilk belgelerinden itibaren bulunmaktadır. 1981 yılında engellilerin toplumsal bütünleşmesine dair bir karar alınmıştır. 1985’te AB’nin kurulması ardından 1986 yılında engellilerin istihdamına ilişkin konsey kararı alınmıştır. Tavsiye kararlarında özellikle ekonomik kriz dönemlerinde engellilerin desteklenmesi gerekliliği ile fırsat eşitliği vurgulanmıştır.

AB'nin temel sözleşmelerinde ayrımcılık yasağının seyri ilk olarak farklı ülke vatandaşlığı olan işçiler arasında, ardından cinsiyetler arasında ayrımcılık yasağı şeklinde ilerlemiştir. 2000'li yıllardaki düzenlemelerde ayrımcılık türlerine ilişkin daha çeşitli tanımlamalar yapılmıştır (Gülmez, 2009: 402). 1997 yılında Amsterdam Anlaşmasında ayrımcılık yasağı kapsamında engellilik hali de sayılır (EU, 1997).

Nice Antlaşmasıyla (2000/C 364/01) sayılı AB Temel Şartı'nda 3. maddesinde kişinin bütünlük hakkı başlığı altında öjeni uygulamaları, 21. maddesinde ayrımcılık yasağı kapsamında engelliliğe dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Engelli bireylerin bağımsızlığının temin edilmesi, sosyal hayata ve istihdama katılımının sağlanması engellilerin sosyal bütünleştirilmesi başlığı altında 26. maddede düzenlenmiştir (EU, 2000).

AB hukukunda ayrımcılıkla mücadele kapsamında 2000 yılında çıkartılan iki direktif önemlidir. Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin Direktif (2000/43/EC), İstihdam ve Meslek Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Konsey Direktifi (2000/78/EC). AB mevzuatında ayrımcılığın kapsamı yaş, ırk, etnik köken, engellilik, cinsel yönelim, din ve inanç temelli ayrımcılıklarla genişletilmiştir. (2000/43/EC) Direktifinde dolaylı eşit işlem ilkesi, ayrımcılık, doğrudan, dolaylı ve emirle ayrımcılık ile taciz tanımlanmıştır. Bu direktifle taciz ayrımcılık kapsamında sayılmış ve AB hukukunda ilk kez tanımlanmıştır. Aynı zamanda ayrımcılık sayılmayacak haller de tanımlanır. Mesleki gerekler, meşru amaç ve gereklilik ile yapılan ayrımcılık ile olumlu eylem ayrımcılık sayılmayacaktır. Ayrıca mağdurlaştırma da ayrımcılık yasağı kapsamında yasaklanmıştır. Ayrımcılık mağdurunun ispat yükünün paylaşılması da bir diğer hukuki kazanımdır.

(2000/78/EC) sayılı Cinsiyet Eşitliği Direktifinde ayrımcılık tanımı din, inanç, engellilik hali, yaş ve cinsel yönelime dayalı olarak genişletilir; ancak genişlemenin yalnızca işgücü piyasası için olması eleştirilir. Cinsel taciz de ayrımcılık türleri içinde sayılmıştır. Direktifin kapsamı işe erişme, istihdam, kendi hesabına çalışma ve işe girme koşullarını; mesleki eğitim, yetkinleştirme ve uyumlaştırma eğitimlerine girme; ücret; işten çıkma; işçi veya işveren örgütlerine katılma ve bu örgütlerin sağladığı menfaatlerden yararlanmadır. Engelli işçilerin işini yapmasını kolaylaştırıcı makul düzenlemeler hayata geçirilmeli, eğitim ve terfi fırsatlarından eşit şekilde yararlandırılmalıdır (Gülmez, 2009: 405-412).

2000 yılında yayınlanan Engelsiz Avrupa Tebliği'nde engellilerin erişilebilirlik eksiklerinin, sosyal dezavantajlarının ve diğerlerinin onlara yönelik tutumlarının oluşturduğu engellerin, yeti yitimlerinden daha büyük olduğu vurgulanır.

2003 yılında Engelli Öğrencilere Eğitim ve Mesleki Eğitimde Fırsat Eşitliği Sağlanması Hakkında Konsey İlke Kararı alınmıştır. Aynı yıl AB Engelliler yılı olarak belirlenir. Engelliler yılının temel hedefleri, iyi uygulama örneklerinin yaygınlaşması, farkındalığın artırılması ve engelli gençlerin erişilebilirlikleri ile sosyal içermelerinin artırılmasıdır. Aynı yıl alınan diğer bir karar ise engelli bireylere yönelik kültürel etkinlikler ve bu etkinliklerin erişilebilirliği ile ilgilidir (EC, 2003)

2006-2015 yıllarını kapsayan ayrımcılıkla mücadele topluluk eylem programı oluşturulmasına yönelik karar kapsamında çoklu temelde ayrımcılıkla mücadele edilmesi, kesişen alanlarda özel politika uygulamaları yapılması hedeflenmiştir.

1.3.2. Engellilere Yönelik Ayrımcılığa Karşı Ulusal Mevzuat

1.3.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Anayasa'nın birinci kısmında Genel Esaslar, Kanun Önünde Eşitlik başlığı altında ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi düzenlenir. Buna göre “herkes kanun önünde eşittir.” İlgili maddeye 2004 yılında kadın erkek eşitliğine ilişkin madde eklenmiş 2010 yılında ise “bu eşitliğin sağlanması için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesini bozmayacağı” ibaresi eklenmiştir. Ayrıca devletin “tüm organlarıyla buna uygun olarak iş ve işlem yapmakla yükümlü olduğu” da belirtilmektedir (AYS, 1982, s. md.10).

Anayasa'nın *Temel Haklar ve Ödevler* başlıklı ikinci kısmının üçüncü bölümünde *Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler* düzenlenir. Buna göre “eğitim ve öğrenim herkes için bir haktır” ve “özel gereksinimi olanlar için gerekli önlemler alınır” (AYS, 1982, md.42). “Çalışma herkes için bir hak ve ödevdir, devlet gerekli durumlarda uygun koşulların yaratılması için gereken tedbirleri alır” (md.49), “hiç kimse gücünün yetmediği işlerde çalıştırılmaz ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” (md.50). “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir ve devlet bunun için gerekli tedbirleri alır” (md.60). Sosyal güvenlik açısından özellikle korunması gerekenler başlığında ise “harp ve vazife malulleri ile engellilere yönelik koruma ve sosyal hayata katılımının sağlanması için devletin gerekli tedbirleri alması” gerekliliğinden bahsedilir (md.61).

Anayasanın sözü ve özü bir arada düşünüldüğünde engelli vatandaşların haklarını koruyucu, pozitif ayrımcılığın/olumlu eylemin ve makul uyumlaştırma yapmanın ayrımcılığa yol açmayacağını ve özel politikalara gereksinim duyan vatandaşlar için ihtiyaç duyulan tedbirlerin alınacağını güvencesi olduğu görülmektedir.

1.3.2.2.Engelliler Hakkında Kanun

Engelliler Hakkında Kanun (EHK) engellilerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasını teşvik ve temin ederek ve doğuştan sahip oldukları onura saygıyı güçlendirerek toplumsal hayata diğer bireylerle eşit koşullarda tam ve etkin katılımlarının sağlanması ve engelliliği önleyici tedbirlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılması amacıyla (EHK md.1) 2005 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanundaki hükümler engellileri, ailelerini, engellilere yönelik hizmet veren kurum ve kuruluşlar ile diğer ilgilileri kapsar. Kanunda doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, engelli, engelliliğe dayalı ayrımcılık, engellilik durumu, erişilebilirlik, erişilebilirlik standartları, korumalı işyerleri, makul düzenleme, rehabilitasyon ve umuma açık hizmet veren yapılar tanımlanmıştır (EHK md.3). Kanuna göre engelliliğe dayalı ayrımcılık, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı ifade eder (md.3-Değişik:6/2/2014-6518/63. md.).

Genel esaslarda engellilerin insan onur ve haysiyetine sahip olacak şekilde bireysel özerklikleri tanınmıştır. Katılımcı politika yapma süreçlerinin altı çizilmiştir. Ayrımcılık yasaklanmaktadır ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi engelli politikalarında esastır. Hak ve hizmetlerden yararlanmada fırsat eşitliği sağlanması, engellilerin bağımsız şekilde yaşayabilmeleri ve topluma tam ve etkin katılımları için erişilebilirliğin sağlanması, engelli istismarının önlenmesi, engellilere yönelik hizmetlerde aile bütünlüğünün korunması, engelli çocuklara yönelik hizmetlerde çocuğun üstün yararının korunması, engeli olan kadın ve kız çocuklarının çok yönlü ayrımcılığa maruz kalmaları önlenerek hak ve özgürlüklerden yararlanmalarının sağlanması, politika oluşturma, karar

alma ve hizmet sunumu süreçlerinde engellilerin, ailelerinin ve engellileri temsil eden sivil toplum kuruluşlarının katılımının sağlanması esastır (EHK md.4).

Kanuna göre engelliliğe dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yapılması yasaktır. Eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak için gerekli tedbirler alınır. Bu alınacak özel tedbirler ayrımcılık olarak değerlendirilemez (EHK md. 4/A).

Engellilerin toplumdan dışlanması, özel bir yaşama biçimine zorlanması önlenir. Toplumda dâhil olmaları için gerekli toplum temelli desteğe erişimleri sağlanır (EHK md. 4/B).

Kanunda engellilerin engel durumunun tespiti, destek ve bakım hizmetlerinden yararlanmaları gibi hususlarda hangi kamu kurumlarına başvuracağı belirlenmiştir (EHK md.5 ve 6). Habilitasyon², rehabilitasyon, erken tanı ve koruyucu hizmetlerden nasıl faydalanacakları düzenlenmiştir (EHK md.10 ve 11).

Çevre erişebilirliğinin sağlanması için planlama, tasarım, inşaat, imalat, ruhsatlandırma ve denetleme süreçlerinde erişilebilirlik standartlarına uygunluk sağlanması, özel ve kamu toplu taşıma araçlarının engellilerin erişebilirliğine uygun olması ve bilgilendirme hizmetleri ile bilgi ve iletişim teknolojisinin erişilebilir olması belirtilmiştir (EHK md. 7).

EHK ile engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için mesleki habilitasyonu ve rehabilitasyonu ile istihdamı düzenlenir. Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır. Korunmalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar belirlenir. Buna göre ilgili Bakanlıklar tarafından çıkartılacak yönetmeliğe göre usulleri belirlenecektir (EHK

² Habilitasyon: Engellinin bireysel ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılayabilmesini ve yaşamını bağımsız bir şekilde sürdürebilmesini sağlamayı amaçlayan fiziksel, sosyal, zihinsel ve mesleki beceriler kazandırmaya yönelik hizmetleri ifade eder (EHK md.3).

md.13 ve 14). EHK ile engellilerin eğitim ve öğretim hakkı (md.15) ile eğitsel değerlendirmeleri (md.16) düzenlenir.

1.3.2.3. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK) insan onurunu temel olarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesi amacıyla 2016 yılında yürürlüğe girmiştir.

Ayrı tutma, ayrımcılık talimatı, çoklu, doğrudan, dolaylı ve varsayılan temele dayalı ayrımcılık, işyerinde yıldırma, makul düzenleme, taciz ve engelli tanımları (TİHEKK md.2). Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı başlığında engelliler ayrımcılıkla mücadele kapsamında sayılmıştır. Buna göre herkes hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden faydalanmada eşittir. Cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır (TİHEKK md.3).

Kanunda ayrımcılık türleri sıralanır, *mağdurlaştırma* kelime olarak kullanılmasa da tanım olarak ifade edilerek mağdurlaştırma yapılmasının da ayrımcılık sayılacağı belirtilmiştir (TİHEKK md.4/2). Kanunda ayrımcılık yasağının kapsamı detaylı şekilde düzenlenmiştir. Engelli gruplarının ihtiyaçları ile makul düzenlemenin yapılması belirtilmiştir (md.5).

1.3.2.4.Milli Eğitim Temel Kanunu ve Özel Eğitim Hakkında Kanunlar

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda temel ilkeleri içinde eğitim kurumlarının dil, ırk, cinsiyet, engellilik ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açık olduğu ve hiçbir kimseye ayrıcalık tanınmayacağı, herkesin ilköğretim hakkının olduğu, herkes için fırsat eşitliğinin tanındığı ve özel gereksinimi olan çocuklar için özel tedbirler alınacağı belirtilmiştir (md. 4, md. 7, md. 8).

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununda mecburi ilköğrenim çağında buldukları halde zihnen, bedenen, ruhen ve sosyal bakımdan özürlü olan çocukların özel eğitim ve öğretim görmeleri sağlanır hükmü ile engelli çocukların özel gereksinimlerine yönelik eğitim öğretim görmeleri düzenlenmiştir (İEK md.12).

1.3.2.5.İş Kanunu ve Mesleki Yeterlilik Kanunu

4857 sayılı İş Kanununda çalışma hayatında ayrımcılık yasağı kapsamında düzenlemeler bulunur. İş ilişkisinde ayrımcılık yapılmayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrımcılık yasağının işe girişi de kapsayıp kapsamadığı tartışılmaktadır. Hali hazırdaki düzenlemede iş ilişkisinin başlangıcından itibaren geçerli olmaktadır. Engellilik ibaresi 2014 yılında yapılan düzenleme ile ilgili maddeye eklenmiştir. Ayrımcılık yasağı kapsamında işçi yoksun bırakıldığı hakları ile tazminat hakkına sahip olacaktır (İK. md.5).

Ayrımcılık kapsamında sayılan taciz türleri hem işçi hem işveren için haklı nedenle derhal fesih hakkı içerisinde düzenlenmiştir (İK. md.24).

Ayrıca kendi kusuru neticesinde engelli hale gelen işçinin iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilebileceği hükme bağlanmıştır (İK. md.25).

Elli ve üzerinde çalışanı bulunan işverenlerin engelli işçi çalıştırma zorunluluğu düzenlenmiştir. Buna göre kamu ve özel işyerlerinde engelli istihdam edilmesi zorunludur. İşyerinin işçisi iken engelli hale gelen işçi öncelikle işe alınır, malûl durumuna gelen ancak sonradan malûliyeti ortadan kaldırılan işçinin de öncelikle işe alınması düzenlenmiştir. Korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalı ile zorunluluğu olmadan veyahut kotanın üzerinde engelli çalıştıran işverenlerin prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanarak destek verilir (İK. md.30 değişik: 15/5/2008-5763/2 md.).

İşçi çalıştırma zorunluluğuna uymayan işverenlerden kesilen idari para cezaları engelli işçilere yönelik projelerde kullanılmak üzere bir fona aktarılır (İK. md. 101).

Doğum sonrası kullandırılan izinlerde de engelli çocuk sahibi olan kadın işçiye 360 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir (İK. md. 74). Engelli çocuğu olan işçiye yıl içinde kullanmak üzere mazeret izni sağlanır (İK. Ek md. 2 – (Ek: 4/4/2015-6645/35 md.)).

Korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelliler için istihdam teşvikleri düzenlenmiştir. Buna göre korumalı işyerinde çalıştırılan her engelli için kanunda belirtilen teşvikler Hazine tarafından işverene ödenir (İK. Ek md. 1 – (Ek: 6/2/2014-6518/59 md.)).

Mesleki Yeterlilik Kanunu kapsamında özel eğitime muhtaç kişilere iş hayatında geçerliliği olan görevlere hazırlayıcı özel meslek kursları düzenler. Kursların düzenlenmesinde ve uygulanmasında bu kişilerin ilgi, ihtiyaç ve yetenekleri dikkate alınır. Kurslara katılanlar kursa devam ettikleri sürece bu Kanunun çırak ve öğrencilere verdiği haklardan yararlanırlar (MYK, md.39).

Çalışma yaşamında ayrımcılığı önlemek için pek çok kanun maddesi bulunur. Ayrımcılık yasağı ve eşit işlem görme hakkı bir arada düşünülmemiştir. Fiili durumda ise ayrımcılığın önlenmesini hukuki düzenlemeler tek başına sağlayamamaktadır.

1.3.2.6. Türk Ceza Kanunu

Türk Ceza Kanununun (TCK) Temel İlkeler ve Tanımlar bölümünde eşitlik ilkesi düzenlenir. Bu kapsamda ırk, dil, din, mezhep, milliyet, renk, cinsiyet, siyasal veya diğer fikir yahut düşünceleri, felsefi inanç, milli veya sosyal köken, doğum, ekonomik ve diğer toplumsal konumları yönünden ayırım yapılamaz denir, ancak engellilik halinin bu kapsamda sayılmadığı görülür (TCK. md.3).

Engellilik hali kimi durumlarda ceza sorumluluğunu ortadan kaldırır, dolayısıyla ceza indirimi nedenidir (TCK md. 32 ve 33).

Kimi durumlarda mağdurun bedenen ve ruhen kendini savunamayacak durumda olması, fiil nedeniyle engelli haline gelmesi cezanın nitelikli hale gelmesine ve ceza artırımına neden olur (TCK md.82, md.86, md.94, md. 96, md.99, md.102, md.109, md.142, md.149, md.229, md.278).

Kişiyeye karşı suçların düzenlendiği ikinci kısım yedinci bölümde hürriyete karşı suçlar düzenlenir. Kanun maddesinde ayrımcılık suçunu oluşturan davranışlar sıralanmıştır. 2014 yılında yapılan düzenleme ile engellilik de ayrımcılık nedenleri arasında sayılmıştır. Maddenin 2005 yılındaki hali *ayrımcılık* başlığını taşıırken, 2014 yılında başlık *nefret ve ayrımcılık* şeklini almıştır. Bu anlamda ayrımcılık suçundan bahsedilebilmesi için failin *nefret nedeniyle* ayrımcı davranışları sergilemesi gerekir. Bu fiilin işlenmesi halinde bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür (TCK. md.122 (Değişik: 2/3/2014-6529/15 md.)).

1.3.2.7.Devlet Memurları Kanunu

Ayrımcılık yasağı *Devlet Memurlarının Ödev ve Sorumlulukları, Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık* başlığı altında devlet memurları, görevlerini yerine getirirlerken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamayacakları şekilde düzenlenir (DMK md.7). Ayrımcılık yasağına aykırı davranan devlet memurları için disiplin cezalarının düzenlendiği maddede görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına yol açan fiil ve haller içinde sayılmıştır (DMK md.125).

Kamu işyerlerinin engelli personel istihdam zorunluluğu bulunmaktadır. Buna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda yüzde 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. Yüzde üç oranının hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır (DMK md. 53–Değişik: 13/2/2011 - 6111/99. md.).

Engelli memurların çalışma biçimlerine ilişkin de düzenlemeler vardır. Yer değiştirme taleplerinde engel durumları göz önünde bulundurulur (DMK md.72). Günlük çalışma ve dinlenme süreleri amirleri tarafından ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlenebilir (DMK md.100). Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez (DMK md.101). Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde belli süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir, çocuğun engelli doğması durumunda bu süre 12 ay olarak uzatılır.

1.3.2.8.Radyo ve Televizyon Kurumları ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun

6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun'da yayın hizmetlerinin ırk, dil, din, cinsiyet, sınıf, bölge ve mezhep farkı gözeterek toplumu kin ve düşmanlığa tahrik edemez veya toplumda nefret duyguları oluşturamaz hükmü ile nefret; ırk, renk, dil, din, tabiiyet, cinsiyet, özürlülük, siyasî ve felsefî düşünce, mezhep ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapan ve bireyleri aşağılayan yayınları içeremez ve teşvik edemez" hükmü ile ayrımcılık; çocuklara, güçsüzlere ve özürlülere karşı istismar içeremez ve şiddeti teşvik edemez hükmü ile istismar ve şiddet içermesi yasaklanır (RTKYHK md.8).

Ticari iletişimin bu sayılan hükümlere ilaveten cinsiyet, ırk, renk veya etnik köken, tabiiyet, din, felsefî inanç veya siyasî düşünce, özürlülük, yaş ve herhangi bir ayrımcılığı içermeme veya teşvik etmeme zorunluluğu bulunur (RTKYHK md.9).

Yayını durdurulan programların yerine, aynı yayın kuşağında ve ticarî iletişim yayını içermeksizin, Üst Kurulca temin edilen eğitim, kültür, trafik, kadın ve çocuk hakları, gençlerin fiziksel ve ahlaki gelişimi, uyuşturucu ve zararlı alışkanlıklarla mücadele, Türk dilinin güzel kullanımı, çevre eğitimi, özürlü sorunları, sağlık ve benzeri kamuya yararlı konularda programlar yayınlanır (RTKYHK md.32).

Radyo ve Televizyon Üst Kurulu'nun amaçları içinde engelli ve yaşlıların yayın hizmetlerine ve yeni teknolojilere erişimini kolaylaştırmak için gerekli tedbirlerin alınmasını teşvik etmek hükmü yer bulunur (RTKYHK md.37).

1.3.2.9.Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun

6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'a göre tüketiciyi aldatıcı, yanıltıcı veya onun tecrübe ve bilgi noksanlıklarını istismar edici, tüketicinin can ve mal güvenliğini tehlikeye düşürücü, şiddet hareketlerini ve suç işlemeyi özendirici, kamu

sağlığını bozucu, hastaları, yaşlıları, çocukları ve engellileri istismar edici reklam ve ilânlar ve örtülü reklam yapmak yasaktır.

1.3.2.10. Diğer İlgili Kanunlar

Türk Medeni Kanunu fiil ehliyetine sahip olmaya ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Buna göre akıl hastalığı ve akıl noksanlığı diğer sayılan sebeplerle beraber ayırt etme gücüne sahip olmamaya nedendir (MK md.13). Ayırt etme gücü bulunmayanların fiil ehliyeti olmayacağı hükme bağlanmıştır. Buna göre ayırt etme gücü bulunmayanların fiilleri hukuki sonuç doğurmayacaktır. Ayırt etme gücü olmayanlara ilişkin velayet ve vesayet koşulları düzenlenmiştir. Özellikle zihinsel engellilerle ilgili önemli düzenlemeler içermektedir. Buna göre kişinin koruma amacıyla özgürlüğünün kısıtlanması halleri düzenlenmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kanununda maluliyet ve maluliyete bağlı sonuçlar düzenleme bulur. Pek çok kanunda engellilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarına yer verilmektedir.³ Bu kısımda ayrımcılık yasağına ilişkin maddeler ele alınmaya çalışılmıştır.

Bir sonraki bölümde engellilerin istihdamına ilişkin dünyadan ve Türkiye'den veriler derlenmeye çalışılmıştır. Engellilerin istihdamı konusunda tüm uluslar üstü ve ulusal düzenlemelere rağmen dünyanın istenen noktada olmadığı görülmektedir. Bir sonraki kısımda Türkiye'de ve Dünya'da engellilerin işgücü piyasasındaki mevcut durumu ele alınacaktır.

³ Güncel ulusal ve uluslararası mevzuatın takibi için bakınız:
<https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/mevzuat/uluslararasi-mevzuat/>
<https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/mevzuat/ulusal-mevzuat/>
<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011>

1.4.Engelliler ve İşgücü Piyasasında Engellilerin Mevcut Durumu

DSÖ'ye göre “dünyada bir milyardan fazla insanın bir tür engellilik ile yaşadığı tahmin edilmektedir” (WHO, 2011: xi). Asya-Pasifik Bölgesinde 650 milyon engelli birey vardır (ESCAP, 2012: i). Avrupa’da 80 ila 120 milyon arasında engelli vatandaşın yaşadığı belirtilmektedir (EC, 2003, md.1). ABD’de nüfusun yaklaşık yüzde 25’inin yaklaşık 61 milyon kişinin bir tür engel ile yaşadığı belirtilmektedir (CDC, 2017: sy). Birleşik Krallıkta toplam 7 milyondan fazla kişinin bir tür engeli olduğu ve 2013’ten bu yana rakamların en az 400 bin kişi arttığı belirtiliyor (UK, 2017: sy).

AB üye ülkelerine ait verilere bakıldığında ise yaklaşık 40 milyon kişinin “temel aktivite güçlüğü ve sağlık durumu nedeniyle engelli” olarak tanımlandığı (Tanım-3) görülür. Bu rakam Türkiye için yaklaşık 8 milyon kişidir. İrlanda’da 120 bin, Finladiya’da yaklaşık 700 bin, Almanya için yaklaşık 5 milyon, Fransa için yaklaşık 8 milyon kişi bu tanıma dâhildir (Eurostat, 2015: 96).

“İşyerinde sağlık durumu ve aktivite güçlüğü nedeniyle sınırlanma yaşadığını belirten” kişi sayısı ise yaklaşık 15 milyondur (Tanım-7). Çekya’da 150 bin, İtalya’da ise yaklaşık 800 bin kişi bu tanıma girer. Türkiye için bu rakam yaklaşık 5,5 milyon kişidir. Buna göre AB genelinde “işyerinde sağlık durumu ve aktivite güçlüğü nedeniyle” sınırlanma yaşayan en fazla kişi Türkiye’dedir (Eurostat, 2015: 96).

Engelli tanımının kapsamına göre veriler farklılık göstermektedir. Tanım 3’te “aktivite güçlüğü ve sağlık koşulları nedeniyle” oluşan engellilik durumu belirtilir. Tanım 7’deki engellilik tanımı “işyerinde sağlık durumu ve aktivite güçlüğü nedeniyle sınırlanmaya dayalı”dır (Eurostat, 2015: 95).

Ulusal verilere bakıldığında Türkiye’de nüfusunun yaklaşık yüzde 13’ü “yetiyitimi ve/veya süregelen bir hastalık” ile yaşamaktadır (8.500.000 kişi). Bu nüfusun içinde

yaklaşık 1,8 milyon bireyin “ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engelli” bulunur. Geri kalanları ise “kronik (süreğen) bir hastalık hali nedeniyle engelli” sayılmaktadır (DİE, 2002: 5).

2011 yılına ait TÜİK verilerine göre, en az bir engeli olan (3 ve daha yukarı yaştaki) nüfusun oranı yüzde 6,9’dur (4.876.000 kişi). Erkeklerde yüzde 5,9 olan bu oran kadınlarda yüzde 7,9’dur (TÜİK, 2011: 79).

Kamu hizmetlerinden yararlanmak üzere sisteme kayıtlı olan engelli sayısı; 1.422.691’i erkek, 1.099.242’si kadın olmak üzere 2.521.933’dir, ağır engelli olan kişi sayısı 737.367’dir (AÇSB, 2020: 16).

2002 yılında yapılan araştırmaya göre Türkiye’deki engelli nüfusun tamamlanmış eğitim durumuna bakıldığında engellilerin yüzde 41’i, süreğen hastalığı olanların ise yüzde 47,10’u ilkokul mezunudur. İlkokul sonrası eğitime devam etme oranları gittikçe düşmektedir. Ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerin yüzde 2,42’si yükseköğretim mezunudur. Eğitimle ilgili tüm oranlarda kadınların durumu erkeklerden neredeyse iki kat daha olumsuzdur (DİE, 2002: 8-11).

Dünyada engelli istihdamı verilerine bakıldığında 2018 için ABD’de engelli istihdamı yüzde 19,1’dir, 2017 için yüzde 18,7 olarak belirtilmiştir. Engelli nüfusun yüzde 49’u 65 yaş ve üstüdür, nüfus yaşlandıkça engellilik halinin attığını göstermektedir. Engellilerin işgücüne katılım oranlarının engelli olmayanlardan her yaş aralığında daha düşüktür. Engelli nüfus, engelli olmayanlardan daha düşük eğitimlidir. Engelli çalışanlar tam zamanlı işler bulamadıkları için daha fazla kısmi zamanlı işlerde istihdam edilmiştir. Hizmet sektöründe daha yoğun çalışmaktadır. Yönetim pozisyonlarında daha az engelli istihdam edilmektedir. Kamuda engelli istihdamı neredeyse engelli olmayanlarla yakın bir seviyededir. Engelli bireyler daha fazla kendi işinde çalışmaktadır. Engellilerin işsizlik rakamları (yüzde 8) engelli olmayanların iki

katıdır (yüzde 3,7) Kadın erkek engelli oranları işsizlikte neredeyse aynıdır. Engelli siyahlar ve Latin kökenliler, engelli beyaz ve Asyalılardan daha yüksek işsizlik oranlarına sahiptir. İşgücünün dışında kalan büyük bir engelli nüfus bulunur: Neredeyse her 10 engelliden 8'i işgücü dışındadır, engelli olmayanlarda bu rakam 3'tür (BLS, 2018: 1-3).

Birleşik Krallık verilerine göre engelli istihdamı yüzde 48, ancak engelli olmayanların istihdam oranı yüzde 80 olarak belirtilmiştir. Engelli olmayan kişi istihdamının neredeyse yarısı kadardır. 4,6 milyon engelli ve süreğen hastalık sahibi kişinin çalışma hayatı dışında kaldığı belirtilmektedir. Çalışma hayatı dışında kalan engelli kişilerin daha düşük yaşam kalitesi olduğu daha yüksek ölüm oranları olduğu da belirtilmiştir (UK, 2017: sy).

AB'de her iki engelliden neredeyse biri işsizdir (yüzde 47,3). 15-64 yaş arası engelli olan ve olmayan bireylerin istihdam oranları arasındaki açık AB geneli için yüzde 20'dir. En büyük açık Macaristan'da yüzde 39, en düşük ise Lüksemburg'da yüzde 2'dir. Türkiye'de bu açık yüzde 7,5'tir (Eurostat, 2014: sy). 2016 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre ise AB'de engellilerin mevcut durumlarında iyileşme görülmüş, ancak toplum genelindeki iyileşmenin gerisinde kaldığı belirtilmiştir. Buna göre istihdam oranları yüzde 60'a yükselmiştir. Erkekler için bu oran yüzde 55, kadınlar için yüzde 47'dir (Eurofound, 2018: 7).

Temel aktivite güçlüğü çektiği belirtilen kişilerin istihdam verilerinde en yüksek oranlara İsveç yüzde 66, Lüksemburg yüzde 63, Finlandiya yüzde 61 ve Avusturya yüzde 60, Fransa yüzde 56, Almanya yüzde 52, Letonya, yüzde 51, Portekiz yüzde 51, Estonya yüzde 50, Birleşik Krallık yüzde 48, Danimarka yüzde 47, Slovenya yüzde 47, İtalya yüzde 46, Güney Kıbrıs yüzde 46, İspanya yüzde 44, Hollanda yüzde 43, Belçika yüzde 41, Litvanya yüzde 40, Çekya yüzde 39, Yunanistan yüzde 36, Polonya yüzde 34, Malta

yüzde 34, Hırvatistan yüzde 33, Slovenya yüzde 32, Romanya yüzde 32, Bulgaristan yüzde 31, İrlanda yüzde 30, Macaristan yüzde 24'tür (Eurostat, 2018: sy).

Türkiye'de (DİE, 2002: 14-19) ortopedik, görme, işitme, dil ve konuşma ile zihinsel engellilerin yaklaşık yüzde 80'i işgücüne katılmamaktadır. Bu oran erkeklerde yüzde 67,78 iken kadınlar için yüzde 93,29'dur. Engelli kadınların neredeyse tamamı işgücüne katılmamaktadır (DİE, 2002:14). 2011 verilerine göre ise en az bir engeli olan nüfusun işgücüne katılma oranı erkeklerde yüzde 35,4, kadınlarda yüzde 12,5, toplamda ise yüzde 22,1'dir (TÜİK, 2011).

Devlet Personel Başkanlığının⁴ 2019 yılı Kasım ayı verilerine göre 1.987.176 devlet memuru görev yapmaktadır. Engelli devlet memuru sayısı ise 55.196'dır. Açık kontenjan 7.119 olarak belirtilmiştir. 55.196 engelli personelin 41.391'i erkek, 13.805'i kadındır (DPB, 2019). 2020 yılına ilişkin veriler Çalışma Genel Müdürlüğü eliyle verilmiştir; buna göre engelli memur sayısı 57.408'dir (AÇSHB, 2020).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2020 yılı Kasım ayı verilerine göre: "Türkiye genelinde 50 ve üzeri işçisi olan işyeri sayısı özel sektör için 15.039, kamu işyeri sayısı 1.221'dir. Özel sektör işyerlerinde 92.657; kamu işyerlerinde ise 16.170 engelli işçi çalıştırılması zorunludur. 50 ve üzeri işçisi olan özel sektör işyerlerinde 83.163, kamu işyerlerinde ise 14.691 engelli işçi çalıştırılmaktadır. 50'den az işçisi olan özel sektör işyerlerinde 5.718, kamu işyerlerinde ise 941 engelli işçi çalıştırılmaktadır. Kontenjan açığı ise özel sektör için 16.218, kamu sektörü için 3.728 kişi; kontenjan fazlası ise özel sektör için 6.724, kamu için 2.249 olarak belirtilmiştir (İŞKUR, 2020). Toplam engelli çalışan sayısı özel sektör işyerleri için 88.881, kamu işyerleri için 15.632'dir (İŞKUR, 2020).

Ocak 2019 itibarıyla engellilere yönelik açık işler 4.523'tür, yerleştirme sayısı 847'dir. Yerleştirilenlerin 686'sı erkek, 161'i kadındır (İŞKUR, 2019). 2020 yılında

⁴ Devlet Personel Başkanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü altında teşkilatlandıktan sonra eski internet sitesi erişime kapatılmıştır.

engellilere yönelik açık işlere ilişkin veri paylaşılmamış, en güncel veri, açılan meslek edindirme kursları hakkında yayınlanmıştır (İŞKUR, 2020). Buna göre yalnızca iki ilde, toplam beş adet meslek edindirme kursu açılmıştır. Bunlardan 4'ü Ankara'da biri Giresun'da hizmet vermiş, toplam 38 katılımcı (24 kadın, 14 erkek) faydalanmıştır (İŞKUR, 2020).

2020 yılı AB İlerleme Raporuna bakıldığında engelli nüfusuna ilişkin güncel verilerin bulunmadığı, engelli bireylerin istihdam oranının istenen düzeyde yükselmemiş olduğu, hizmetlere erişimleri noktasında iyileştirmeye gerek duyulduğu, işgücü piyasasına katılımında zorlukların devam ettiği, iyileştirmeye gereksinim olduğu eğitime erişimde engelli çocukların güçlük çektiği, ekonomik ve sosyal hayata katılımları konusunda eksikliklerin bulunduğu, istihdam ve sosyal politikada ayrımcılığın önlenmesine yönelik bir strateji veya eylem planına ihtiyaç duyulduğu, bazı kamu mesleklerine girişte (diplomat, hakim, savcı, kaymakam) engellerin bulunduğu ve ayrımcılık suçu için nefret saikiyle hareket edilmiş olduğunun gösterilmesi şartı açısından AB müktesebatı ile uyumsuz uygulamaların olduğu, EHİS hakkında farkındalık eksiklikleri olduğu, engellilere yönelik hizmetlerin hak temelli yaklaşıma evrilmesi gerektiği belirtilmiştir (Avrupa Konseyi, 2020).

Türkiye'de ve dünyada var olan ulusal ve uluslararası mevzuata rağmen engellilerin sosyal hayata tam katılımı, eşit işlem görmesi ve ayrımcılıktan korunması beklenen düzeyde gerçekleşmemektedir. Ayrımcılığın çok boyutlu bir süreç olması ve önlenmesi için sosyal ve psikolojik pek çok faktörün bir arada değerlendirilmesi zorunludur. Bu bağlamda bir sonraki kısımda detaylı olarak ayrımcı davranışların nasıl ortaya çıktığı ele alınacak ve engelliliğe yönelik ayrımcılık tartışılacaktır.

1.5.Ayrımcı Tutum ve Davranışların Gelişimi

Ayrımcılığın önlenmesinde hukuki düzenlemeler tek başına yeterli olmamaktadır. Ayrımcı davranışları anlamak için ayrımcı tutum, kalıpyargı ve önyargı oluşum süreçlerine bakmak gerekir. Ayrımcı davranışın oluşum sürecinde tutumlar, kalıplaşmış tutumlara ve önyargıya dönüşebilir ve sonucunda da ayrımcı davranışlara yol açabilir. Ayrımcılık geleneksel tanımıyla bireylerin ya da grupların eşit işlem görmesi ilkesini reddeden haksız negatif eylemlerdir (Allport, 1954: 51). Bu kısımda ayrımcılığı açıklayabilmek için öncelikle tutumlara, stereotip de denen kalıplaşmış tutumlara ve önyargıya değinilecek, daha sonra engellilere yönelik ayrımcılık incelenecektir.

1.5.1. Tutum

Tutumlar, sosyal psikolojinin önemli konularından biridir ve davranışları açıklama güçleri bakımından bu önemini hala korumaktadır (Olson ve Maio, 2003: 299). Tutumlara ilişkin pek çok tanım bulunur. Aşağıda bu tanımların bazılarına yer verilmiştir.

Allport'a göre *tutumlar*, yaşam içinde, bireyin deneyimlediği tüm durumlara ve temasta bulunduğu objelere verdiği tepkileri üzerinde etkileyici ve hareketli sonuçlar yaratan zihinsel bir hazır oluş halidir. Tutumlar yalnızca davranışları değil aynı zamanda grupları ve kültürleri de anlamaya yarar (Allport, 1935: 810). Tutumlar, bireyin bir psikolojik nesne ile ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan, bireye yüklenen, bir eğilimdir (Kağıtçıbaşı, 2006: 102). Tutumlar bir şeye karşı beğenme veya beğenmeme eğilimi olarak da ifade edilmektedir (Olson ve Maio, 2003: 299). Sherif ve arkadaşlarına (1965) göre kişinin tutum nesnesine karşı aldığı pozisyon ve geçmiş yaşantısı tutumu oluşturur. LaPiere'e (1934) göre basitçe sosyal uyaranlara karşı geliştirilen bir tepkidir. Doob'a (1947) göre sosyal açıdan önemi olan bir şeye karşı geliştirilen olumlu ya da olumsuz bir değerlendirmedir. Bir diğer görüşe göre (Eagly ve Chaiken, 1993 ve 2007) tutum, aklımızdan geçen ve diğer şeylerden ayırt edilebilen her

şeye karşı geliştirilebilen psikolojik bir eğilimdir (Sakallı Uğurlu, 2018: 23). Bir başka tanımla tutum, oldukça düzenli şekilde bir araya gelmiş, uzun süreli duygu, inanç ve davranış eğilimidir (Cüceloğlu, 1996). Tutumlar, davranıştan önce gelen, doğrudan gözlemlenmesi güç olan ve davranışlarımızı belirleyen bilişsel bir yapıdır (Arkonaç, 2008: 137). Kişinin bir tutum objesine ilişkin, öğrenme ile oluşan olumlu ya da olumsuz duygu, düşünce ve davranışsal eğilimlerinin zihinsel bir bütünüdür (Sakallı Uğurlu, 2018: 23). Tutumlar, gözlemlenemeyen ancak bazı davranışlara yol açtığı varsayılan eğilimlerdir; bir tür zihinsel değerlendirmedir (Kağıtçıbaşı, 2006: 104-106).

Tutumlar bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşur. Tutum objesine ilişkin belirgin düşünce, inanç ve bilgiler bilişsel ögeyi oluşturur. Duygusal öge, sevme-sevmeme, hoşlanma-hoşlanmama, taraftar-karşı olma gibi bireyin öznel değerlendirmelerini ifade eder. Davranışsal öge ise, tutumun harekete dönüşme ihtimali, eylemsel boyutudur (Sakallı Uğurlu, 2018: 30-31; Baysal, 1981: 123). Üç ögeyi de güçlü şekilde barındıran tutumlar yerleşmiş ve güçlü tutumlardır. Tutumların pek çoğu aile ve çevre kaynaklı, gözlemlenen diğerleri eliyle oluşur ve medya da bu gözlem noktasında önemli bir araçtır (Kağıtçıbaşı, 2006: 120-121). Doğrudan deneyim, pekiştirme, taklit ve kişisel deneyimler de tutumların oluşmasında önemli rol oynar (Arkonaç, 2008: 142). Çok güçlü tutumlar ortamın etkisini aşarak her şekilde davranışı oluşturabilmektedir. Kişinin tutum nesnesiyle ilişkisi tutumunun gücünü belirleyecektir. Tutumlara ilişkin farkındalık da davranışı öngörmede etkilidir (Kağıtçıbaşı, 2006: 109-115).

Bir tutumun kuvveti o konu hakkında sahip olunan bilgi, kişinin konuya olan ilgisi, öz-farkındalık düzeyi ve deneyimleriyle belirlenecektir. Tutumların kuvveti arttıkça, tutum ve davranış arasındaki bağlantıyı kurmak o kadar kolaylaşmaktadır. Kişi tutumundan ne kadar eminse, o kadar kesin bir tutum söz konusu olacaktır. Eğer tutuma ilişkin aynı anda hem olumlu hem de olumsuz değerlendirmeler varsa, bu durumda kişinin tutumu çelişkili olacaktır (Sakallı Uğurlu, 2018: 36).

Tutumun erişilebilirliği tutum objesiyle karşılaştıktan sonra ne hızla tutumun açığa çıktığıyla ilgilidir; buna ne denli çok tutumu açığa çıkartacak temas yaşandığı, tutumun duygusal ve davranışsal ögesinin yoğunluğu ve sıklığı etki eder. Kişisel deneyimler erişilebilirliği artırır (Sakallı Uğurlu, 2018: 37-39). Erişilebilir tutumlar, kişinin kolay ve hızlı karar vermesini sağlarken; yanlı olma ve değişimi göz ardı etme gibi sonuçları da doğurabilir (Sakallı Uğurlu, 2018: 43).

Davranışsal yaklaşıma göre tutumlar öğrenilerek edinilmektedir. Tutumların oluşumunda çağrışım, pekiştirme ve model edinme etkili olmaktadır (Freedman, Carlsmith ve Sears, 1970: 248). İşlevsel tutum yaklaşımına göre tutumlar, faydaları belirleme, sosyal uyum ve dışsallaştırma işlevlerini yerine getirir. Mesaj öğrenme kuramına göre sosyal etki kaynağının özellikleri ve iletişim yolları tutum üzerinde etki eder (Sakallı Uğurlu, 2018: 135). Sosyal öğrenme kuramına göre tutumlar sosyal roller içinde oluşurlar (Kağıtçıbaşı, 2006: 120). Planlanmış davranış kuramına göre tutumlar davranışın başlatıcısı olarak ifade edilirken davranışın tek açıklayıcısı olmadıkları da belirtilmiştir. Buna göre tutumlar davranışın sergilenmesine neden olan niyetin belirleyicisidir. Niyet ise davranışın önceden düşünülmüş pek çok sonuçtan oluşmaktadır (Arkonaç, 2008: 143).

Bir tutum nesnesine karşı kişilerin tutumları her zaman aynı kalmayabildiği gibi, kimi durumlarda bir tutum nesnesine dair birden fazla tutuma sahip oldukları da söylenebilir (Sakallı Uğurlu, 2018: 26).

Tutumların işlevleri bakımından kişilerin içinde yaşadıkları ortama uyumlaşmalarını, çıkarlarına uygun hareket etmeyi, değer yargılarını oluşturabilmeyi, benliklerini koruyabilmeyi, davranışı gerçekleştirmeyi kolaylaştırmayı, tutum nesnelерinin faydasını değerlendirmesini sağlar (Baysal, 1981: 123; Sakallı Uğurlu, 2018: 46).

Tutumlar oluşurken kişilerin bizzat yaşadıkları deneyimleri, aile, okul ve çevre etkisi ve bu etkilerin oluşturduğu klasik koşullanma, edimsel koşullanma ve sosyal model alma

gibi psikolojik süreçler etkilidir (Sakallı Uğurlu, 2018: 29). Engellilere yönelik tutumlar da psikolojik süreçler içerisinde oluşur. İlerleyen bölümde engellilere yönelik tutumlar ayrıca ele alınacaktır.

Engellilere yönelik ayrımcı davranışların altında genellikle engelliye yönelik olumsuz tutumlar, önyargı ve kalıpyargılar yatar. Bu bakımdan bir sonraki kısımda kalıpyargı ve önyargıların genel olarak oluşumu ve özellikleri ele alınacaktır. Daha sonraki bölümde engellilere yönelik tutumların gelişimi incelenecektir.

1.5.2. Kalıpyargı (Stereotip)

Stereotip kavramı ilk olarak *kopyalar yaratma işlemi* için matbaacılıkta kullanılmış, daha sonra psikiyatride kimi zihinsel hastalıkların içerisinde görülen, tekrar eden, anlamsız ve törensel eylemleri açıklamak için *stereotipik davranışlar*⁵ olarak kullanılmıştır (Ashmore ve Del Boca, 1981: 1-3). Sosyal bilimlere girişi ilk olarak 1922’de gazeteci Lippman tarafından kaleme alınan *Kamuoyu* isimli bir kitapla olmuş, kafaların içindeki resimleri ve zihinlerde oluşturulan yapay çevreyi tanımlamak için kullanılmıştır (Lippmann, 1998: 4-18). Terim zaman içinde zihinlerde oluşturulan sahte çevre ve resimlerden, diğer gruplarla ilgili yapılan aşırı genelleme anlamına dönüşmüştür (Plous, 2003: 3).

Stereotipler, kalıpyargılar spesifik bir grup hakkında edinilen bilginin toplamıdır. Hakkında az bilgi sahibi olunan gruplar hakkında diğerlerinden edinilen bilgiler bir araya getirilir, böylece bilgi sahibi olunmayan grup hakkında kestirmeden bilgi ve fikir edinilir. Kalıpyargılar öğrenme süresini kısaltır, davranışlarda tutarlılık ve düzen sağlar (Kağıtçıbaşı, 2006: 124).

⁵ Stereotip kavramın İngilizce karşılığı “stereotype”tır, psikiyatride kullanılan stereotipik davranışlar içinse “stereotypy” terimi kullanılır.

Kalıpyargılar sayesinde bireylerin bilişsel süreçleri kısalmış ve karar verme hızları artmıştır. Stereotipler genellikle zihinsel kısa yollar olarak işlev görürler ve özellikle bilişsel olarak meşguliyet arttıkça ve dikkatleri farklı yönelere çekildiğinde kullanım sıklıklarında artış görülür (Gilbert ve Hixon, 1991: 515-516). Kalıpyargılar her zaman bilinçli olarak kullanılmazlar, kimi zaman bilinç dışında anlık bir şekilde canlanabilir, tutum ve davranışlara etki edebilirler (Greenwald ve Banaji, 1995: 14).

İlk araştırmalar 1930'lü yıllarda üniversite öğrencilerinin ırklar üzerine oluşturdukları stereotipleri sınıflandırmaya başlamıştır (Katz ve Braly, 1933). 1930'lu yıllardan günümüze açık şekilde ifade bulan kalıpyargıların daha örtük biçimlere geçtiği söylenebilir. En güncel araştırmalarda katılımcıların örtük stereotiplerin harekete geçirilmesiyle veya sosyal beğenirliğin etkisinin engellendiği durumlarda yine ortaya kolayca çıkabildiği (Plous, 2003: 16-19), örtük ve açık stereotiplerin bağlantılı olduğu ancak farklı şekilde var oldukları tespit edilmiştir (Dovidio vd., 2002: 66-67).

Kalıpyargılar dış gruba yönelik aşırı genelleştirilmiş inançlardır. Bu inançlar, genellikle gerçeği yansıtmazlar (Dovidio ve Helb, 2005: 13). Kalıpyargılar dışgrup üyelerini aynılaştırarak, kişisel farklılıkların yadsınarak, "*damgalanmış bir grubun üyesi olarak*" kabul eder ve böylece ayrımcılığa yol açabilirler (Çayır, 2012: 12).

Kalıpyargılar, dış gruba ait olduğu varsayılan en yaygın özellikler hakkındaki aşırı genelleştirilmiş inançlardır (Dovidio ve Helb, 2005: 13). Bir tutum nesnesi hakkında oluşturulan fikirler ve göstergeler bütünü, karar vermeyi basitleştiren ipuçlarıdır. Aynı gruba ait olduğu düşünülen yeni bir tutum nesnesi ile karşılaşıldığında önceki bilişsel veriler çağırılarak buna göre hızla karar vermeyi sağlarlar. Karşılaşılan tutum nesnesinin ait olduğu düşünülen grup için halihazırda var olan zihinsel şemaya göre değerlendirmesi yapılır. Sosyal hayatın daha kolay anlaşılmasını sağlarken, olumsuz ve kimi zaman gerçeği yansıtmayan bu yanlış inançlar önyargıların bilişsel altyapısını oluşturur (Taylor, Peplau ve Sears, 2007).

Dış grupta ilgili doğru bilgi eksikliği kalıplaşmış tutumların oluşmasına zemin hazırlar; bilgi eksikliğini giderici bir gelişme olmadığında varlığını sürdürmeye devam eder. Kalıpyargılar kolay değişen tutumlar değildir; bilişsel ögesi eksik kalmış tutumlardır; propaganda ve duygusal etkilere oldukça açıktır. Küçük yaşlarda edinilmeye başlarlar, sosyal, ekonomik ve siyasi gelişmelerden etkilenirler, özellikle çıkar çatışmaları kalıplaşmış tutumları besler (Kağıtçıbaşı, 2006: 130-133).

Bir gruba yönelik olumsuz tutumlar önyargıyı oluştururken, grup üyelerine atfedilen özellikler, inançlar kalıpyargıyı oluşturur. Kalıpyargılar önyargıların bilişsel dayanağıdır. Güçlü duygusal öğelerle desteklendiğinde önyargı oluşumunu sağlayabilir. Önyargılar davranışa dönüştüğünde ise ayrımcılık ortaya çıkabilir (Demirtaş Madran, 2012: 31). Stereotipler, davranışları önceleyen eğilimlerdir, canlanan olumsuz bir stereotipin olumsuz bir inanişe veya bir davranışa neden olması yüksek ihtimaldir (Steele, 1997: 614).

Stereotipler erken yaşlarda edinilir, çocuklar yetişkinleri taklit ederek kalıplaşmış tutumları edinebilir. Medyada, kitle iletişim araçlarıyla, reklamlarda, televizyon programlarında pek çok kez kalıpyargıları pekiştirecek örneklere rastlanabilir. Stereotipler aile, çevre, medya ve kişisel deneyimler yoluyla oluşur ve bir kez oluştuğunda çoğunlukla kendisini devam ettirir (Plous, 2003:18-20).

Literatürde kalıpyargılara yönelik yapılan alıştırmaların öncelikle ırk ve etnik kökene yoğunlaştığı, daha sonra cinsiyet ve sosyal kimlik algısı üzerine olduğu görülmüştür (Balcı Çelik vd., 2016: 137-138).

Engellilerin zavallı, başarısız, yardıma muhtaç, çalışma hayatında verimsiz olduğuna dair inançlar kalıpyargıdır. Buna korkma, acıma, üzülme gibi güçlü duygular eklendiğinde engellilere yönelik önyargı oluşur. Bu önyargıya dayanarak engellileri dışlama, onlardan kaçınma, okula kaydetmeme, işe almama gibi davranışlar sergilendiğinde ayrımcılık ortaya çıkar (Soran vd., 2015).

Bu bakımdan önyargıların oluşumunun incelenmesi önem taşır. Bir sonraki kısımda önyargı kavramı ele alınmıştır.

1.5.3. Önyargı

Önyargı önceden edinilmiş kanaatlere dayanarak edinilen hüküm anlamına gelir. TDK sözlüğünde karşılığı: “*Bir kimse veya bir şeyle ilgili olarak belirli şart, olay ve görüntülere dayanarak önceden edinilmiş olumlu veya olumsuz yargı, peşin yargı, peşin hüküm, peşin fikir*”dir (TDK, 2020). Tanımda da görüldüğü gibi olumlu ve olumsuz şekilde var olabilir ancak ayrımcılık bağlamında genellikle olumsuz anlamdadır. İngilizce karşılığı *prejudice* ve *bias* kelimeleridir. *Pre* ön, *judice* ise yargı anlamına gelmektedir. *Bias* ise eski Yunanca *oblique* kelimesinden türemiş, Fransa'nın Provençal bölgesinde konuşulan bir lehçede *biais* olarak kullanılarak İngilizceye geçtiği belirtilmiştir. *Bias*, önyargı, eğilim anlamlarına kavuşmadan önce teknik bir terim olarak eğiklik, meyil, sapma gibi anlamlarda kullanılmıştır (Oxford, 2020).

Kalıpyargı bir gruba ilgili beklenti ve inançlardan oluşurken, önyargı, sosyal bir gruba veya kişinin bu grubun bir üyesi olarak algılanmasına yönelik haksız ve olumsuz değerlendirmeler olarak tanımlanmaktadır (Sherman vd., 2005: 607). Önyargının temel fonksiyonları vardır. Diğer tutumlar gibi, ortamın iyi ya da kötü olup olmadığının anlaşılması sağlayarak gerekli önlemlerin alınması için kişileri hazırlar. Önyargı, genel değerlendirmeleri yansıtabilir ve aynı zamanda kaygı veya hor görme gibi duygusal tepkileri de içerebilir (Dovidio ve Hebl, 2005).

Allport (1954: 20), insan zihninin kategoriler içinde düşünmeye eğilimli olduğunu belirtir; hayatı algılayabilmek ve düzene koyabilmek için buna gereksinim duyulduğunu ifade etmiştir, ancak kategoriler vazgeçilmez olduğu kadar, kategorilerin sınırları da belirsizdir.

Ayrıca ilerleyen bölümlerde detaylı tartışılacak olan sosyal baskınlık yönelimi yüksek kişiler de kendi grubundan düşük statüde gördüğü gruplara karşı önyargılı olma olasılığı yüksektir (Sidanius ve Pratto, 1999: 7).

Önyargı oluşumunda dış grup homojenliği (benzeşikliği) kavramı önem taşır. Dış grup homojenliği yanılığında, dış grubun özelliklerinin birbirine benzer olarak algılandığı görülür. İç grupta yer alanlar daha bağımsız ve kişisel özellikleri belirgin şekilde kabul edilirken, dış gruptakiler aynılaştırılmaktadır. Dış gruba mensup fakat beklentinin dışında özellik sergileyenlerle karşılaşıldığında ise, dış grubun alt gruplarının oluşturulabildiği görülür (Plous, 2003:18-20).

Önyargı, dış grup üyesi atfedilen birey veya bireylere haksız yere geliştirilen olumsuz tutumları ifade eder. Önyargıların davranışa dönüştüğü noktada ayrımcılık gerçekleşir. Önyargıların iki bileşeni bulunur, bilişsel ve duygusal. Bilişsel kısmı kalıpyargılar oluşturur, önyargı nesnesi hakkındaki şematik inanışları ifade eder. Bu zihinsel şemalara olumsuz duyguların eşlik etmesiyle önyargı oluşur (Paker, 2012a: 42).

Önyargı süreçleri ile ilintili diğer kavram iç grup kayırmacılığıdır. Başka bir ifade ile *biz narsizmi* olarak da adlandırılır. İç gruba karşı aşırı olumlu tutumları ifade eden kolektif narsizmde bireyin iç gruba artan özdeşimin dış gruba yönelen olumsuz önyargıların da artmasına yol açar (Paker, 2012b: 57). İç grup kayırmacılığı çok hızlı bir şekilde devreye sokulabilir, dışsal bir takım faktörlerle kolaylıkla oluşturulabilir, rasyonel bir dayanağa sahip olması gerekmez (Plous, 2003: 10).

Tajfel (1970) tarafından yapılan araştırmalar tarihi bir geçmiş veya rasyonel bir dayanak dahi olmaksızın, yalnızca gruplara bölünerek iç grup kayırmacılığının devreye girdiğini ve ayrımcı davranışları tetiklediği görülmüştür. Bu durumun özsaygı ve kimlik algısıyla bağlantısı olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre özsaygıları zedelenen kişilerin daha önyargılı davranmaya eğilimli oldukları görülmüş, iç grup kayırmacılığını daha fazla gerçekleştirdikleri belirtilmiş, bireyler örtük bir egoizmin etkisiyle kendileriyle

ilintili seçeneklere daha fazla yaklaşma eğilimi göstermişlerdir (Pelham vd., 2005: 109). Özsaygının önyargılar üzerindeki etkisinin önyargıları azaltmak açısından da anlamlı olduğu görülmüştür. Özsaygısı yükselen bireylerin önyargılarının ortadan kalktığı tespit edilmiştir (Fein ve Spencer, 1997: 40). Bireyler özsaygılarının kaynağını çoğunlukla iç gruplarıyla özdeşleştirdikleri kimliklerinden almaktadır (Tajfel ve Turner, 1986: 283). *Sosyal kimlik teorisi* bir sonraki kısımda detaylı şekilde ele alınacaktır.

Önyargıya sahip bireylerin bazı karakteristik özellikleri taşıdığı ileri sürülür. Adorno'ya (1950) göre önyargı sahibi kişiler genellikle yetkeci (otoriter) kişilik özellikleri taşır. Yetkeci kişiler, otoriteye bağlı ve hayatı siyah-beyaz şeklinde keskin hatlarda görmeye yatkınlardır. Otoriteriyen kişilik kuramına göre otoriteye sıkı sıkıya bağlı, geleneklerine düşkün, çoğunlukla dindar, batıl inançlar taşıyabilen sistemin meşruluğundan ve dünyanın adilliğinden emin olan, sosyal beğenirlikleri yüksek, olayları ya hep ya hiç şeklinde görme eğilimi olan, farklılıklara karşı tahammülsüz, dış gruplarına ve azınlıklara karşı ayrımcı olan, güçlünün yanında zayıfın karşısında yer almak isteyen kişilerin daha önyargılı oldukları görülmektedir (Duckitt, 2015: 255-257).

Önyargıların nedensel yüklemelerle de ilgisi bulunur, adil dünya inancı, temel yükleme hatası ve nihai yükleme hatası dış grup üyelerinin davranışları hakkında kurulan yanlış neden sonuç ilişkileridir. Lerner (1980) tarafından ortaya konan adil dünya inancı bireysel ve genel olarak ikili bir yapı izler, mağdurun değersizleştirildiği süreçte önyargılar gerekçelendirilir. Bir sonraki kısımda adil dünya inancı detaylı şekilde irdelenecektir. Temel yükleme (atfetme) hatasında (Ross, 1977: 184), davranışlar değerlendirilirken, davranışın koşullarla ilişkili olmasına rağmen karakter ile açıklamaya çalışılmasıdır. Nihai yükleme hatasındaysa dış gruptan birinin yaptığı olumlu davranışlar şans, tesadüfi, kazara, aşırı çabaya bağlanırken, dış gruptan birinin yaptığı olumsuz bir davranışın kişisel sebeplere bağlanmasıdır. Önyargılar bu şekilde gerekçelendirilmiş olur.

Önyargı ve kalıpyargı arasındaki geleneksel ayrıma rağmen, ortak ve yakın bir ilişki içinde oldukları söylenebilir. Örneğin, önyargılar ve kalıpyargılar, duygusal ve bilişsel tepkileri kapsar. Ayrıca önyargı ve kalıpyargıların etkili kabul edilmesi için bilinçli yapılması gerekmez. Hem örtülü (otomatik ve farkında olmadan) hem de açıkça (bilinçli, kasıtlı ve kontrollü) harekete geçebilirler. Günümüzde pek çoğunun daha örtük biçimde seyrettiği söylenebilir. Ayrıca, önyargı ve kalıpyargıların, otomatik bir bakış sağladığı, sosyal fayda derecesine sahip olduğu, değişken olduğu ve diğer sosyal yapılar tarafından etkilendiği gözlemlenmektedir (Göregenli, 2005).

Engellilere yönelik önyargılar her zaman çok açık ifade edilmeyebilirler. Toplumsal olarak engelli bireylere yönelik önyargılı olduğunu dile getiremeyen kişiler kaçınma veya uzak durma davranışları sergileyebilmektedir. Engellilerin Tanrı'nın cezalandırması olduğu düşüncesinden, ailelerin günahlarının bedeli olmasına, işgücüne katılımlarının zor olmasından beceriksiz olmalarına, çocuksu ve anlama kabiliyetinden mahrum olmalarına kadar sayısız toplumsal kalıpyargı ve önyargı bulunur. Bu durum ayrımcılık sonuncuna varabilir. Engellilere yönelik ayrımcılığı incelemeden önce genel olarak ayrımcı davranışların oluşumu incelenecektir.

1.5.4. Ayrımcılık

Günümüzde bireylerin din, dil, ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim ve engellilik farkı gözetmeksizin doğuştan eşit oldukları kabul edilmektedir (Çayır, 2012: 7; Göregenli, 2012a: 18), ancak fiili durumda bu eşitlik kaybolur ve ayrımcılık yaşanır. En basit tanımıyla “aynı durumda farklı, farklı durumda aynı” şekilde işlem görme olarak ifade edilen ayrımcılık (Gülmez, 2009: 13), bir grup veya bireye karşı eşitliksiz muamele, adaletsiz ve olumsuz davranış anlamına gelir ve toplumsal, kişisel, resmi ve kültürel

düzyeyde gerekleŒebilir. Toplumdaki azınlık gruplar sıklıkla ayrımcılığa uğrmaktadır (Dovidio ve Hebl, 2005: 11).

Ayrımcılık, o grup veya o gruba üye olanlara dair olumsuz önyargılarla oluşturulan tutum ve davranıŒları içeren bir süreçtir. Ayrımcılığa uğrayan gruplar çoğunlukla sosyal, siyasal ve ekonomik olarak dezavantajlı durumdadır. Ayrımcılık bireye yönelik bir davranıŒ olmasına rağmen hoŒ olmayan/ kötü davranıŒlardan ayrılır. Kötü davranıŒlar mağdurun kiŒisel özellikleri ile ilgili iken ayrımcı davranıŒlar kiŒinin ait olduğu grup nedeniyle kendisine yönelmektedir (Göregenli, 2012a: 21).

Toplumsal yaŒamda ayrımcılığa neden olan pek çok unsur bulunur. Ayrımcılığı açıklamaya alıŒan eŒitli sosyo-psikolojik kuramlar ve yaklaŒımlar bulunmaktadır. Sürgevil'in (2008:114) belirttiği gibi sosyal kimlik kuramı ve onun çerçevesinde sosyal karşılaŒtırma ve sosyal sınıflandırma kuramları öncelikli olarak ele alınması gerekenlerdir.

Tajfel ve Turner (1979) tarafından oluşturulan, *Sosyal Kimlik Kuramı*, sosyal psikolojide grup üyeliği, grup dinamikleri ve gruplar arası iliŒkileri açıklamaya alıŒır. Sosyal kimlik kuramı; sosyal kimlik, sosyal sınıflandırma, sosyal karşılaŒtırma, en küçük grup paradigması ve iç grup kayırmacılığı ve sosyal yapı olmak üzere birbiriyle sıkı iliŒkileri olan kavramlar üzerine kurulmuŒtur (DemirtaŒ, 2003: 127).

Sosyal kimlik kuramının temel varsayımlarına göre bireyler; kendi kimliğini grup üyeliği üzerinden tanımlama, üyesi olduğu grubu diğer gruplardan üstün görme, kendi grubuna karşı daha olumlu bir değerlendirme yapma eğilimindedirler ve sosyal kimlik çoğunlukla birey için olumlu bir anlamdadır (DemirtaŒ, 2003: 127-130).

Sosyal sınıflandırma, bireyleri, belli bazı ortak özelliklerinden temellenerek “gruplara ya da sınıflara ayırma” sürecidir (Tajfel,1971: 91). Sosyal kimliğin oluşmasında sosyal sınıflandırma baŒlangı niteliğindedir. Bireyler zihinsel faaliyetlerini azaltmak için kestirme yollar kullanılır (KaęıtıbaŒı, 2006: 234). BiliŒsel bir kısa yol oluşturmaya

yarayan sınıflandırma sayesinde bireyler yalnızca insan olarak değil, bir grubun üyesi olarak tanımlanır, tutum ve davranışlar buna göre şekillendirilir (Demirtaş, 2003: 133).

İç ve dışı oluşturan algı, benzer olup olmama ile ilişkilendirilebilir. “Biz” hakkında yapılan soyut tanımlama olumlu bir anlam içerirken, onlar/diğerleri hakkında yapılan soyut bir tanımlama olumsuz bir anlam içermektedir (Göregenli, 2012a: 19). İç grup kayırmacılığı olarak adlandırılan ve yukarıda tartışılan bu durumda, üyesi olunan grup diğer gruplardan daha üstün olarak algılanır ve diğer gruplar küçümsenir (Demirtaş, 2003: 135).

İç grubun oluşmasında kültür de önemli bir faktördür. Engellilerin sosyal kimlik oluşturarak engellilik kültürü oluşturulup oluşturulmadığı hakkında yapılan bir araştırmaya göre: Engelli bireylerin yüzde 74’ünün kendini toplumun diğer bireylerinden farklı, yüzde 45’inin kendini bir azınlık grubun mensubu olarak ifade ettiği belirtilmiştir (Peters, 2000: 583).

Ahlaki uzaklaşma, bireylerin ayrımcı davranışlar sergilerken psikolojik iyilik hallerini korumak adına yeniden düzenledikleri eğilimleridir. Ahlaki uzaklaşmada birey yaptığı davranışın baskısından korunmak için sosyal ve bilişsel kimi mekanizmalar geliştirerek kendisini rahatlatır ve haklı çıkartmaya çalışır (Bandura, 2002). Bunlar, meşrulaştırma, olumsuz davranışı olumlu olarak yeniden adlandırma, olumsuz davranışı mukayese etme, sorumluluktan kaçma ve sorumluluğu genişletme, sonuçları çarpıtma, insandışılaştırma ve suçlu mağdura yüklemidir. Olumsuz davranışları sergileyen birey bu yolla hissedeceği olumsuz duygulardan ve yaşayacağı bilişsel çelişkiden kurtulacaktır (Gezici-Yalçın vd., 2016: 316).

Olumsuz tutum, önyargı ve kalıpyargılar her zaman ayrımcılık davranışıyla sonuçlanmayabilir ancak kimi zaman olumsuz tutumlar, önyargılar ve kalıpyargılar ayrımcılık davranışına yol açabilir. Engellilere yönelik olumsuz tutum ve önyargıların

pek çoğunun altında acıma, yatsıma veya kendinden farklı olarak algılama vardır (Şahin, 2004: 49).

Ayrımcı davranışları sergilemeye eğilimli olan kişilerin tutumlarının olumsuz olması beklenmektedir. Bu nedenle işyerindeki kişilerin engellilere yönelik tutumları ile ilişkili olan kavramların incelenmesi gerekir. Sonraki kısımlarda engelliliğe yaklaşım modelleri, engellilere yönelik tutumlar ile işyerinde engelliye yönelik tutumlar ele alınacaktır.

1.6.Engelliliğe Yaklaşım Modelleri

Engellilik tarihin ilk çağlarından beri açıklanmaya çalışılan bir olgudur. Engelliliği ele alan ilk model Ahlaki Modeldir. Ahlaki modelin etkileri aydınlanma dönemi sonrasında azalmış, bilimsel gelişmeler ve endüstri toplumunun oluşmasıyla “Tıbbi-Bireysel Model” ile engellilik açıklanmaya çalışılmıştır. Engellileri hastalık sahibi bireyler ve düzeltilmesi gereken bozukluklar olarak gören bu yaklaşıma bir tepki olarak doğan *Sakat Hareketi* “Sosyal Model”i doğurmuştur. BM’nin öncülük ettiği DSÖ’nün sınıflandırma modelinin güncellemesi olan Bio-Psiko-Sosyal Modelle birlikte en güncel yaklaşım ise 1980 sonrası gelişim gösteren “İnsan Hakları Yaklaşımı”dır.

Bu bölümde engelliliğe yaklaşım modelleri tarihsel gelişim çerçevesinde ele alınmıştır.

1.6.1. Ahlaki Model

Ahlaki Model engellilik üzerine değinilmesi gereken birinci modeldir. Engellilik, insanın başına gelen tanrısal bir cezadır veya işlenen bir günahın bedelidir (Arıkan, 2002). Antik Yunan ve Roma’da engelli doğan bebeklerin öldürüldüğü bilinmekte, katılsal

hastalık sahiplerinin tanrının gazabını taşıdığı düşünülmektedir; ancak savaşlarda yaralanarak engelli hale gelenlerin korunduğu ve bu kişilerin saygınlığı olduğu da görülmektedir. Orta Çağda, batı dünyasında, engellilik hali cadılık, şeytanilik ile eşdeğer tutulmuş; engelliler, çeşitli dini kurumların çatısı altında, dini/ahlaki merhamete dayalı şekilde toplumdan uzak ve herhangi bir hakka sahip olmadan yaşamıştır. Din ve kutsal kitapların etkisi ile engellilerin merhamet edilmesi gereken bakıma muhtaç kimseler olduğu görüşü gelişmeye başlamıştır (Hughes ve Paterson, 1997; Braddock ve Parish, 2001).

Osmanlı Devleti'nde engellilerin toplumdan dışlanmadığı iddia edilmektedir. İslam dininin etkisiyle engellilerin toplumda korunup kollanması gereken, muhtaç durumda kişiler olarak görüldüğü ifade edilmiştir. Fitre, zekât gibi dini yardımların konusu edildikleri, devletin topladığı kimi vergilerden muaf tutuldukları görülmüştür. Ayrıca özellikle bakıma muhtaç engellilerin devlet himayesindeki kurumlarda bakıldığı da belirtilmektedir. Evliya Çelebi'nin Seyahatname adlı eserinde, devlet himayesinde kurulan şifahanelerde, bakıma muhtaç engellilerin iyi bir şekilde bakıldığına ilişkin notları bulunmaktadır (Şimşek, 2018: 733). 1800'lü yılların sonunda görme ve işitme engelliler okuluna giden öğrencilerin, bir görmeyen bir duymayan çocuk olmak üzere eşleştirilerek okula gittikleri, bu çocuklara çevreden fark edilmeleri ve arabaların çarpmaması için kırmızı çulhadan gömleklerle, kırmızı beyeli pantolondan oluşan uniformalar giydirildiğine ilişkin kayıtlar vardır. Aynı kayıtlarda bu kırmızı kıyafetli çocukları yolda görenlerin, onlara sevgi ve merhamet gösterdikleri de ifade edilmiştir (Günay ve Görür, 2013: 61).

Osmanlı'da engelli kişilerin, engel durumlarının isimleriyle bütünleştiği ve lakapları haline geldiği de görülür: Köroğlu, Topaloğlu, Köseoğlu, Eğriboyunoğlu, Çolakoğlu... gibi (Şimşek, 2018: 730). Bu durumda iki yorum yapılabilir, ilki kişilerin engel durumlarıyla bütünleşmekte sorun yaşamadıkları ve kimliklerini engel durumlarıyla

betimledikleridir. Engellilerin engel durumlarını belirterek devletten yardım talebinde bulunduğu dilekçeler vardır (Şimşek, 2018: 738). Diğeri ise kişilerin hem kendilerinin hem de ailelerinin engel durumları ile etiketlenmesidir. Lakapların bazıları kişiye hoşnutluk verirken, bazıları rahatsızlık verebilir. Dönem itibarıyla ahlaki modelin İslamiyet perspektifinde geliştiği ve Osmanlı Devleti'nin, gerileme döneminden önce, çağdaş devletlerden daha yüksek refahta olması sebebiyle, daha iyi bakım hizmetleri sunabildiğinden bahsedilebilir. Bununla birlikte engelli hale gelmenin büyük bir felaket ve yıkımla özdeşleştirilmesi ve zihinsel engelliliğin doğaüstü güçlerle açıklanma eğiliminin neredeyse ortak olduğu söylenebilir. Dikkati çeken bir fark ise zihinsel engelliliğin her zaman kötülükle değil kimi zaman da iyilikle ilişkilendirildiğidir. Zihinsel engelliler arasında, deli ile veli ayrımı yapılmış, saldırganlık vb. şekillerde topluma zararlı olmayanlar veli sıfatıyla olumlu bir algıyla karşılanmıştır (Şimşek, 2018: 733).

Endüstri Devrimi öncesi dönemde, yaygın olumsuz inançların yanı sıra; geçimlik üretime katılım, aile içi işlere yardım etme veya küçük zanaatla uğraşma bakımından ekonomik ve sosyal hayattan engelli bireylerin tamamen dışlanmadığı söylenebilir (Finkelstein, 1980: 8). Osmanlı Devleti'nde bakıma ve yardıma muhtaç engellilerin yanı sıra, sanat ve zanaatla ilgilenen, devlet işlerinde görev alan engelliler de vardır (Şimşek, 2018: 733). Örneğin; konuşma ve işitme engellilerin sarayda, mahkemelerde ve Babıâli'de çalıştıkları; Enderun Mektebinde dilsiz lisanı denerek işaret dili öğretildiği ve pek çok gizli görüşmede kullanıldığı; sarayda padişahlara yakın görevlerde buldukları; kimi zaman cücelerle beraber soyтары olarak eğlence hizmeti sundukları; kimi zaman önemli toplantılarda hizmetkâr olarak çalıştıkları kimi zaman ise yine büyük gizlilik gerektiren cellatlık görevlerini yerine getirdikleri belirtilmektedir (Günay, 2016: 62-65; Günay ve Görür, 2013: 56).

Engelliliğe yaklaşımlar sosyal gelişmelerle uyumlu şekilde gelişim göstermiştir; ancak günümüzde, Afrika'da yürütülen saha çalışmaları, hala engelli çocukların,

ailelerinin günahları/suçları nedeniyle doğduğu; ruhsal-duygusal hastalıkların ve zihinsel engelliliğin, kişiye şeytanın/kötü ruhların musallat olmasından kaynaklandığı inancının sürdüğünü göstermektedir. Özellikle bazı kabilelerde Albino çocuklar cadılıkla suçlanmaktadır. Bu çocukların lanetlendiğine dair inançlar sürdüğü için aileler çocuklarını sokaklara terk etmekte, kimi zamansa bu çocukların uzuvlarının büyücülük işlerinde kullanıldığı belirtilmektedir. Uzuvları için bu çocuklar kaçırılmakta hatta öldürülmektedir (African Child Policy Forum, 2011: 2; UNDESA, 2016). Engellilere yönelik bu yanlış yargıların biçim değiştirerek farklı inanç sistemlerinde ve kültürlerde kalıntıları sürmektedir.

Ahlaki modele getirilen en önemli eleştiri engellilik halini doğüstü kavramlarla açıklaması ve engelli bireylerin insandıışı görülmesidir. Engelli bireyler ve aileleri toplumdans dışlanmış ve damgalanmıştır. Engellilik hali ahlaki model çerçevesinde ilahi ceza ve ahlaki kusur olarak ele alınmış, daha sonra dinlerin etkisiyle, engellilerin dini kurumlar çerçevesinde bakılması ve gözetilmesi başlamıştır. Pozitif bilimlerin güçlenmesi ile engelliliğe yaklaşımlar da değişmeye başlamıştır (Hughes ve Paterson, 1997; Braddock ve Parish, 2001). Bu açıdan bir sonraki kısımda tıbbi-bireysel model incelenecektir.

1.6.2. Tıbbi-Bireysel Model (Medikal Model)

Endüstri devriminin ardından engelli bireylere bakış açısı da değişim göstermiştir. Erken kapitalist dönemde, engelliler verimliliği düşük emek olarak görülmüş ve işgücü piyasasının dışına itilmiştir (Taylor, 2004). İnsan bedeni, makine; engellilikse makinede düzeltilmesi gereken bir bozukluk olarak algılanmaktadır. Bu dönemde engelliler, birer toplumsal sorun gibi görülerek “Sosyal Darwinizm” ve “öjeni” uygulamalarının konusu

olmuştur (Wright, 2001: 511; Russel ve Malhotra, 2002: 211-13). Öjeni kavramı, “eski Yunanca, *eu* ve *genos* sözcüklerinin birleşmesiyle oluşan *iyi nesil* ya da *iyi tür* anlamına gelen sözcük”tür (Rütsche, 2009: 235). Tıbbi bireysel modelin alt yapısını bu düşünceler oluşturmuştur.

Tıpta ve bilimdeki gelişmelere paralel olarak ise engellilik biyolojik kusurlar ve hastalık haliyle açıklanmaya çalışılmıştır (Shakespeare, 2006). Tıbbi modelde engellilik, iyileştirilebilir bir bozukluktur. Kişi ve bedeni hastadır. Kusurludur. Siebers’e (2001) göre tıbbi modelin engelliliğe ilk yanıtı tedavidir ve kişi bu durumla bireysel olarak başa çıkmaya çalışır. Tıbbi bireysel modelde engellilik hali tıbbın konusudur ve engelliliğin sosyal kısmı ile ilgilenilmez. İyileştirilebilen hastalıklar, yerine konabilen yeti yitimleri bulunur (Siebers, 2001).

Model, engellilerin “fizyolojik ve biyolojik” durumu ile ilgilidir. Engellinin hasta olarak kabul edilmesi, aciz etiketine sebep olur. Bakıma muhtaç ve iradesiz olarak kabul edilir. Buna göre kendi kararlarını veremeyecek, çalışamayacak, toplumun içinde yer alamayacak durumdadırlar (Barnes, 2012).

Modelin hakim olduğu dönemde engellilerin toplumsal hayattan uzaklaştırılmasına ve hastane ve enstitülere kapatılmasına hatta hayatlarına son verilmesine rastlanır. Bu yaklaşımın en dramatik örneğine Nasyonel Sosyalist Parti döneminde Almanya’da Yahudi Soykırımı öncesinde bedensel ve zihinsel engellilerle yaşlıların öldürülmesi verilebilir (Maynes ve Weitz, 2001: 350). Bu yaklaşımla daha güçlü bir toplum inşa edileceğine inanılmıştır (Doğan, 2008: 36-44). 1940-1945 yılları arasında Polonya ve Almanya arasındaki toplama kamplarında yüz binden fazla engelli katledilmiştir (Wright, 2001: 512). Aynı dönemde ABD’nin ve Avrupa’nın diğer bölgelerinde öjeni uygulamaları görülmüştür (Bartlett, 2001: 430). Savaşın sonu da bu uygulamalar sürmüştür (Rütsche, 2009: 236). Evlilik hakkının izne bağlanması ve zorla kısırlaştırmaların yapılması bu uygulamalara ek olarak devam etmiştir. İskandinav

ülkelerinde bu uygulamalar 1960'lara kadar sürmüştür, günümüzde hala isteğe bağlı kısırlaştırma, ötenazi ve erken çocukluk döneminden ölene kadar kurumsal bakım hizmetleri sunulmaktadır (Wright, 2001: 513). Finlandiya'da engellilerin evlenmesinin izne bağlı olduğu hatta pek çok işitme engelli kadının zorla kısırlaştırıldığına ilişkin bilgiler vardır. İsveç'te de benzer kısırlaştırmaların yapıldığı belirtilmekte hatta devlet, 1997 yılında mağdurlardan özür dilemiştir (Gazete Duvar, 2019). Prenatal dönemde amniyosentez sıvıdan alınan örneklerle yapılan testler sonucunda doğuştan olacak engel durumlarına müdahale edilebilmekte, Down Sendromu gibi genetik bozuklukların tespiti yapılarak kimi zaman gebelik yasal olarak sona erdirilmektedir. Bu konu hakkında etik tartışmalar hala sürmektedir.

Medikal model kapsamında engellilik hali bireysel bir trajedir. Bu trajedinin kaynağı olan korku ise antik çağlardan taşınan bir mirastır. Liberal faydacılık yaklaşımı engellilerin “işe yaramayan tüketiciler” olarak etiketlenmesine ve sosyoekonomik uzaklaştırılmalarına neden olmuştur (Barnes, 2012: 13).

Endüstriyel gelişmelerle medikal model eşzamanlı ilerler. Çalışma biçimleri evlerden, atölyelerden fabrikalara geçişle, verimlilik ve üretkenlik kavramlarının artan önemi engellilerin toplumsal dışlanmasını da beraberinde getirmiştir. Modern çalışma biçimlerinde, özel düzenlemelere gereksinim duyanlara yer yoktur, bu nedenle tıbbi bireysel modelde engelliler için korumalı işyerleri önerilmektedir (Wright, 2001: 513). Engellilerin, modern üretimin bir parçası olabilmeleri için düzeltilmeleri şarttır. Düzeltilemedikleri durumda ise üretim dışı sayılacaklardır. Verimlilik kavramının yüceltiği bu dönemde standart dışı kabul edilen engelliler, olumsuz etiketlenerek sosyal statülerini kaybetmişlerdir. Bakıma muhtaç, beceriksiz, verimsiz, başarısız gibi sıfatlarla damgalanmışlardır. Endüstriyel gelişmelerin ışığında medikal modelin etkisiyle tıbbi müdahalelerle düzeltilebilecek engelliler düzeltilmiş, düzeltilemeyecek durumdakiler ise kurumlara kapatılmıştır (Bell, 2010: 624).

Tıbbi-bireysel modele göre engellilik hali, engellilerin uzman yönergeleri doğrultusunda hareket ederek, kişisel olarak üstesinden gelmeleri gereken bir güçlüktür (Finkelstein, 1991). Engellilik hali anormali, bozuk olanı, hasta olanı, düzeltilmesi gerekeni ifade eder (Barnes, 2011: 59).

Modelin en güçlü dayanağı tıptaki ilerlemelerdir ve bu ilerlemeler engellilerin yaşam kalitesini şüphesiz arttırmıştır. DSÖ'nün 1980 yılında yayınladığı ICIDH (Uluslararası Yetiyitimi, Engellilik ve Sakatlık Sınıflandırması) bu katkıyı somut şekilde ortaya koymaktadır. Koruyucu ve önleyici programlar, doğumda ve sonrasında oluşan engelliliklerin pek çoğunun önlenmesini sağlamış, sağlık hizmetlerini ve sektörünü geliştirmiştir (Arıkan, 2002).

Tıbbi modelin eksiklerinin tartışılmaya başlanması Dünya Savaşlarından dönen gazilerin bir şekilde istihdam edilmesi gereği ile ortaya çıkmış ve bu durum engelli bireylerin rehabilitasyonunu gündeme getirmiştir. İlk rehabilitasyon merkezi ABD'de 1917'de kurulan Sakatlar ve Malûller Enstitüsü'dür. 1960'lardan sonra –hem gazilerin dönüşünün, hem artan işgücü talebinin ve hem de dünya genelinde özgürleşme hareketlerinin de etkisi ile- engellilik toplumsal bir sorun haline gelmeye başlar. Medikal model, engelli bireyleri toplumdan bağımsız kişiler olarak kabul etmesi ve toplumdan dışlaması, engellilik halini kişisel bir sorun olarak görerek sosyal politikaların konusu kabul etmemesi ve engelli bireyleri insan dışılaştırarak temel haklarını yok sayması ve olumlu benlik algısı geliştirmelerini engellemesi bakımından eleştirilmiştir (Thomas, 2002).

Tarihin her döneminde dönemin normal kabul edilen beden imgesine ulaşmak bir amaç halini almıştır. Normal dışındaki bedenlere ise “normal”e dönüşene kadar gereken tüm müdahalelerin yapılması hem toplumun genelinde yaygınlaşmakta hem de engelliler tarafından içselleştirilmektedir. Toplumsal açıdan normal sayılan yüceltilerek farklı olanlar ötekileştirilmiş, toplumdan uzaklaştırılmıştır (Çabuklu, 2006: 110-111). Güncel

televizyon programlarının pek çoğunda⁶ “normal” olmayan bedenler düzeltilmekte, kişinin geçirdiği süreçler bir şov olarak sunulmaktadır. Geçmişte sirklerde sergilenen bu bedenler, günümüzde medya üzerinden sergilenmektedir. Normal ve topluma uygun olarak kabul edilen güzellik normlarının dayatılması hala etkisini korumaktadır (Akçam, 2019: 86).

Tıbbi-bireysel modelin engellilerin sağlık hizmetlerinden faydalanması, tedavi ve rehabilitasyonlarının sağlanması açısından tartışılmaz katkıları olmuştur, ancak engellilerin olumlu benlik algısı yaratmasına imkân tanımamış ve sosyal açıdan ortaya çıkartılan engelleri göz ardı etmiştir. Bu eksiklikleri ile sert şekilde eleştirilen modele bir başkaldırı olarak Sakat Hareketi ortaya çıkmış ve engelliliği açıklamak için sosyal model oluşturulmuştur. Bir sonraki kısımda *Sakat Hareketi*, bedene ilişkin olumsuz algı kalıplarının yıkılması ve engellilerin sosyal modeli ele alınacaktır.

1.6.3. Sakat Hareketi ve Sosyal Model

Sosyal Model, medikal modele bir eleştiridir. Engelli birey, bu modelde işlev kaybı yerine, toplumsal yapıların yetersizliği ile tanımlanır. Sosyal modelde yetiyitimi kabul edilir ancak bu durumu engel haline getiren kamusal alanlardaki eksiklikler ile farkındalığı olmayan kamunun kendisidir. Sosyal model yürüyemeyen bacaklar yerine yürüyemeyen merdivenler veya olmayan asansörleri konu edinir. Buna göre engeller toplum tarafından inşa edilir, örneğin kimse yürüyemeseydi, merdivenler hiç olmayacaktı (Siebers, 2001: 87).

⁶ Bahsedilen programlardan bazıları şöyledir: Show TV’de “Zahide Yetiş’le”, Beyaz TV’de ” Deniz Akkaya ile Yeniden Ben”, TLC’de “Bu ben miyim?, Beni Baştan Yarat, Aşk için Fazla mı Çirkin?”. Bu programlarda kimi zaman engeli bulunan kişilerin bedenleri *düzeltilirken*, bazılarında ise güncel güzellik ve kozmetik algılara uymayan kişiler güzelleştirilmektedir(!). Ana akım medyada yer alan veya yabancı menşei olan kanalların ortak noktası düzeltilen bedenler olmuştur. Özellikle kadın bedeni üzerinden bu şovların gerçekleştirilmesi daha yaygındır.

Bu modelin en büyük katkısı engelli haklarının toplumsal yapılar tarafından engellendiğinin farkedilmesi olmuştur. Böylece engelli sorunlarının toplumsal yönü ortaya konabilmiş, engelliliğin yalnızca tıp ve mimari ile ilgili bir konu olmadığı toplumsal olarak yeniden üretildiği anlaşılmıştır (Barnes, 2012).

Engelli birey, medikal modelde bozukluğun kaynağı iken, sosyal modelde toplumsal yapılar bozukluğun kaynağıdır (Thomas, 2002). Sakatlık kuramına göre, engelli olmak bir toplumsal dışlanma sebebidir, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ırkçılık gibi bir ayrımcılık kaynağıdır. Sakatlık kuramında engelli kelimesi tercih edilmemekte “sakat” kavramı kullanılmaktadır. Thomas’a (2002) göre sakat kimse; bedensel veya zihinsel açıdan, normalin dışında eksikliği ya da yetersizliği olduğu için, normal atfedilen etkinliklere katılamayan bireydir, sakatlık halini ise, normallerin belirlediği engeller oluşturur.

Sosyal model kapsamında engellilik kavramı geçmişten bugüne sosyo-ekonomik ve toplumsal etkilerden bağımsız düşünülemez (Hiranandani, 2005). Sosyal Model sade ve etkin bir yapıdadır. Engelli hakları için önemli bir araç olmuştur. Engellilerin bağımsız yaşama istek ve arzularını dile getirebilecekleri siyasi bir alan yaratmıştır. Engellilerin bireysel trajedi fikrinden uzaklaşarak toplumsal yapıların ayrımcı ve dışlayıcı yönlerinin görülmesini sağlamış, engellilerin olumlu bir kimlik geliştirmesine katkıda bulunmuştur (Shakespeare, 2006).

Modelin eleştirisi çoğunlukla yeti kaybının yarattığı bireysel deneyimleri gözardı etmesinden kaynaklanır (Shakespeare, 2011: 55). Yeti kaybının yarattığı güçlükler hafife alınmakta, engeller yalnızca toplumsal inşa olarak kabul edilmekte (Hughes ve Paterson, 2011: 66-67), ayrıca akademik arka planı da yetersiz görülmektedir (Goodley vd., 2012). Model, engellilerin tek sorunlarının ayrımcılık olduğu ve toplumsal engeller aşıldığında ortada problem kalmayacağı iddiasındadır. Ayrıca pek çok açıdan engellilere yapılacak tıbbi müdahalelere de karşı durmaktadır. Oysa ki engellilerin rehabilitasyondan tıbbi

tedaviye, ruhsal destekten sosyal yardıma kadar pek çok destek mekanizmasına ihtiyacı bulunmaktadır (Gül, 2014:11-12).

Sosyal modelde, toplumsal yapılar erişilebilir hale getirildiğinde bireylerin engellerinin ortadan kalkabileceği iddia edilir. Model bu bakımdan da eleştirilir; çünkü yalnızca toplumsal yapılar, engelli bireylerin dezavantajlı durumlarını ifade etmekte yeterli değildir. Sosyal modelin kesişen dezavantajlı durumları (*cross cutting issues*) da ifade etmekte yeterli olmadığı, ayrıca engelliliğin ırk, din, dil, etnik köken gibi heterojen bir azınlık bir grubun ayrımcılık meselesi olmadığı da belirtilmektedir (Bury, 1997).

Engellerin bütünüyle yok edildiği bir dünya mümkün değildir. İnsan yaratımı tüm engeller yok edilse bile, göremeyen birinin gün batımını görmesi, işitmeyen birinin dalga seslerini duyması mümkün olmayacaktır. Duyuşsal engellerin aşılması nispeten daha kolay olsa da ruhsal duygusal bozukluğu olan birinin dünyayı algılayışıyla ortaya çıkan engel durumu nasıl ortadan kaldırılacaktır? Bu tartışmaya ilerideki bölümde insan hakları modeli kapsamında devam edecektir.

Sosyal modele getirilen önemli eleştirilerden bir diğeri ise engelli bireyleri diğer dezavantajlı gruplardan biri olarak görmesidir; oysaki engellilik hali tüm diğer azınlık gruplardan daha farklı bir yapıya sahiptir. Irk, din, dil, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, siyasi görüş ve felsefe gibi ayrımcılık unsurlarının hiçbirinde içsel bir sınırlanma yoktur. Engellilik halinde ise yetiyitiminin kendisinden kaynaklanan bir sınırlanma vardır (Şentürk vd., 2011).

Sakat hareketiyle tıbbi bireysel modelde gerçekleşen değişiklikler DSÖ'nün sağlık koşulları sınıflandırmalarında da yaklaşım değişikliği yaratmıştır. Sınıflandırmadaki değişiklikler sosyal model kapsamında gündeme gelmiştir; ancak esas değişim biyo-psiko-sosyal yaklaşım diye ifade edilen model ile sosyal modelin eksikliklerini gideren daha bütünsel, incelikli ve karmaşık bir yapı kazandırılması ile elde edilmiştir. Bu

tartışmalar ışığında DSÖ'nün engellilik yaklaşımı, biyo-psiko-sosyal model bir sonraki kısımda ele alınacaktır.

1.6.4. Biyo-Psiko-Sosyal Model

DSÖ'nün hastalıkların, engellik hali ile ölümcül olmayan durumların sınıflandırılması ve uluslararası bir kabulün sağlanması ihtiyacını karşılama amacıyla oluşturduğu sınıflandırmalar⁷ ile Biyo-Psiko-Sosyal Model (BPSM) ortaya çıkar. Tıbbi bireysel modelin sakat hareketi kapsamında eleştirilmesiyle geliştirilmiş, sosyal modelin yetiyiminin gerçeklerini göz ardı etmesinin gerekçesiyle detaylandırılmış ve bütünsel bir hale getirilmiştir. BPSM, iki modelin en güçlü yanlarını alarak ilerler. ICF, DSÖ'nün uluslararası halk sağlığı için geliştirdiği sınıflandırmalardan biridir (Üstün vd., 2003: 565-66). DSÖ'nün sağlık tanımından burada bahsedilmesinde fayda vardır. Sağlık yalnızca kişisel değil, sosyal olarak da tam bir iyilik hali olarak ele alınmalıdır (Fişek, 1982).

DSÖ, 1976 yılında 29. Dünya Sağlık Meclisi (WHA29.35) sayılı kararı ile ilk uluslararası sınıflandırmayı yapmaya karar verir ve Philip Woods isimli araştırmacı görevlendirilerek 1980 yılında ICIDH hazırlanır (Ertürk, 2004). Uzun süre alan araştırmaları ve uluslararası bilgi alışverişinden sonra 1985, 1989, 1993'te (önsöz ile birlikte) yeniden basılır ve yayınlanır. 1993 yılındaki önsözde ICIDH'nin engelliliğin sosyal ve fiziksel çevreden kaynaklanan rolüne yeterince değinilmemesinden dolayı tıbbi bir yaklaşıma sahip olarak görülebileceği belirtilmiştir (WHO, 1993). Klinik bulgular, günlük hayat, engelli birey ve ailelerini kapsayıcı yaklaşımları karşılayabilmesi için yapılan yenileme çalışmalarıyla 1999 yılında ICIDH-2 adını almıştır. ICIDH-2'de yaklaşım farklılığı giriş bölümünde işlevselliğin üç boyutlu ele alınacağını

⁷ DSÖ'nün sağlık alanındaki tüm sınıflandırmaları için bakınız: <https://www.who.int/classifications/en/>

açıklanmasıyla dikkati çeker. Buna göre işlevsellik, fiziksel, bireysel ve sosyal düzeyde ele alınacaktır (WHO, 1999).

ICIDH-2 için 15 farklı ülkede çalışmalar yapılmış ve kullanımı test edilmiştir. Son hali verildikten sonra 22 Mayıs 2001 tarihinde 54. Dünya Sağlık Meclisi WHA 54.21 sayılı kararıyla ICF (ICIDH kısaltılarak kullanılmıştır) tüm dünyada kullanım için onaylanmıştır. Yeni başlık hastalığın sonuçlarından daha öte bir felsefe değişimini de işaret etmektedir (Üstün vd., 2003: 566). ICF'nin genel amacı uluslararası geçerli bir sınıflandırma dili ve çerçevesi oluşturmaktır. Engellilik, fonksiyonun azalmasıdır ve bu insan sağlığının azalması anlamına da gelir. Sağlığın tanımı ve iyilik halinin bileşenleri ile uygun bir yaklaşım oluşturmak istenir.

ICF'in birinci bölümü "işlevler ve yetiyitimi" başlığını taşır. Alt başlıkları "vücut işlevleri ve yapıları" ve "etkinlikler ve katılım"dır. İkinci bölümü "bağlamsal etmenler" başlığını taşır. Alt başlıkları ise "çevresel ve kişisel etmen"ler başlığını taşır (WHO, 2004).

ICF, herhangi bir sağlık koşulunda, bozukluğun kaynağını, kişinin davranışını, sosyal hayatta yapabileceklerini, çevresel etmenleri sınıflar. İşlevselliği ve yetiyitimini tanımlar ve bunların çevre ile sağlıklı olma hali arasındaki ilişkisini ortaya koyar. Bu nedenle biyo-psiko-sosyal model diğer modellerden çok daha kapsayıcı bir anlayış geliştirmiştir (WHO, 2001). 2007 yılında ICF-CY yayınlanarak gençler ve çocuklar için özel düzenlemelere yer verilmiştir.

ICF'nin yayınlandığı tarihte Engelli Bireylerin İnsan Hakları Sözleşmesi henüz imzaya açılmamıştır; ancak Engelliler için Fırsat Eşitliğinin Standart Kuralları'na göndermede bulunarak, insan hakları açısından da uluslararası alanda geçerli bir araç olduğu belirtilir. DSÖ'nün sınıflandırma yaklaşımıyla eş zamanlı olarak BM bünyesinde Temel İnsan Hakları ve Engelli Kişilerin İnsan Haklarına ilişkin gelişmeler yaşanır. Bu

nedene bir sonraki bölümde uluslararası düzeyde insan hakları kapsamında engelliliğin ele alındığı yaklaşım irdelenmektedir.

1.6.5. İnsan Hakları Modeli

Engelli hakları öncelikle sosyal model çerçevesinde savunulmaya başlamış, toplumsal cinsiyet ve ırk ayrımcılığına karşı savunuculuklarla uyumlu şekilde engelli bireylerin medeni haklarının savunuculuğuna doğru evrilmiştir (Stein ve Stein, 2007: 1203). İnsan Hakları Modeli engelli konusundaki en güncel yaklaşımdır. BM bu yaklaşımını şöyle açıklar: İnsan hakları yaklaşımı, toplumda bazı grupların daha güçsüz olmasının, dışlanmasının ve ayrımcılıkla karşılaşmasının temel nedenlerinin ne olduğunu sorgular ve daha sonra uluslararası insan hakları ilkelerine dayalı stratejiler önerir.

İnsan hakları insanların tümü için temel, evrensel, bölünmez ve vazgeçilmez ilkelerdir. Uluslararası kabul gören ve her birey için tanınması ve korunması gereken kurallar bütünüdür. İnsan hakları kavramı tarih içinde gelişim göstermiştir. Antik Yunan'da *doğal haklar* kavramıyla insan hakları ele alınmış ve Roma İmparatorluğu döneminde de bu yaklaşım sürmüştür. 1215'te Magna Carta Liberdatum yöneten ve yönetilenler arası imzalanan ilk siyasi belgedir. Amerikan "Bağımsızlık Bildirgesi" (1776) ve Fransız Devrimi (1789) sonrası ilan edilen "İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi" ile herkesin eşit ve devredilemez hakları olduğu belirtilmiştir. 1918 sonrasında Milletler Cemiyeti'nin kurulması, daha sonra 1945'te BM'nin kurulması, BM Şartı ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin yayınlanması, ilk bağlayıcı uluslararası metinlerin kabulü 20. yüzyılda insan hakları hareketinin temel taşları olmuştur (COE, 2012).

BM ve AB kapsamında engelli hakları bir sonraki bölümde detaylı şekilde incelenecektir. Engelli kişilerin insan haklarının ilk adımları bu dönemde atılsa da tıbbi

bireysel modelin etkileriyle tedavi, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden faydalanma gibi haklara yöneliktir. 1960'lı yıllarla beraber sosyal modelin etkisiyle, sosyal haklar tanınmaya ve arttırılmaya başlamıştır. 1980 sonrası engellilik politikaları da, farklılık ve çeşitlilik söylemlerine uygun olarak ele alınmaya, engelli bireyler azınlık ve dezavantajlı gruplardan biri olarak görülmeye başlanmıştır. Engelliler hakkında engelli olmayanların verdiği kararların uygulanmasına tepki vardır. Engelli hakları hareketinin sloganı “Biz olmadan bizimle ilgili hiçbir şey yok!/ *Nothing about us, without us!*” olmuştur. Engelliler eliyle kurulan engelli dernekleri bölgesel hareketler içinde savunuculuğu farklı bir boyuta taşımıştır (Albert ve Hurst, 2005: 4).

Engellileri sosyal olarak kısıtlayan ve eşitliği bozan tüm yapılar engelliliği oluşturur. Kamusal hizmetlerden yararlanma, kamusal alanları kullanma, temel haklara erişme ve kullanma noktasındaki eşitsizliklerle ilişkilidir (Okur ve Erbil Erdugan, 2010: 247-256).

Engelli bireylerin haklarından bahsedilirken teşhis, tedavi ve rehabilitasyonun yanında temel haklar ile birlikte insana yakışır yaşamın da bir hak olarak savunulması gerekir (Morris, 2011).

İrkçılığa, toplumsal cinsiyete ve cinsel yönelime yönelik ayrımcılığa karşı oluşturulabilen *onur/pride hareketinin* sakat hareketi içinde oluşturulması daha güçtür (Bury, 1997). Homojen bir engelli grubu olmadığı için ortak bir sosyal kimlik olarak engelli kimliğinin öne çıkamadığı görülmektedir. İşaret dili ile iletişim kuran işitme engelli bireylerle yürütülen bir odak grup çalışmasına katılanlarda “sağırılık” bir sosyal kimlik olarak dikkat çekmiştir (Öztürk, 2014). Ebeveynleri işitme engelli olan bireylerle (CODA) yapılan bir başka nitel araştırma “CODA kimliğinde” sosyal kimlik algısının bulunduğunu göstermektedir (Erdoğan vd., 2018). Literatürde işitme engellilerin kültürlenmesi üzerine pek çok araştırma bulunmaktadır.

Tüm toplumsal engeller kaldırıldığında bile yetiyitiminden doğan engelleri bertaraf etmek için ek düzenlemeler gerekecektir. Oysa ırk, etnik köken veya cinsiyete dayalı

ayrımcılık söz konusu olduğunda bireyden kaynaklanan bir engel söz konusu değildir (Bickenbach vd., 1999: 1179-1182).

Örneğin tüm binalarda rampaların yapıldığını varsaysak bile, denize kıyısına gidebilmek ya da bir doğa yürüyüşüne katılmak için de çeşitli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu noktada insan hakları kullanma, hizmetlere erişme anlamında tüm diğer modellerle beraber düşünülmelidir. Pozitif eylem ve pozitif ayrımcılığın uygulanması gerekecektir.

İnsan Hakları Modeli engelliliği, yetiyitimi olan bireylerin eşit muamele görme ve adalete erişiminin önündeki engeller olarak tanımlar. Engeli olan kişilerin hakları, doğal olarak insan hakları ile ilgilidir (Albert ve Hurst, 2005: 3). Yalnızca insan olmaktan ileri gelen haklara erişimde kısıtlanan, ayrımcılık ve dışlanmaya maruz kalan engelli bireyler, toplumdaki diğer bireylere göre dezavantajlı durumdadır. İnsan hakları modelinde engellilerin tüm haklardan eşit olarak yararlanmaları, bunun için gerektiğinde devlet eliyle düzenlemelerin yapılması esastır.

Engelli bireylerin insan haklarına erişimi doğrudan ve dolaylı yollarla veya her iki şekilde veya toplumdaki önyargılı tutum ve ayrımcı davranışlarla engellenebilir; ancak insan hakları modeline göre engellilik hali hiçbir şekilde insan haklarına sahip olmayı engellemez ve değiştirmez. Engellileri korumaya yönelik hakları sağlamaya çalışırken, her engelinin toplumdaki herkesle aynı haklara sahip olduğu bilincinde olmak ve buna karşı var olan olumsuz tutum ve inançları değiştirmeyi hedeflemek gereklidir (Flowers, 2007: 17).

Fırsat eşitliği kavramı insan hakları modelinde önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda engellilerin topluma aktif katılımının gerekliliğinin; özellikle ekonomik faaliyetlere aktif katılımının altı çizilir. İnsan hakları modeli ekonomik büyüme ve kalkınma ile uyumlu biçimde hareket eder. Engelli bireylerin yoksulluğu ile mücadele edilmelidir ve engelliliğin getirmiş olduğu maliyetlerle bu şekilde başa çıkmayı önerir. Günümüzde

engelliliğe bağlı sosyal ve ekonomik sorunların insan hakları ve kalkınma temelinde ele alınmasının evrensel bir kabule kavuştuğunu söylemek mümkündür (Okur ve Erbil Erdugan, 2010: 262).

Avrupa Sosyal Tarihinde, engelli hak savunucularının kazanımları, toplumun fiziki altyapısında küçük ama kayda değer değişiklikler olarak görülür; bu tür değişiklikler zor kazanılmıştır. Savunuculuk grupları, engellilik hakları için kampanyalarını siyasi olduğu kadar yasal yollara da taşımışlardır. Tüm Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin bağlı olduğu Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, engelli kişilere yönelik açık ve gizli ayrımcılığa karşı bir mücadele aracı olmuştur (Wright, 2001: 514).

Engellilik yaklaşımları engellilere yönelik tutumların bir göstergesidir. Toplumsal hayat içinde engellilerin yeri değiştikçe engellilere yönelik algı da şekil değiştirmiştir. Buna rağmen kalıpyargı ve önyargılar günümüzde engellilere yönelik pek çok tutumun arka planını ve ayrımcı davranışların kaynağını oluşturmaktadır. Bu bağlamda bir sonraki kısımda engellilere yönelik tutumlar ve engelli ayrımcılığı özel olarak ele alınacaktır.

1.7.Engellilere Yönelik Tutumlar

Engelli bireylerin toplumsal hayatı, diğer bireylerin onlara yönelik tutumlarından etkilenmektedir. Diğer bireylerin dışlayıcı tutum ve davranışları, eşit haklardan yararlanma bakımından engelli bireylerin topluma katılımını kısıtlamaktadır (Subaşıoğlu, 2008: 401). Engellilere yönelik olumsuz tutumlar, olumsuz kalıpyargılara, ardından önyargılara ve sonucunda ayrımcılığa yol açabilir. Ayrımcılık toplumsal yapı içerisinde normalleşmiş olduğundaysa kimi zaman kader olarak görülmektedir (Göregenli, 2012a: 20).

Engellilere yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar oldukça çeşitli nedenlere dayanır. Farklı olana karşı duyulan korku ve endişe bunlardan biridir. Bazı yanlış inanç ve kalıpyargılara göre engelliler (Flowers, 2007: 3);

“Bağımlı, acınası çaresiz kişilerdir.

Engelli olmalarının nedeni kendi yaptıkları veya ailelerinin yol açtığı kötülüklerin cezasını çekmeleridir.

Bu kötü kaderleri nedeniyle engellilerin tümü geçimsizdir ve engelli olmayanlara öfkeli.

Hayatları yaşamaya değmez, evde kapalı kalmaları, toplum içine çıkmamaları daha iyidir.

Hepsi yardıma ve bakıma muhtaçtır.

Çalışma hayatına katılamazlar, hiçbir şey üretmezler, pek çoğu zaten çalışmak da istemezler.

Cinsel benlikleri ve istekleri yoktur ve cinsel hayatları olamaz ve aile kuramazlar, kursalar bile yetersiz ebeveynler olurlar.

Öğrenme becerisinden yoksundurlar, yalnızca özel eğitim programlarıyla ve ayrıştırılmış okullarda eğitim alabilir, diğer çocuklarla kaynaşamazlar.

Karar verme becerileri yoktur, hepsi naiftir, çocuk gibidir ya da hepsi melektir.

Tehlikelidirler, ne yapacakları öngörülemez, özellikler ruhsal-duygusal durum bozukluğu olanlar ile zihinsel engeli olan bireyler şiddete başvurabilirler.

Tüm engelli bireyler aptaldır, anlamakta güçlük çekerler onlarla iletişim kurmak mümkün değildir.

Sürekli tıbbi bakım ve yardıma ihtiyaç duyarlar.”

Engelliler kalıplaşmış olumsuz önyargılar nedeniyle ayrımcılığa uğrar ve bunun toplumsal hayatlarına etkisi bulunur. Engellilere yönelik tutumların incelendiği bir araştırma sonuçlarına göre katılımcıların yüzde 80’i engelli kişilerin varlığından rahatsız olmadıklarını belirtirken; yüzde 44’ü diğer kişilerin rahatsız olduğunu düşündüklerini belirtmiştir (Avrupa Konseyi, 2019: 9).

Toplum Özürüllüğü Nasıl Anlıyor Araştırması (Kaner vd., 2008: 19-20). sonuçlarına göre Türkiye toplumunun engellilere yönelik tutumları genel olarak olumludur; ancak bununla beraber acıma, tercih etmeme, kaçınma gibi olumsuz gizli önyargıların bulunduğu da görülmüştür. Engelli denince akla öncelikle bedensel engelliler ve yardıma muhtaçlar gelmektedir. Engellilerin toplumsal hayata dahil edilmeleri gerektiği ancak zihinsel ve ruhsal duygusal bozukluğu olanlar için aynı şekilde düşünülmediği görülmüştür. Düzenli işi olanların ve sosyal güvenlik sistemine bağlı

olanların, engelli tanıdığı olanların, engellilere yönelik önyargılar olduğuna inananların, engelli bebeğin doğması gerektiğine inananların engellilere yönelik tutumları olumludur. Buna karşın ailesinde ya da akrabasında engelli olanların tutumları daha olumsuzdur. Katılımcıların çoğunluğunun, engelli biriyle aynı ortamda bulunmaktan, onlarla ilişkiye girmekten ve arkadaşlık etmekten rahatsızlık duymadıklarını ifade etmiştir. Yine çoğunluk engellilerin istihdam edilmeleri gerektiğini belirtmiştir. Katılımcılar arasında engelli olmanın ilahi bir ceza ya da ödül olduğuna değil ilahi bir sınav olduğuna dair inanç yüksektir, katılımcıların büyük çoğunluğu engelliler için yapılması gereken düzenlemelerin yetersiz olduğunu ve devlet eliyle daha fazla hizmetin sağlanması gerektiğine inanmaktadır (Kaner vd., 2008: 19-20).

Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması sonuçlarına göre Türkiye'deki engelliler en fazla istihdam alanında ayrımcılığa uğradıklarını düşünmektedirler. Bunu sırasıyla eğitim, toplumsal yaşama katılım, boş zaman ve dinleme faaliyetleri, bilgiye erişim, sağlık, adalete erişim ve siyasi yaşama katılım izlemektedir. Ayrımcılık deneyimine göre ise ilk sırayı toplumsal yaşama katılım almaktadır. Örneklem grubunun neredeyse tamamı çalışma hayatına ilişkin ayrımcılık yaşadığını belirtmiştir (İsbir vd., 2010).

Hemşirelik öğrencilerinin engelli bireylere yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla 392 öğrenci ile yürütülen bir araştırmaya göre hemşirelik öğrencilerinin engelli bireylere yönelik olumlu tutumları olduğu, cinsiyet, sınıf düzeyinin tutumları etkilediği tespit edilirken, öğrencilerin yakınları arasında engelli birey bulunma durumuna göre ve arkadaşları arasında engelli birey bulunma durumuna göre gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır (Sarı vd., 2010).

Engelliler konusunda verilen eğitim programının engellilere yönelik tutumlar üzerindeki etkisine ilişkin bir araştırma sonucuna göre katılımcıların engelli bireylere ilişkin program öncesi ve sonrasındaki tutum puanlarının arasında program sonrası daha

olumlu olmasına yönelik anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür (Şahin ve Güldenoğlu, 2013).

Bedensel engeli olan bireylere yönelik tutumları ölçmek amacıyla 696 öğrenciyle yürütülmüş bir araştırma sonucuna göre eğitim seviyesi yüksek ve engellilerle bireysel teması bulunan grupların tutumları daha olumlu iken cinsiyete dayalı olarak tutum puanlarında fark görülmemiştir (Gosse ve Sheppard, 2012).

Tıp fakültesinde okuyan 242 öğrenci ile yürütülmüş bir araştırma sonucuna göre kadınların engellilere yönelik tutumları daha olumludur. Bu veriye uyumlu olarak kadınların empatiye ilişkin puanları da erkeklerden yüksek tespit edilmiştir. Engellilere yönelik tutumların farklı çıkmasında da empatinin etkili olduğu belirtilmiştir (Miller, 2010).

Sırbistan’da yapılan bir araştırma (N=2331) sonucuna göre engellilere yönelik tutumlarda cinsiyetin anlamlı fark yaratan bir değişken olduğu, kadınların daha az olumsuz tutumlar sergilerken, daha fazla olumlu düşünceye sahip olduğu ve engellilerle sosyal temasın tutumların daha olumlu olmasına etki ettiği tespit edilmiştir (Dragojević vd., 2010).

Avustralya’da yürütülen bir başka araştırma (N=492) sonucunda ise yüksek eğitim düzeyine sahip olan ve engelliler hakkında önceden bilgi sahibi olan kişilerin daha olumlu tutumları olduğu görülmüştür (Yazbeck vd., 2004).

İngiltere’de yürütülen bir çalışmaya (N=96) göre engellilere yönelik tutumların öncelikle engellinin zihinsel veya fiziksel engelli olmasına ve sosyal temasa göre değişirken, cinsiyet tutumlarda farklılık yaratmamıştır. Buna göre engellilerle sosyal temas engel türü ne olursa olsun olumlu tutumların gelişmesine katkı sağlamaktadır (Furnham ve Pendred,1983: 179 ve 185).

Öğretmenlerin engelliliğe yönelik tutumları üzerine 138 katılımcıyla yürütülen bir araştırmaya göre öğretmenlerin engelliliğe ilişkin tutumlarında medeni durumun, eğitim

durumunun ve ailede engelli birey bulunmasının bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir; buna göre evli olmak, daha yüksek düzeyde eğitilmiş olmak ve ailede engelli bireyin bulunması öğretmenlerin engellilere yönelik tutumlarını olumlu şekilde etkiler (Çolak ve Çetin, 2014).

Üniversiteli gençlerin engellilere yönelik tutumlarını ölçmek için yürütülen bir araştırmaya (N=413) göre engellilere yönelik tutumlarda cinsiyet, aileye giren toplam gelirin anlamlı bir farklılık yaratmazken, genel olarak engellilere yönelik tutumlarının olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ünal ve Yıldız, 2017).

Engellilere yönelik tutumların pek çok değişkenle ilişkili olduğu görülmektedir. Kadınların, empati yönü güçlü meslek gruplarının ve eğitim düzeyi ile gelirin bu tutumlar üzerinde etkileri olduğu görülmektedir. Tutumlar oluşurken ve değişirken pek çok faktörden etkilenmektedirler. Bu anlamda engellilere yönelik tutumların oluşumu ve değişimini açıklamaya yönelik kuramsal çerçeve aşağıda incelenecektir.

1.7.1. Engellilere Yönelik Tutumları Açıklayan Kuramsal Çerçeve

Davranışları açıklamakta tutumların önemli bir yeri bulunur. Çevresel etkenler, zaman, tutumun gücü, tutumun ulaşılabilirliği, kişinin kendisine ve çevresine yönelik farkındalık düzeyi tutumların davranışa dönüşmesini etkilemektedir (Kağıtçıbaşı, 2006: 106-115). Sosyal psikolojinin çeşitli kuramları tutumların oluşumunu, değişimini ve davranışlara etkisini incelemiştir. Bu kısımda engellilere yönelik tutumların hem oluşumunun hem de değişiminin açıklanması için tutum kuramları ele alınarak engelliye yönelik tutumlara etkileri açısından değerlendirilecektir.

İlk olarak Hovland ve arkadaşları (1953) tarafından ileri sürülen (*Mesaj Öğrenme Kuramına* (Message Learning Theory) göre tutumlar bireylerin geçirdiği bir öğrenme süreci neticesinde oluşur ve değişirler (Kağıtçıbaşı, 2006: 147). Bireyler çeşitli

deneyimler elde ederek daha önce bilmedikleri tutum ve davranışları edindiği bir öğrenme sürecinden geçerler (Arkonaç, 2008: 151-156). Öğrenme Kuramına (Learning Theory) göre tutumlar oluşurken ve gelişirken doğrudan deneyim, pekiştirme, taklit ve sosyal öğrenme de etkili olmaktadır. Bireyler aileden arkadaşlarına, sosyal çevreden bireysel deneyimlere kadar geniş bir yelpazede tutumları öğrenirler (Sakallı Uğurlu, 2018: 26). Ayrıca kişisel deneyimler, aile, okul ve çevre etkisi ile bu etkilerin oluşturduğu klasik koşullanma, edimsel koşullanma -ödül ve ceza- ve sosyal model alma gibi psikolojik süreçler etkilidir (Sakallı Uğurlu, 2018: 26-29, Kağıtçıbaşı, 2006: 147). Ailenin engellilere karşı olumsuz tutum ve davranışları olması çocukta engellilere yönelik olumsuz bir tutum gelişimine yol açabilir. Okulda öğretmeni engelli bir arkadaşına yardım etmesini ödüllendirebilir ve bu tutumların olumlu şekilde gelişmesine yol açabilir. Rol model aldığı bir kişinin engellilerle ilgili projelerde yer aldığını görmek tutumlarını olumlu etkileyebilir. Basında ve sosyal medyada engellilere ilişkin olumlu imajların görülmesi ve beğenilen kişiler tarafından bunun paylaşılması kişilerin tutumlarını olumlu etkileyebilir (Kaner vd., 2008).

“*Sosyal Yargı (Muhakeme) Kuramı*”na (Social Judgment Theory) (Sheriff ve Hovland, 1961) göre kişinin tutumları geçmiş yaşantısı ile ilişkilidir ve tutum objesi hakkındaki duruşunu ortaya koyar (Sakallı Uğurlu, 2018: 149). Buna göre kişi yargısına ne denli bağlı ise o denli kuvvetli bir tutuma sahip olacaktır. Karşıt görüşler daha uzak, benzer görüşler daha yakın görülmektedir. Kontrast ve benzetme etkileri bu duruma sebep olmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2006: 148). Kişi bir fikre çok bağlı ise karşıt görüşle aradaki fark az olsa bile, o görüşü reddetme eğilimi daha yüksek olacaktır (Kağıtçıbaşı, 2006: 193). Engelliye yönelik olumsuz tutumları olan bir kişi engelli bir çalışanın yaptığı herhangi bir hataya, engeli olmayan bir çalışana göstereceğinden daha fazla tepki gösterebilecektir.

“*Tutarlılık Kuramları*”na (Consistency Theories) göre kişiler, hem davranışları ile tutumlarını hem de tutumlarını kendi içinde tutarlı hale getirmek isterler. *Denge*

Kuramı (Balance Theory) (Heider, 1946, 1958), *Bilişsel Dengeleme Kuramı* (Affective–Cognitive Consistency Theory) (Rosenberg ve Abelson, 1960) ve *Bilişsel Çelişki Kuramı* (Cognitive Dissonance Theory) (Festinger, 1957; Festinger ve Carlsmith, 1959). Denge kuramına göre (Heider, 1958) kişi, diğer kişi ve tutum objesi arasındaki ilişkiler incelenir. Bu üçlü arasındaki ilişkinin dengede olup olmamasına göre kişilerin tutumlarını değiştirme gerekliliğinden bahsedilir (Kağıtçıbaşı, 2006: 150-153). Tutarsızlık, bilişsel sistemin dengesini bozar ve kişi dengeyi sağlayıcı bilişsel düzenlemeyi sağlamaya çalışır (Arkonaç, 2008: 146). Bilişsel dengeleme kuramına göre dengesizlik reddetme, ayırıştırma veya güçlendirme yöntemleri kullanılarak denge sağlanması veya dengesizliğin önemsizleştirilmesi söz konusudur (Kağıtçıbaşı, 2006: 154). *Bilişsel çelişki kuramına* (Festinger, 1957) göre yaptığı davranış ile tutumları arasında çelişkiye düşen bireyler, gerginlik ve kaygı yaşarlar. Bu durumdan kaçınmak için tutumlarını buna göre değiştirerek bilişsel çelişkiden kaçınacaktır (Arkonaç, 2008: 149). Bilişsel çelişki kuramına göre çelişki nedeniyle oluşan rahatsızlığı gidermek için kişi kendisine veya içinde bulunulan duruma karşı çeşitli mazeretler yaratır (Kağıtçıbaşı, 2006: 159). Kişiler çelişkili durumu yaratan dışsal bir etken karşısında eski tutumlarını korurken yeterli dışsal etken bulunmadığında tutumlarını değiştirerek, çelişkinin önemini azaltarak veya yeni bilişsel elementler eklenerek çelişkiden kaçınırlar (Kağıtçıbaşı, 2006: 163; Sakallı Uğurlu, 2018: 177-179). Engelli çalışanları verimsiz gören bir işveren, engelli personeli işe almak istemeyecektir. İşe almak zorunda kaldığında söz gelimi kota nedeniyle personelin verimli olduğunu görürse ya engellilere yönelik tutumunu değiştirecek ya da personelin durumu ile ilgili başka açıklamalar üreterek (onun engelini diğer engellilerden farklı olması gibi veya verimliliğini görmezden gelmek gibi) tekrar dengeye gelmeye çalışacaktır.

Kendini algılama kuramına (Self-Perception Theory) göre bireylerin kendi davranışlarını gözlemleyerek tutumlarını oluşturduğu belirtilir. Bem'e (1967) göre

kişinin bir davranışı sergilemesine neden olacak ölçüde güçlü bir dışsal neden varsa tutumlarını değiştirmedeği ancak yeterli ölçüde dışsal bir neden olmaksızın davranışı sergilediğinde içsel bir nedenle bunu yaptığını ilişkin bir tutum oluşturduğunu ileri sürer (Sakallı Uğurlu, 2018: 202). Buna göre bir kişi engelli bir kişiyi bir başarısından ötürü takdir etmişse, performansını beğenmişse bu olumlu davranışını olumlu bir tutum olarak değerlendirecek ve engellilere yönelik tutumunun olumlu olduğunu kabul edecektir. Ancak bir engelliye güçlü bir sosyal tepkiden veya cezadan kaçınmak için takdir etmişse, bu dışsal gerekçe tutumunda değişiklik yaratmayacaktır.

Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından geliştirilen *Muhakeme Edilmiş Davranış Kuramı*” (Reasoned Behavior Theory) ve Ajzen (1991) tarafından yeniden geliştirilen *“Planlanmış Davranış Kuramı”na* (Planned Behavior Theory) göre tutumlar tek başına davranışa etki etmezler. Davranışlar tutumlardan çok, niyete, önceden düşünülmüş bir sonuca dair verilmiş bir karara aittir (Sakallı Uğurlu, 2018: 205). Tutumlar, öznel sosyal kurallarla beraber niyeti oluşturur, planlanmış davranış kuramında bu denkleme bir de algılanan davranışsal kontrol değişkeni dâhil edilerek niyeti ve dolayısıyla davranışı oluşturur (Sakallı Uğurlu, 2018: 204 ve 213). Davranış, tutumlarla beraber kişisel normlara, önemsenen diğerlerinin doğrularına ve farkındalığa bağlı olarak gelişir (Arkonaç, 2008: 143). Tutum, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol beraber davranış niyetini oluşturur ve uygun koşullarda davranışta bulunma olasılığını belirler (Kağıtçıbaşı, 2006: 115-117, Arkonaç, 2008: 145). Araştırmacılar iki kuramı birleştirerek Muhakeme Edilmiş Davranış Yaklaşımını geliştirmiştir. Buna göre davranışa ilişkin tutumun oluşması için, davranışın sonuçları hakkındaki düşünce ve inanışlar ile davranışın beklenen sonuçlarının değerlendirilmesi gerekir, öznel sosyal kuralların (normların) devreye girmesi için kişinin önemsendiği kişilerin bu davranış hakkındaki düşünce ve inançları ile kişinin bu kişilere uyma eğiliminin değerlendirilmesi gerekir, algılanan davranışsal kontrolün devreye girmesi için kontrol hakkındaki düşünce ve

inançlarının denkleme katılması gerekir. Aynı zamanda kişilik duygu durumu, geçmiş deneyimler, kültürel unsurlar, demografik özellikler ve maruz kalınan medya gibi arka plan etkileri de niyetin oluşma sürecini etkiler. Üstelik niyetin oluşmuş olması da yeterli değildir. Çevresel unsurlar ile davranışı gerçekleştirecek beceri ve yetenek de niyetin davranışa dönüşmesine etki etmektedir (Fishbein, 2008: 838).

Petty ve Cacioppo'nun (1986) geliştirdikleri *Detaylı İnceleme- (Detaylandırma/ Ayrıntılandırma) Olasılığı Kuramı*'nda (Elaboration Likelihood Model) ikna sürecini ele almışlardır. Kurama göre herkesin ana amacı doğru tutumlara sahip olmaktır (akt. Sakallı Uğurlu, 2018: 219). Bu bağlamda kişiler, merkezi ya da çevresel yollar izleyerek tutumlarını oluşturur (Sakallı Uğurlu, 2018: 217 ve 218). İnsanlar, tutum objesi hakkında ayrıntılı bilgiler edinmişse ve bu bilgileri ayrıntılı olarak incelerse, buna yetecek zamanı varsa merkezi yolu izleyerek yüksek bir bilişsel işlemle tutumlarını oluştururlar ya da değiştirirler. Buna olanak yoksa yani yetenekleri, becerileri, zamanları ve bilgileri sınırlıysa çevresel yolu izlerler ve yüzeysel ipuçlarından hareketle tutumlarını oluştururlar (Sakallı Uğurlu, 2018: 238). Bireylerin engelliler hakkında ayrıntılı, gerçek bilgileri varsa, bunların anlamlarını kavrayabiliyorlarsa merkezi yoldan daha doğru ve gerçekçi tutumlar oluşturmaları beklenebilir. Değilse, yüzeysel bir değerlendirme ile engellilerin yetersiz oldukları noktalara takılır ve mevcut kestirme yolları kullanarak çabucak yanlı, önyargılı ve ayrımcı tutum ve davranışları benimseyebilir veya sürdürebilirler.

Bilişsel Kestirme/ Sistemik Düşünme Kuramı'na (Cognitive Shorthand/ Systematic Thinking Theory) (Chaiken 1980, Chaiken ve Eagly, 1983) göre insanlar tutumları ile ilgili bilişsel kestirmelere ya da sistemik düşünme işlemine yönelirler. Buna göre kişiler bilişsel tembellikten kaynaklı olarak hızlıca kalıpyargılarını çağırıp davranışa karar verebilirler. Yeterli bilişsel alt yapıları ve motivasyonları bulunduğu takdirde ise sistemik işleme yolunu tercih edebilirler (Sakallı Uğurlu, 2018: 241).

Sistematik işlem için bireyin bilişsel bir çaba sarfetmesi gerekirken, bilişsel kestirmeler herhangi bir çaba gerektirmeksizin, hızlıca geçmiş deneyimi çağırır ve kalpyargıya dayanarak, otomatik bir şekilde gelen mesaj kabul edilir veya reddedilir (Sakallı Uğurlu, 2018: 243). Bireylerin bilişsel kestirmeleri ve/veya sistematik düşünmeyi tercih etmelerinin doğruluk, savunmacı ve izlenim motivasyonları vardır: Buna göre bireyler doğru tutumlara sahip olmayı istedikçe sistematik düşünme eğilimleri artarak objektif karar alma eğilimleri artacak, savunmacı yön ağır bastıkça sosyal kimlik ve benliklerini koruma ihtiyacı arttıkça daha dar sistematik düşünme eğilimi olacak ve izlenim motivasyonu yüksek olan bireylerde ise sosyal açıdan kabul gören/onaylanan tutumları açıklama eğilimi daha fazla olacaktır (Sakallı Uğurlu, 2018: 252-253). Engellilere yönelik olumsuz kalıpyargılar toplumsal hayatta bireylerin engellilere yönelik tutumlarını bu bakımdan etkilemektedir, aynı zamanda toplumsal açıdan engellilere yönelik olumsuz tutum sahibi olmak kötü olarak değerlendirildiği için bu tutumlar gizli şekilde sürmekte, özellikle kişilerin beyan etmekten kaçındığı bir durumu ifade etmektedir. Engellilere yönelik kalıpyargılarla ilgili kısımda bu konu detaylı şekilde irdelenmiştir.

Sosyal Temas Kuramları (Social Contact Theories) Allport (1954) ile başlamış, önyargılı tutum ve davranışları açıklamada ilk ortaya atıldığı 1950'li yıllardan bugüne gelişerek taşınmıştır. 1998'de Pettigrew gruplar arası temas kuramını; 1997'de Wright, Aron, McLaughlin-Volpe ve Ropp yayımlı temas kuramını; Turner, Crisp ve Lambert (2007) ise hayali (kurgu) temas kuramını geliştirmişlerdir (Küçükkömürler ve Sakallı-Uğurlu, 2017: 3). *Allport'a* (1954) göre birbirini tanımayan gruplar arasında önyargı olabilir; gruplar arası etkileşim, dış gruba ilişkin tutumları değiştirebilir ve önyargıların azalmasını sağlayabilir. Bu olumlu tutum değişiminin sağlanması için; grupların eşit statüde olması, ortak amaçların olması, gruplar arasında rekabet olmaması ve toplumsal normlarca onaylanması koşullarına bağlıdır (Küçükkömürler ve Sakallı-Uğurlu, 2017: 4-6). Pettigrew (1998) gruplar arası temas kuramında aşamalı bir süreçten bahseder. Buna

göre ilk aşama dış grup hakkında bilgi sahibi olma, ardından davranış değişikliği aşaması, duygusal bağların oluşması aşaması ve son olarak da dış grup hakkında iç görüş kazanılması söz konusudur. Yayılımacı sosyal temas kuramına göre (Wright vd.,1997) dış grupla ilgili olumlu tutum geliştirilmesi için bizzat sosyal temas gerekmemekte, iç grup üyesi bir kişinin teması ve olumlu deneyim hakkında bilgi sahibi olmanın diğer iç grup üyeleri üzerinde dış grup hakkında olumlu tutum geliştirmeye yardımcı olduğu görülmektedir. Hayali temas kuramında ise iç grup üyelerine dış grup mensubu/mensuplarıyla olumlu bir deneyim hayal etmeleri istenerek oluşan etki izlenmiştir. Hayali temas, gerçek sosyal temasla benzer sonuçlar yaratmıştır (Crisp ve Turner, 2009: 234).

Engellilerle eşit koşullarda sıklıkla bir araya gelmek, engellilerle ilgili olumlu deneyimlerin paylaşılması ve engellilerle temasa ilişkin benzetim veya rol oyunlarına katılma temas kuramlarının öngördüğü olumlu tutum değişimini gerçekleştirebilir. Yapılan pek çok araştırma sosyal temasın engellilere yönelik tutumların olumlu yönde değişimine katkı sağladığını ortaya koymaktadır (Pettigrew ve Tropp, 2006: 766).

Maruz kalma etkisine (Exposure effect) göre birey bir uyarıcıya ne sıklıkla maruz kalırsa ona yönelik o kadar olumlu tutum geliştirir (Zajonc, 1968: 10). Reklamcılık alanında yoğun olarak kullanılan yaklaşıma göre birey, karşılaşmadığı bir tutum nesnesine ilişkin olumlu bir tutum geliştiremez. Oysa ilk karşılaşmada olumsuz tutumlara sahip olursa dahi sık karşılaşılan birey ya da nesnelere yönelik olumlu tutumların geliştirilme olasılığı yüksektir (Zajonc, 1968: 23). Bunu destekleyici şekilde Festinger, Schacter and Back'ın (1950) yapmış olduğu araştırmada da fiziksel olarak yakın olunan bireylere karşı olumlu tutumlar geliştirme ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu yaklaşıma göre engelli bireylerle toplumun her alanında karşılaşmak ve etkileşime girmek engellilere yönelik tutumların olumluya dönme olasılığını güçlendirecektir.

Engellilere yönelik tutumlar sosyal bağlamdan bağımsız değildir. Olumlu tutumlara sahip olunması her koşulda bu tutumların süreceği anlamına gelmez. Çalışma hayatında çıkar çatışmasına dayanan rekabetçi ilişkilere sıklıkla rastlanmaktadır. Bu bağlamda işyerinde engelliye yönelik tutumların nasıl bir seyir izleyeceği önemlidir. Bir sonraki kısımda engellilere yönelik işyerindeki tutumlar ele alınacaktır.

1.7.2. İşyerinde Engellilere Yönelik Tutumlar

Engelli bireylerin ayrımcılık deneyimleri toplumsal hayata ilk katıldıkları andan itibaren başlamaktadır. Eğitimden sağlığa pek çok kamu hizmetine erişimde ayrımcılık yaşamaktadırlar (Işık vd., 2011: 5). Engelli bireylerin yalnızca yüzde 3'ünün yükseköğretim mezunu olduğu görülür (DİE, 2002:11). İyi eğitim alamayan ve yükseköğrenime bir şekilde erişim sağlayamayan engelli bireylerin yetkinlikleri sınırlı kalmaktadır. Sonuç olarak engelli bireyler vasıfsız veya yarı-vasıflı işlerde istihdam edilebilmekte, düşük vasıflı ve terfi olanağı bulunmayan işler ya da işsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Engelli bireylerin neredeyse yüzde 80'i işgücüne dâhil değildir (DİE, 2002: 14). Araştırma 2002 yılında yapılmış olmasına rağmen bu oranların olumlu yönde değiştiği düşünülmemektedir. Bu durum engellilik hali ile yoksulluğun bir sarmal haline gelmesine neden olmaktadır (Özgökçeler, 2006). Engelli bireylerin toplumsal hayatın dışına atılması ve aile fertlerine bağımlı hayat sürmesi önyargıların yeniden üretilmesine yol açmaktadır. Engelli bireylerin sosyal güvenlik sistemine katılımı, özellikle engelli kadınların, aile fertleri üzerindedir (DİE, 2002: 17). Ayrımcılığa uğrama, sosyal dışlanma ve aile fertlerine bağımlı yaşam sürme ve tekrar ayrımcılık öznesi haline gelme engelli bireyler için bir kader halini almaktadır. Bu toplumsal yapı engelli bireylerin tutum ve davranışlarını da şekillendirmektedir. Kalıpyargılar, kişiler arası beklentileri

şekillendirir ve kendini gerçekleştiren kehanet süreci başlar ve hem özne hem nesne bu duruma uyum sağlar (Demirtaş Madram, 2012: 35).

2010 yılında yapılan *Engellilerin Sorun ve Beklentileri* adlı araştırma sonucuna göre çalışma isteğindeki engellilerden daha fazla sayıda sosyal yardımlardan faydalanmak istediğini belirten engelli birey olduğu görülmüştür (TÜİK, 2010: 2). Bu durumun pek çok nedeni olabilir. Engelli bireylerin işyerine ulaşımına ilişkin çevresel ve fiziksel düzenlemelerin eksikliği, açık iş gücü piyasasında bulunan işlerde iş güvencesinin olmaması ve ücret ödemelerinin sürekliliğinin sağlanamaması, diğer çalışanların ve yöneticilerin olumsuz tutum ve davranışlarının ayrımcılığa yol açması, işten ayrılma durumunda sosyal yardım aylıklarının yeniden bağlanması sırasında yaşanması olası zaman ve gelir kaybı gibi etmenler kimi zaman engelli bireylerin evde kalma ile çalışma arasında bir tercih yapmasına neden olabilmektedir. Bir araştırmaya göre sosyal yardımların istihdama katılımı olumsuz etkileme özelliğinin istisnai bir durum olduğu belirtilmiş, çalışmama kararının genel olarak işsizlik ve mevcut işlerin insan onuruna yakışır işler olmaması nedeniyle alındığı ifade edilmiştir (Kutlu, 2016: 125-126).

Engelli bireylerin kamu sektöründe çalışmayı daha çok istedikleri görülmektedir, Bunun nedeninin daha fazla özlük hakkına ve iş güvencesine sahip olma olabileceği düşünülmektedir (Tezcan, 2013).

Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde, engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları konu edinen pek çok araştırma bulunmaktadır (Uğuzer Karçkay, 2001; Çivi, 2001; Karataş, 2001; Alkan-Meşhur, 2004; Uşan, 2004; Yılmaz, 2004; Kayacı, 2007; Orhan, 2013; Güneş ve Akçamete, 2014; Alvar, 2014; Özbayram, 2014, Ölmezoğlu, 2015).

Yapılan incelemede, işyerinde engelli çalışanlara yönelik tutumları inceleyen araştırmaların görece daha az olduğu görülmüştür (Akardere, 2005; Darıyemez, 2012;

Tezcan, 2013). Engellilere yönelik tutumları konu edinen araştırmaların özel sektörde yoğunlaştığı (Akardere, 2005; Köksal, 2010; Yıldırım vd., 2011) kamu sektöründe yapılan araştırmaların ise çoğunlukla engelli bireylere hizmet sağlayıcı meslek gruplarında gerçekleştirildiği dikkati çekmektedir (şıpal, 2004; akmak ve ifti, 2010; olak ve etin, 2014). 2015 yılında ASPB⁸ eliyle yrtlen bir çalışmada kamuda istihdam edilen engellilerin ve onlarla etkileşim içerisindeki çalışma arkadaşları ile amirlerinin mevcut durumları analiz edilmiş (zuğurlu vd., 2015); ancak bahsi geçen araştırma içerisinde bu çalışmada yer alan sosyal psikolojik değişkenler ve aralarındaki ilişkiler incelenmemiştir.

Yapılan literatür taramasıyla işyerinde engelliye yönelik tutumlara ilişkin aşağıdaki çeşitli araştırmaları sonuçlarına erişilmiştir.

Türkiye genelinde engellilere yönelik tutumların incelendiği bir araştırma sonuçlarına göre katılımcıların çoğunluğu, zrllerin çalışarak yaşamlarını sürdürmeleri gerektiğine inanmakta, iş yerlerinde zrllere kontenjan ayrılmasından yana olduğu, zrllerin yardım almak yerine bir işte çalışarak yaşamlarını sürdürmeleri gerektiğine inandiğı bulunmuştur (Kaner vd., 2008).

Türkiye genelinde işgücü piyasasının engelliler açısından analiz edildiği bir araştırmanın sonuçlarına göre işverenler ve işveren vekillerinin işyerindeki engellilere yönelik olumlu tutumları olduğu grlmştir. Buna göre engellilerle sosyal hayatta yakın

⁸ İlgili Bakanlık araştırmanın yapıldığı tarihte Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığıdır. 2018 yılında çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birleştirilmiş, Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adını almıştır. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü aynı isimle hizmetine devam etmektedir. İlgili genel müdürlüğün geçirdiği dönüşüm başlı başına bir araştırma konusudur. Birleşmiş Milletlerin tavsiyesiyle 1985'te dönemin alışma Bakanlığı bünyesinde kurulmuş Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu olarak hizmete başlamış, 1997 yılında Başbakanlığa bağlı zrller İdaresi kurulana kadar hizmet vermiş, zrller İdaresi 2011 yılına kadar Başbakanlığa bağlı Şekilde hizmet verdikten sonra Sosyal Hizmetler ve ocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı zrl Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığının birleştirilmesiyle zrl ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü halini almıştır. 2013'te tüm kanunlarda, kamu kurum ve kuruluşlarında engelli kelimesinin kullanılması Őartıyla birlikte kurumun ismi Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü olmuş ve yeni kurulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlanmıştır nihayetinde 2018 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile alışma Bakanlığının birleşmesiyle aynı ismini koruyarak Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında hizmet vermeye devam eder.

temas halinde bulunan, daha önce birlikte çalışma deneyimi yaşamış veya hali hazırda çalışmaya devam eden, engelli çalışanın işyerindeki uyumuna ve işteki yeterliğine dair olumlu algısı olan, engelli istihdamına ilişkin mevzuat bilgisi olan, işyerinde engellere yönelik düzenlemeler yapan ve işletme ölçeği daha büyük olan işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu ile işveren tutumlarını şekillendiren en önemli ölçütlerden birinin engelli çalışanın verimliliği ve işyerindeki verimliliğe etkisi olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş gibi sosyodemografik değişkenler ile işyerinde engelliye yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır (Yıldırım vd., 2011).

Türkiye’de kamuda çalışan engelliler ile onlarla çalışma ilişkisi içinde bulunan üstleri ve mesai arkadaşlarının mevcut durumunun analizinin yapıldığı bir araştırmaya (Özügürlü vd., 2015) göre kamudaki engelli çalışanların yaşadığı en önemli zorluklar: kendi gözlerinden erişilebilirlik, işe uygun araç, gereç ve ekipman sağlanmaması ile niteliğine uygun iş verilmemesi iken, çalışma arkadaşları ve amirlerinin gözünden engelli personelin performans düşüklüğü, iletişim zorlukları ve işyerine uyumudur. Amirlerin yüzde elliden fazlası engelli personele pozitif ayrımcılık olması için verilen işin ağırlığını azalttığını ya da hiç iş vermediğini ifade etmiştir. Bu veri engelli personel ile amirleri arasındaki iletişim eksikliğini ortaya koymaktadır. Engelli personel niteliğine uygun işlerin eksikliği yaşarken, amirlerin pozitif ayrımcılık algıları neredeyse hiç iş vermemek olarak şekillenmektedir. Aynı araştırma sonuçlarına göre engelli çalışanların neredeyse yüzde 25’i ayrımcılığa maruz kaldığını, yüzde 22’si mobbinge maruz kaldığını ve engelli kadınların her iki duruma da daha fazla maruz kaldığını düşündüğü görülmüştür. Ne amirler ne de çalışma arkadaşları tatmin edici düzeyde engellilerle iletişim eğitimi almıştır. Amirlerin çeşitli ölçütlerle engelli personelle nasıl çalışacağına ilişkin zorlandığı ve bu bağlamda engeli olan personelle iletişim güçlükleri çektiği görülmüştür. Amirlerin üçte biri engellilerin duygu sömürsü yaptığını düşünürken, çalışma arkadaşlarının üçte

biri engelli personelin işi kendisi kadar iyi yapabileceğini düşünmemektedir (Özğürüldü vd., 2015).

135 işverenle yürütölen ve işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının incelendiği bir çalışmaya göre cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma süresi, engeli yakını olma engelliyle çalışma değişkenine göre işveren tutumları farklılaşmaktadır; kurum türü ve işverenin kendisinin engelli olmasına ve çalıştırmayı düşündüğü engellinin engel türüne göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır. Buna göre erkekler, 51 ve üzeri yaştakiler, daha düşük düzeyde eğitimli olanlar, daha uzun çalışma süresi olanlar, engellilerle yakın teması olanların daha olumlu tutumları vardır (Akardere, 2005).

115 akademik ve idari personel ile yürütölen bir araştırmaya göre (Şahin ve Cengiz, 2017) işyerinde engelliye yönelik tutumlarının cinsiyete, eğitim düzeyine ve görev türüne göre değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre kadınların erkeklere göre işyerindeki engellilere yönelik daha olumlu tutumlara sahip oldukları görölmüştür. Yapılan bu araştırmaya göre işyerinde engelliye yönelik tutumlar eğitim düzeyi arttıkça daha olumlu hale gelmiş, akademik personelin tutumları daha olumlu görölmüştür (Şahin ve Cengiz, 2017).

280 akademisyenle yürütölen bir başka araştırmanın sonucuna göre, engelli istihdamına olumlu tutumlara sahip olunduğu fakat mevzuat hakkında yeterli bilgiye sahip olunmadığı görölmüştür (Çakmak ve Çiftçi, 2010).

194 işverenle yürütölen bir başka araştırmaya göre işverenlerin engellilere yönelik tutumları orta düzeyde olumlu olduğu ve bu tutumların işverenlerin engelli yakını olma özelliğine göre değişirken; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, çalışma süresi ve engelli olma özelliklerine göre değişmediği tespit edilmiştir (Eratay ve Çetin, 2013).

KKTC’de 44 işverenle yürütülen bir araştırmaya göre işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının olumsuz olduğu görülmüş; cinsiyete, yaşa ve eğitim durumuna göre tutum puanlarında fark bulunmamıştır (Köksal, 2019).

İşverenlerin engelli istihdamına ilişkin tutumlarını tespit etmek amacıyla 208 işverenle yapılan bir çalışmaya göre, işveren tutumları orta düzeyde olumlu tespit edilmiş; tutumların yaş, cinsiyet, eğitim, mesleği, çalışma süreleri, engelli yakını olup olmaması değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür (Gönülaçan, 2016).

Engelli bireylerin istihdamına yönelik tutumların ölçülmesi için 80 işverenle yürütülen bir araştırmaya göre işverenlerin engelliyle sosyal teması, eğitim düzeyleri ile arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiş, genel olarak tutumların olumlu olduğu belirtilmiştir (Özmen, 1996).

151 katılımcıyla yürütülen bir araştırma sonuçlarına göre işyerinde engellilerle çalışmaktan rahatsız olma düzeyleri incelenmiştir. Buna göre ilk beş engelli grubunu uyuşturucu madde bağımlılığı, akıl hastalıkları, HIV enfeksiyonu/AIDS, alkolizm ile zihinsel engelli olmak almıştır. Araştırmaya göre erkek katılımcılar, engellilerden, kadın katılımcılardan daha fazla rahatsızlık duyduğunu belirtmiştir (Jones ve Stone, 1995).

Suudi Arabistan’da 27 işverenle yürütülen bir araştırmaya göre işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının olumlu olduğu, engelli personel çalıştırmayı isteyebilecekleri ancak engellilerin performansları ve işyerine uyumu ile ilgili bilgilerinin olmamasından kaynaklı çekinceleri olduğu tespit edilmiştir (Mansour, 2009: 216-217).

Engellilere yönelik tutumlar çok çeşitli değişkenle ilişkili olabilir. Kişilerin kişilik özellikleri tutumlarını etkiler. Toplumda zayıf durumda olan, azınlık konumundaki kişilere yönelik olumsuz tutuma sahip olan kişilerin sosyal hiyerarşiye karşı daha ılımlı olduğu, güçten yana tavır takındıkları ve haksızlıklar karşısında daha duyarsız oldukları ileri sürülebilir. Bu kişilik özellikleri ile işyerinde engelliye yönelik tutumları ilişkili

olabilir. Bu nedenle bir sonraki kısımda bireylerin bu eğilimlerinin ilişkili olduğu sosyal üstünlük yönelimleri ele alınacaktır.

1.8. Sosyal Üstünlük Yönelimi ve Engellilere Yönelik Tutumlarla İlişkisi

Sidanus ve Pratto (1999) tarafından geliştirilen Sosyal Üstünlük (Baskınlık) Kuramı, gruplar arası ilişkileri, önyargı ve ayrımcılığı açıklamayı amaçlar. Sosyal üstünlük (baskınlık), bireylerin, grup temelli sosyal hiyerarşiyi ve üstün grupların daha düşük düzeydeki gruplar üzerindeki egemenliğini desteklemesi olarak tanımlanır. Buna göre toplumsal yapı katmanlıdır ve dezavantajlı gruplar bu yapının en alt katmanında yer alır. Egemen gruplar, maddi kaynaklara ve toplumsal sembollere sahiptir ve pozitif toplumsal değerleri oluşturur, dezavantajlı gruplar ise bunlara sahip değildir ve negatif toplumsal değeri oluştururlar (Pratto vd., 2006: 272). Tüm gruplar olumlu sosyal değer olarak nitelendirilebilecek şeylere sahip olmak isterler. Bunlar, siyasi otorite ve güç, bol ve iyi gıda, iyi barınma, en iyi sağlık güvencesi ve yüksek statü gibi şeylerdir (Sidanus ve Pratto, 2004; Karaçanta, 2002: 15-23).

Günümüzde istikrarlı toplumların hemen hepsinin sosyal olarak baskın bir grubu olduğu ifade edilebilir. Buna göre etnik köken, din, menşei veya ırk bağlamında üstünlüğü olan bir grup orantısız bir güç ve ayrıcalık sahibi iken, karşıt şekilde konumlanan en az bir grup bunlara sahip değildir (Pratto ve Steward, 2012: 1).

Amerika'daki beyazların, Latin ve Afrika kökenli Amerikalılara göre daha yüksek statüye sahip olduklarına dair yaygın inanç (Sidanus, 1993), Avrupa'daki göçmenlerin durumu, İsrail ve Filistin'de yaşananlar, Güney Afrika'da hâkim olan elit sınıfa karşılık yerli halkın durumu buna iyi birer örnektir (Pratto ve Steward, 2011: 1).

Toplumsal sistemler yaş, cinsiyet ve etnik köken, din, ırk gibi gruplar olarak üçe ayrılır (Pratto vd., 2006: 273; Sidanus ve Prato, 2004). Sosyal üstünlük yönelimine göre bu sistemlerin her biri grup-temelli sosyal hiyerarşinin oluşturulmasında ve devam etmesinde farklı roller üstlenir. Sosyal üstünlük kuramının amacı sosyal hiyerarşinin oluşturulmasında ve sürdürülmesinde etkili olan toplumsal sistemleri açıklayabilmektir (Karaçanta, 2002: 16).

Sosyal üstünlük kuramına göre bireyler doğal olarak “sosyal üstünlük” yönelimine sahiptir. Baskın (iç) grup, alt (dış) grubu baskılayabilir, damgalayabilir, etiketleyebilir, onlar hakkında kalıpyargılar üretebilir (Çayır, 2012: 12-13).

Pratto ve arkadaşlarının (1994: 741) yürüttüğü çalışmaya göre erkeklerin sosyal baskınlık yönelimleri kadınlardan daha yüksek olduğu, sosyal baskınlık eğilimi yüksek olan bireylerin kişiler arası baskınlığa, muhafazakarlığa ve otoriterliğe daha yatkın olduğu tespit edilmiştir.

Avustralya, İsveç, ABD ve Rusya'dan 1200 kişinin karşılaştırıldığı bir araştırmada ülke farkı gözetmeksizin erkeklerin sosyal baskınlık yönelimlerinin kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sidanius vd., 1995: 381).

Yapılan bir araştırmada engellilere yönelik tutumları açıklamada sosyal üstünlük yöneliminin anlamlı katkısı olduğu bulunmuş, buna göre üstünlük yönelimi arttıkça engellilere yönelik tutumların olumsuzlaştığı görülmüştür (Yıldırım ve Dökmen, 2004: 192). İsveç'te yürütülen bir araştırmanın sonucuna göre görülmüş sosyal üstünlük yönelimi ile zihinsel engellilere yönelik önyargılar arasında olumlu bir ilişki bulunur (Ekehammar vd., 2004: 472), sosyal üstünlük yönelimi engellilere yönelik önyargıyı yordayan anlamlı bir değişkendir (Pratto vd. 2006: 284). Engellilere yönelik önyargı ile sosyal üstünlük yöneliminin ilişkisini konu edinen bir başka araştırmada da, Türkiye ile

Birleşik Krallık örneklemi karşılaştırılmış, araştırmada iki örnekte de pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tekeş, 2013).

İspanya'da orta öğretim düzeyindeki 228 öğrenci ile yapılan bir araştırmaya göre sosyal baskınlık yönelimi, fiziksel engeli olan öğrencilere yönelik tutumlar ile sosyal baskınlık yönelimi ilişkisi ortaya konmuştur. Buna göre cinsiyete dayalı olarak sosyal baskınlığın farklılaştığı ve tutumları etkilediği görülmüştür. Erkek öğrencilerin sosyal baskınlık yönelimi daha yüksek ve engellilere ilişkin tutumları daha olumsuz olarak tespit edilmiştir (Bustillos ve del Prado Silván-Ferre, 2013: 108).

Göregenli'nin yürüttüğü (2004 ve 2005) İzmir ve Diyarbakır örneklemelerindeki araştırmalara göre, erkeklerin sosyal üstünlük yönelimi kadınlardan daha yüksek düzeydedir, eğitim ve gelir düzeyi ile sosyal üstünlük yönelimi negatif yönlü anlamlı ilişki içerisindedir. Sosyal üstünlük yönelimi yüksek olan kişilerin otoriter kişilik eğilimleri yüksek bireyler olabileceği ve bu kişilerin azınlıklara yönelik olumsuz tutumlara sahip olabileceği söylenebilir (Göregenli, 2004 ve 2005).

Sosyal baskınlık yönelimi bireylerin tutumlarını etkilen bir eğilimdir. Eşitliğe karşıt olma ve grup temelli baskınlık alt boyutları da tutumları etkilemektedir. İşyerinde engelliye yönelik tutumların sosyal baskınlık yöneliminden etkilenmesi beklenmektedir. Bireylerin sosyal baskınlık yöneliminin yanı sıra yanı sıra içinde buldukları sistemin de ne derece haklı olduğuna dair inançlarının da tutumlarını etkilediği düşünülmektedir. Ayrımcılığa uğrayan grupların da mücadele etme gücünden yoksun oluşlarını açıklamak için meşru bir düzen içinde yaşadıklarına dair inançlar geliştirdikleri görülmüştür (Tekeş, 2013). İşyerinde engellilere yönelik tutumların bu bakımdan sistemin meşru algılanıp algılanmadığı ile ilişkisi çalışma açısından önem taşımaktadır. Bir sonraki kısımda sistemi meşrulaştırma kuramı ve engellilere yönelik tutumlarla ilişkisi ele alınacaktır.

1.9. Sistemi Meşrulaştırma ve Engellilere Yönelik Tutumlarla İlişkisi

Sistemi meşrulaştırma kuramının en temel varsayımı kişilerin mevcut sosyal sisteme, kişisel çıkarlarına ters düşmesine rağmen, bilişsel ve ideolojik destek sağlama eğiliminde olmalarıdır (Jost ve Hunyady, 2005: 260-261).

Sistemi meşrulaştırma kuramı hem düşük hem de yüksek statülü grup üyelerinin içinde buldukları sosyal bağlamın geçerliliğini savunmalarını ele alır (Karaçay, 2011: 38). Sistemin meşrulaştırılması; yaygın sosyal, politik, ekonomik, cinsel ya da yasal koşulların, *sadece var olmalarından* dolayı kabul edildiği, açıklandığı ve meşrulaştırıldığı psikolojik süreçlerdir (Göregenli, 2012b: 69). Sistemi meşrulaştırma kuramına göre dezavantajlı grup üyeleri kendi çıkarlarına ters düşmesine rağmen mevcut durumu korumaya avantajlı grup üyelerinden daha fazla odaklıdır (Jost ve Banaji, 1994: 1). Kimi zaman gruplar kendi çıkarlarına uymayan genel çıkarların savunuculuğunu yapabilirler (Jost vd. 2013: 14). Hatta bizzat sistemin yeniden üretilmesini sağlayacak mitlerin, ideolojilerin, inançların arkasında dururlar (Jost ve Hunyady, 2005: 261). Böylelikle içerisinde yaşanan sistem daha meşru ve istikrarlı bir hale gelecektir. Sistem çok geniş bir anlamda kullanılmıştır: ekonomik, politik ve sosyal düzlemleri ifade eder. Düzenin sürdürülmesi arzusu sosyal baskınlıkta olduğu gibi burada da devreye girer ve içinde bulunulan sistem kabul edilir (Jost ve Burgess, 2000: 294). Belirsizlik ve tehdidin üstesinden gelme eğilimi yüksek olan ve bilişsel çelişkidenden kaçınmayı isteyen bireylerin sahip oldukları bir tutumdur (Göregenli, 2012b: 70). İnsanların değiştiremeyecekleri durumlarla başa çıkmak için sistemi meşrulaştırdıkları görülmüştür: acının kaçınılmaz olmasından duyulan rahatlama (Wood, 1988: 359'dan akt. Jost ve Banaji, 1994: 3); saldırganlık, sefalet ve adaletsizliği sürdürecektir ihtiyaçların geliştirilmesi gibi (Parkin, 1971: 90'dan akt. Jost ve Banaji, 1994: 3). Ayrıca yaş, cinsiyet ve etnik köken gibi değişkenlerin sistemin meşrulaştırılmasıyla ilişkili olduğu görülmüştür (Göregenli, 2004

ve 2005). Otoriter eğilimi yüksek, içinde yaşadığı dünyayı adil kabul eden ve sosyal baskınlık yönelimi güçlü kimselerin sistemi meşru algılamaları daha yüksektir (Jost ve Hunyady, 2005).

392 kişi ile yapılan bir araştırma sonuçlarına göre cinsiyet ve sistemi meşrulaştırma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmaktadır ve kadın katılımcıların sistemi meşru algılama düzeyleri erkek katılımcılardan daha düşük seviyededir (Karaçay, 2011).

271 kişi ile yürütülen bir çalışmaya göre kadınların ve erkeklerin sistemi meşru algılama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuş, erkeklerin sistemi daha meşru algıladığı tespit edilmiştir. Ayrıca sistemi meşrulaştırma ve sosyal baskınlık yönelimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş, buna göre katılımcıların grup temelli hiyerarşileri destekleme eğilimi arttıkça sistemi meşru algılamaları da artmaktadır. Sistemi meşrulaştırma hem genel adil dünya inancı ile hem de kişisel adil dünya inancı ile pozitif yönde ilişkilidir. Buna göre adil dünya inancı arttıkça sistemi meşru görme eğilimi artmaktadır (Yıldırım ve Akgün, 2013: 122).

Literatür taramasında engellilere yönelik tutumlarla sistemi meşrulaştırmanın doğrudan ilişkilendirildiği çalışmalara rastlanmamıştır; ancak görüldüğü gibi kavram hem sosyal üstünlük yönelimiyle hem adil dünya inancıyla yakından ilişkilidir. Bu çalışmada bu nedenle işyerinde engelliye yönelik tutumlarla sistemi meşrulaştırma eğiliminin ilişkisinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmüştür.

Sosyal baskınlık yönelimi ve sistemi meşrulaştırma gibi dünyanın ne derece adil olarak algılandığı da bireylerin tutumlarını etkilemektedir. Bireysel ve genel olarak adil bir dünyada yaşadığına dair inancın işyerinde engelliye yönelik tutumlara etkisi bir sonraki kısımda incelenecektir.

1.10. Adil Dünya İnancı ve Engellilere Yönelik Tutumlarla İlişkisi

İnsanların yaşanan olumlu olumsuz olayları açıklayabilmek için olağan üstü ahlaki, karakteristik ve davranışsal nedenlere bağlı başarı ve talihsizliklerle açıklama eğilimleri vardır. Bu eğilim, engellinin kendisi veya ailesinin “suçları” nedeniyle bu durumda olduğuna ya da piyango vuran talihlinin ya da ölümcül hastalıktan iyileşen bir kişinin “iyi insan” olmasından dolayı bu şansa eriştiğine dair inançtır. Bu iki durumun ortak yönü, kişilerin başına gelenlerin tesadüf eseri değil, hak ettiklerini bulmaları neticesinde gerçekleşmesidir. Lerner (1980) bu duruma adil dünya hipotezi ya da adil dünya inancı adını vermiştir. Buna göre insanlar dünyanın ne kadar adil olduğuna inanırsa, o ölçüde “iyi insanların başına iyi şeyler” geleceğine “kötü insanların başına kötü şeyler” geleceğine olan inançları artmaktadır.

Lerner’in *temel yanılısama* olarak ifade ettiği bu durum, insanların başlarına gelen şeylere neden olan özelliklere ne denli sahip olup olmadıklarıyla ilişkilidir (Lerner, 1965). Adil dünya inancına göre insanlar yaşadıkları çevreye kendilerini uyumlandırmaktadır. Yönetilebilir ve öngörülebilir bir dünyada yaşama varsayımı kişilerin uzun erimli faaliyetlerde bulunmasını sağlar. Buna göre bireyler, hedeflerine ulaşmak için planlar yapar, çalışır ve onları elde edeceklerini varsayarlar. Bu süreçte elem verici olandan, kargaşadan ve korkutucu olaylardan kaçınmak isterler. Öngörülebilir sonuçlara ulaşacaklarına ve hak ettiklerini buldukları bir dünyada yaşadıklarına inanırlar (Lerner, 1980: 9).

Adil dünya inancı ile yoksulluğa ilişkin tutumları inceleyen ve 221 katılımcı ile yürütülen bir çalışmaya göre adil dünya inancı ile yoksullara yönelik olumsuz tutumlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür (Furnham ve Gunter, 1984: 265).

Kılınç ve Torun (2011: 2)'a göre insanların, gözlemedikleri olaylardaki adaletsizliği meşrulaştırma eğiliminin fark edilmesi ile adil dünya inancı anlaşılmaya başlar. Bireyler, kendilerini güvende hissetmek için dünyanın rasyonelliğine inanma eğilimindedir ve buna en çok inanmak isteyenler aynı zamanda dünyanın adil olduğuna en çok inananlardır (Bilgin, 2016: 19). Bu konuda yapılan pek çok çalışma adil dünya inancının sosyalleşme biçimlerine, davranışsal ve bilişsel sonuçlara etki ettiğini göstermektedir (Ritter vd.1990).

Adil bir dünyada yaşandığına dair inanç, diğerlerinin davranışlarının açıklanmasından ziyade diğerlerinin karşılaştıkları durumları açıklamak için kullanılmaktadır. Kötü olaylarla karşılaşanlar bunu hak etmişken, iyileriyle karşılaşanların buna layık olduğu fikri ile şekillenir. Böylece dünyanın haksızlıklar ve felaketlerle dolu olduğu düşüncesinden uzaklaşılabilir (Bilgin, 2016: 19).

Otoriter ve dindar olarak kendini tanımlayan kişilerin daha güçlü bir adil dünya inancına sahip oldukları görülürken; dezavantajlı grupların adil dünya inancının daha zayıf olduğu tespit edilmiştir(Göregenli, 2004 ve 2005). Göregenli'nin İzmir ve Diyarbakır'da yürüttüğü araştırmalara göre kişisel ve genel adil dünya inancı ile yaş, gelir ve eğitim düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır. Ayrıca kadınların adil dünya inancı erkeklerden daha düşük düzeyde tespit edilmiştir (Göregenli, 2004: 67 ve 2005: 89).

Toplumsal olarak yeniden üretilen adil dünya inancı, “*ne ekersen onu biçersin; eden bulur, herkes hak ettiğini yaşar*” gibi atasözlerinde kültürel yansımaları gösterir (Dik, 2010: 31-32). Adil dünya inancı, bilinçaltında işler ve adaletsizliğin özümsemesi gibi sezgisel tepkileri etkiler (Dalbert, 2009: 15-16). Yapılan bir araştırma bulgularına göre adil dünya inancı ile yaşam doyumu arasında da pozitif yönlü bir ilişki bulunur (Uğur ve Akgün, 2015: 106).

Engellilik açıklanırken özellikle ahlaki model çerçevesinde, durumu ilahi adaletle ilişkilendirmeye çalışan pek çok inanç ve kanaat olduğu görülür (Kılınç ve Torun, 2011: 4).

Engellilere yönelik önyargıyı inceleyen bir çalışmada adil dünya inancı ile engellilere yönelik önyargı arasında aynı yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yapılan çalışma Türkiye ile İngiltere örneklemini karşılaştırmış buna göre İngiltere’de adil dünya inancı daha yüksek çıkmıştır (Tekeş, 2013: 88-113).

Yıldırım ve Dökmen (2004) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan araştırmada ise adil dünya inancı ile engelliye yönelik tutumlar arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

İşyerinde engelliye yönelik tutumlarla adil dünya inancı arasında doğrudan ilişki arayan araştırmalara rastlanmamıştır; ancak adil dünya inancı bireylerin tutumlarıyla ilişkili bir değişkendir. Bu nedenle bu çalışmada işyerinde engelliye yönelik tutumlarla adil dünya inancı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Yukarıda ele alınan sosyal psikolojik değişkenlerin yanı sıra bireylerin demografik özellikleri ve sosyal hayatta engellilerle ilişkilerinin niteliğinin işyerinde engelliye yönelik tutumları etkileyeceği düşünüldüğü için bir sonraki kısımda demografik değişkenlerin tutumlar üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

1.11. Demografik Değişkenler ve Engellilere Yönelik Tutumlarla İlişkisi

Tutumların oluşmasında sosyal bağlam ile kişisel özelliklerin etkisi oldukça güçlüdür. Bu çalışma kapsamında araştırmaya katılan bireylerin işyerinde engelliye yönelik tutumları ile yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir seviyeleri ve gelir algıları, istihdam biçimleri ve statüleri, kaç yıldır çalışma hayatında yer aldıkları, herhangi bir engele sahip

olup olmadıkları, engelli yakınlarının olup olmadığı, daha önce engellilerle çalışıp çalışmadıkları ve daha önce engellilerle ilgili eğitim, proje vb. faaliyetlere katılıp katılmadıkları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bireylerin engellilere yönelik tutumları ile sahip oldukları bireysel-örgütsel özelliklerin ilişkisi irdelenmiştir.

Yapılan araştırmalarda cinsiyetin, gelir düzeyinin, engelli bireylerle yakın temasta olmanın tutumlarla ilişkili olduğu ve kadınların, yüksek gelir düzeyine sahip olanların ve engelli bireylerle yakın ve sık iletişim içinde bulduklarını belirtenlerin olumlu tutuma sahip oldukları görülmüştür. Kadınların, ailesinde ve yakınlarında engelli bulunanların ve yaşlıların engellilere yönelik daha olumlu tutumları olduğu görülmektedir (Altıparmak ve Sarı-Yıldırım, 2012; Yıldırım ve Dökmen, 2004).

Farklı meslek gruplarına mensup olmanın engellilere yönelik tutumları farklılaştırdığını gösteren çalışmalar bulunur. (Çolak ve Çetin, 2014; Şahin ve Güldenoğlu, 2013). Yapılan bir araştırmada hemşirelik öğrencilerinin tutumları olumlu olarak belirtilmiş (Sarı vd., 2010), üniversite personelinin engellilere yönelik tutumlarının da ortalamanın üzerinde olumlu olduğu ifade edilmiştir (Şahin ve Cengiz, 2017). İşveren ve işveren temsilcilerinin tutumlarına bakıldığında ise genel olarak olumlu tutumları olduğu bulunmuştur (Yıldırım vd., 2011).

Engellilere yönelik tutumlar pek çok araştırma bulgusunda olumlu olmasına rağmen, engelli bireyler işgücü piyasasında tercih edilmemekte, sosyal hayatta ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle bireylerin ölçekleri yanıtlarken tutumlarını ne kadar dürüstçe ortaya koyduğu önem taşımaktadır. Toplumsal olarak olumlu kabul edilen değerleri kendi tutumları gibi ifade etme eğilimleri engelliler hakkında görüşleri sorulduğunda da görülebilir. Bu nedenle bireylerin sosyal beğenirlik düzeyleri tespit edilerek araştırma sonuçlarında daha gerçekçi yanıtlara ulaşılması sağlanmak istenmiştir.

1.12. Sosyal Beğenirlik ve Engellilere Yönelik Tutumlarla İlişkisi

Sosyal beğenirlik (istenirlik) “bireyin herhangi bir ölçme aracının maddelerini yanıtlarken, kendisiyle ilgili gerçekçi bilgiler vermek yerine kendini sosyal ve normatif anlamda olumlu biçimde sunması eğilimi”dir (Ellingson vd. 2001: 122’den akt. Akın, 2010: 773). Bir başka görüşe göre ise sosyal beğenirlik bir kişilik özelliğidir ve bireyler her koşulda sosyal olarak kabul gören davranışları sergilemek isterler (Edwards, 1959: 434). Araştırmalar sosyal beğenirliğe çok boyutlu yaklaşmak gereğinden bahsederler; buna göre verilen yanıtlarda yanıltma eğilimi ile bıraktıkları sosyal izlenime ilişkin bir yönetim boyutu da içermektedir (Paulhus, 1984: 599).

Engellilere yönelik ayrımcılık, kadınlara, farklı din, ırk vey etnik köken mensuplarına ya da eşcinsellere yönelik ayrımcılık kadar aleni sergilenmemektedir (Bezmez vd., 2011). Gizli önyargılar her zaman kolaylıkla açığa çıkmaz. Gizli önyargıları olanlara doğrudan tutumlarına ilişkin sorular yöneltildiğinde gerçek tutumlarını ifade etmeyebilirler (Kağıtçıbaşı, 2006: 126). Engellilere yönelik tutumlar her zaman davranışlarda karşılığını bulmayabilir (Sarı-Yıldırım vd., 2010: 80). Engellilere ilişkin tutumların ölçülmesinde sosyal beğenirliğin etkisi dikkate alınmalıdır (Lu ve Kim, 2017: 111). Bu bağlamda bu araştırma kapsamında, katılımcıların sosyal beğenirlikleri ölçülerek ve istatistiksel olarak kontrol edilerek elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Engelli kişilerle iletişim ölçeğinin boyutlarının incelendiği bir çalışmada; engellilerle pozitif iletişim faktörlerinin tutumlarla pozitif ilişkisi bulunduğu, önyargısızlıkla negatif ilişki içerisinde olduğu ve negatif faktörlerinin sosyal beğenirlikle negatif korelasyona sahip olduğu görülmüştür (Pruett vd., 2008: 217). Engellilere yönelik önyargıları konu eden bir araştırmaya göre sosyal beğenirlikle önyargılar arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Ekehammar vd., 2004: 472).

Üniversite öğrencilerinde engelli bireylere yönelik tutumlar ve sosyal beğenirlik arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürütülen bir başka araştırmaya göre de engellilere ilişkin tutumlarının sosyal beğenirlikle ilişkili olmadığı görülmüş; ancak engellilere yönelik tutumların duyarlılık alt boyutunun sosyal beğenirlikle pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Gedik ve Toker, 2016).

Engellilere yönelik tutumlarla ilişkili diğer tutum ve değişkenlerin etkisini ölçmek üzere çeşitli soruların yanıtları aranmıştır. Bir sonraki kısımda araştırmanın amacı ile sorular ele alınacaktır.

1.13. Araştırmanın Amacı ve Soruları

Bu çalışmada, işyerinde engellilere yönelik tutumlar ile sosyal baskınlık yönelimi, sistemi meşrulaştırma, adil dünya inancı ve bazı bireysel-örgütsel değişkenlerin ilişkilerinin incelenmesi amaçlanarak bazı sorular cevaplanmak istenmiştir:

- 1.“Çalışanların işyerinde engellilere yönelik tutumları ile sosyal (baskınlık) üstünlük yönelimleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”
- 2.“Bireylerin, işyerinde engellilere yönelik tutumları ile sistemi meşrulaştırma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”
- 3.“Bireylerin, işyerinde engellilere yönelik tutumları ile adil dünya inançları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”
- 4.“Bireylerin, işyerinde engellilere yönelik tutumları ile engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği, sosyal ilişki sürdürme isteği, temas sıklığı, yaş, eğitim düzeyi, hanedeki toplam gelir, hane gelir algısı, toplam çalışma süresi, bu işyerindeki toplam çalışma süresi ve kadroları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”

5. “Bireylerin, işyerinde engellilere yönelik tutumlarını sosyal baskınlık yönelimi, sistemi meşrulaştırma, adil dünya inancı ve sosyal beğenirlik (istenirlik) eğilimi, cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi, kadro düzeyi ve çalışma süresi değişkenleri anlamlı bir şekilde yordar mı?”
6. “Bireylerin, işyerinde engellilere yönelik tutum puanları, cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir mi?”
7. “Bireylerin, işyerinde engellilere yönelik tutum puanları engelli olmalarına göre anlamlı farklılık gösterir mi?”
8. “Bireylerin, işyerinde engellilere yönelik tutum puanları engelli bireylerle yakın temas içinde olmalarına göre anlamlı farklılık gösterir mi?”
9. “Bireylerin, işyerinde engellilere yönelik tutum puanları daha önce engelli bireylerle çalışmış olmalarına göre anlamlı farklılık gösterir mi?”
10. “Bireylerin, işyerinde engellilere yönelik tutum puanları engellilerle ilgili eğitim, proje vb. faaliyetlere katılmış olmalarına göre anlamlı farklılık gösterir mi?”

2. BÖLÜM: YÖNTEM

2.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini bir kamu kurumunda çalışan tüm personel oluşturmuştur (N=120). Araştırma, kamu kurumunun çalışanlarından gönüllü olarak katılmayı kabul eden 90 personelle gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik veriler Tablo.1'den izlenebilir.

Katılımcıların cinsiyet dağılımı eşittir (45 kadın-45 erkek). Katılımcıların tamamı Ankara ilinde yaşamaktadır. Katılımcıların yaşları 21-53 aralığında değişmektedir. Yaş ortalaması ise 35,43'tür (min.21- max.53, $\bar{X}=35,43$, $SS=8,53543$).

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında yüzde 64,4'ü (58 kişi) evli, yüzde 27,8'i (25 kişi) bekâr, yüzde 6,7'si (6 kişi) boşanmıştır. 1 kişi bu soruyu yanıtlamamıştır.

Araştırmaya katılanların gelir aralığı 1.500-25.000 TL arasında değişmektedir. Ortalama gelir düzeyi 7.512 TL'dir ($SS=3.751,19$). Katılımcıların gelir algısına bakıldığında yüzde 46,1'i (n=41) "idare ediyoruz", yüzde 39,3'ü (n=35) "rahat geçiniyoruz", yüzde 5,6'sı (n=5) "zorlukla geçiniyoruz", yüzde 4,5'i (n=4) "geçinemiyoruz" ve yüzde 4,5'i (n=4) "oldukça rahat geçiniyoruz" şeklinde belirtmiştir. 1 katılımcı gelire ilişkin soruları yanıtızsız bırakmıştır.

Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında yüzde 31,1'i (n=28) lisans mezunu, yüzde 22,2'si (n=20) lise mezunu, yüzde 21,1'i (n=19) yüksek lisans mezunu olduğunu belirtmiştir. 2 yıllık yüksekokul yüzde 7,8 (n=7), 4 yıllık yüksekokul yüzde 6,7 (n=6), yüzde 5,6 (n=5) ilkokul, yüzde 4,4 (n=4) ortaokul, yüzde 1,1 (n=1) doktora mezunudur.

Araştırmaya katılanların toplam çalışma süreleri 1-32 yıl arasında olup ortalama 11,58 yıldır ($SS=7,81$). Bu işyerindeki toplam çalışma süreleri ise 6 ay ile 22 yıl arasında

değişip ortalama 6 yıldır (SS =4,45). 4 katılımcı toplam çalışma süresini, 2 katılımcı ise bu işyerindeki toplam çalışma süresini boş bırakmıştır.

Katılımcıların işyerindeki pozisyonlarını kendilerinin doldurması istenmiştir. Pek çok kişinin aynı pozisyon için farklı ifadelerde bulunduğu dikkat çekicidir. Evreni oluşturan işyeri bir kamu işyeridir. Bahsi geçen kurumda 657 sayılı DMK'ya tâbi olarak çalışan çeşitli kadrolarda personel bulunmaktadır. Kurumun aynı zamanda iş sözleşmesi yaparak çalıştırdığı yüklenici firma personeli de vardır. Buna göre katılımcıların yüzde 30'u (n=27) genel idari hizmetler kapsamında görevli memur, yüzde 27,8'i (n=25) kariyer memuru, yüzde 11,1'i (n=10) firma personeli, yüzde 10'u (n=9) şef ve üzeri kadrolarda yönetici, yüzde 10'u (n=9) özel güvenlik, yüzde 5,6'sı (n=5) temizlik personeli, yüzde 2,2'si (n=2) tekniker/teknisyen, yüzde 1,1'i (n=1) şoför, yüzde 1,1'i (n=1) bekçi ve yüzde 1,1'i (n=1) hizmetli olarak görev yapmaktadır.

İşyerinde hangi kadroda çalıştıkları sorulduğunda ise yüzde 68,9'u (n=62) 4-A, yüzde 2,2 (n=2) 4-B, yüzde 17,8'i (n=16) 4-D'li kamu personeli olarak çalışırken, diğer olarak işaretleyenler yüzde 10 (n=9) işçi statüsünde çalışanlardır.

Tablo. 1 Demografik Değişkenler

Demografik Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	45	(50)
Erkek	45	(50)
Medeni durum		
Bekâr	25	(28,1)
Evli	58	(65,2)
Boşanmış	6	(6,7)
Eğitim düzeyi		
İlkokul	5	(5,6)
Ortaokul	4	(4,4)
Lise	20	(22,2)
Yüksekokul (2 yıl)	7	(7,8)
Yüksekokul (4 yıl)	6	(6,7)
Lisans	28	(31,1)
Yüksek Lisans	19	(21,1)
Doktora	1	(1,1)
İşyerindeki Kadro		
4-A	62	(68,9)
4-B	2	(2,2)
4-D	16	(17,8)
Diğer	9	(10,0)
Gelir Algısı		
Geçinemiyoruz	4	(4,4)
Zorlukla geçiniyoruz	5	(5,6)
İdare ediyoruz	41	(45,6)
Rahat geçiniyoruz	35	(38,9)
Oldukça rahat geçiniyoruz	4	(4,4)

	N	Min-Max	\bar{X}	SS
Yaş	87	21-53	35,4368	8,53543
Hane Geliri	83	1.500,00 - 25.000,00	5.711,53	3.751,19
Toplam Çalışma Süresi	86	1 yıl- 32 yıl	11,5872	7,81
Bu İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi	88	6 ay- 22 yıl	6,1818	4,45

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada katılımcıların kişisel bilgilerini toplamak için demografik bilgi formu kullanılmıştır. Formda sosyal temasla ilgili sorular da iletilmiştir. Katılımcıların tutumlarını ölçmek için “İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği”, sosyal baskınlık için “Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği”, var olan toplumsal sistemi ne kadar adil ve meşru algılandıklarını ölçmek için “Sistemi Meşrulaştırma Ölçeği”, dünyayı genel ve bireysel düzeyde ne kadar adil algıladıklarını ölçmek için “Genel ve Bireysel Adil Dünya İnancı Ölçekleri”, bir ölçme aracı yanıtlanırken sosyal olarak ne kadar istenir yanıtlar verdiklerini ölçmek için “Sosyal İstenirlik (Beğenirlik) Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcılara sosyal temas ile ilgili yöneltilen sorular kendi içinde gruplanarak (engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği, sosyal ilişki sürdürme isteği, temas sıklığı ve eşit olma algısı/düşüncesi) küçük ölçekler oluşturulmuştur. Ölçek kullanımı için araştırmacılardan alınmış izin yazıları Ek-8’de yer alır.

2.2.1. Demografik Verileri Toplama Formu

“Demografik Bilgi Formu” ile yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir algısı, eğitim düzeyi, çalışma süresi, unvan ve engelli bireylerle sosyal yaşantılarındaki etkileşimleri gibi değişkenlere ilişkin sorular yöneltilmiştir. Demografik bilgilerin yanında engellilerle sosyal temasla ve engellilerle ilgili eğitim veya proje faaliyetlerine katılıma ilişkin sorular da iletilmiştir. Ayrıca engellilerle hangi sıklıkta ve nitelikte temas halinde olduklarına ilişkin de sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların engellilerle sosyal temasını ölçmek amacıyla Islam ve Hewstone (1993) tarafından geliştirilen ve Akbaş (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan “Sosyal Temas Ölçeği” kullanılmıştır. Sosyal Temas Ölçeği Islam

ve Hewstone (1993) tarafından Hindistan’da yaşayan müslüman ve hinduların sosyal temasını ölçmek amacıyla geliştirilmiş Akbaş (2010) tarafından Türkçeye uyarlanırken, ifadeler Aleviler-Sünniler olarak çevrilmiştir. Sosyal Temas Ölçeği sosyal temasın sıklığını (quantitative aspect) ve niteliğini (qualitative aspect) ölçmek amacıyla iki alt testten oluşmaktadır. Ölçeğin her iki alt testinde de beşer soru bulunmaktadır. Sosyal Temas Ölçeğinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ise her alt ölçek için .83 olarak hesaplanmıştır (Akbaş, 2010).

Bu çalışmanın amacına uygun olarak sosyal temas ölçeğinden kimi sorular çekilerek demografik bilgi formu ile birlikte yanıtlanması istenmiştir. Ölçekten çekilen sorular, sosyal temas sıklığı kapsamında, “*ne sıklıkla engellilerle resmi düzeyde (iş/okul) iletişim halindesiniz?, ne sıklıkla engellilerle komşu (mahalle, site) olarak iletişim halindesiniz?, ne sıklıkla engellilerle yakın arkadaş/dost olarak iletişim halindesiniz?*”, sosyal temasın niteliği kapsamında “*engellilerle ilişkilerinizde eşit olduğunuzu hisseder misiniz?, engellilerle ilişkilerinizi gönüllü olarak mı yoksa istemeden/mecburi olarak mı sürdürüyorsunuz?*” şeklinde yöneltilmiştir.

Sosyal Temas Ölçeği içerisinde kimi sorular çekilerek oluşturulan ölçekler kapsamında sosyal ilişki sürdürme isteği, gönüllü ilişki sürdürme isteği, temas sıklığı ve eşitlik algısı ele alınmıştır. Sosyal ilişki sürdürme isteği kapsamında “*engelli bireylerle aynı işyerinde çalışmak ister misiniz?, engelli biriyle evlenmek ister misiniz/ister miydiniz?, engelli çocuklarla çocuğunuzun aynı okula gitmesini ister misiniz/ister miydiniz?, engelli biriyle çocuğunuzun evlenmesini ister misiniz/ister miydiniz?*” soruları iletilmiştir. “Sosyal İlişki Sürdürme Ölçeği”nin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .73 olarak bulunmuştur. “Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği” ve “Eşitlik Algısı” birer soru olarak yöneltilmiştir. “Temas Sıklığı Ölçeği”nin ait Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .71’dir. Form örneği Ek-1’dedir.

2.2.2. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği

“İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği”, engelli bireylere yönelik işyerindeki diğerlerinin tutumlarını ölçmek amacıyla Mamatoğlu, Yaşın Dökmen ve Yıldırım (2011 ve 2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, yapılan faktör analizi sonucunda “engelli istihdamına genel yaklaşım, engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı ve çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” olmak üzere 3 faktörlü bir yapıya sahiptir.

Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .95'tir. Toplam 47 sorudan oluşan 5 dereceli Likert tip ölçeğin 30 maddesi ters kodludur. 2, 3, 4, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47 numaralı maddeler ters kodludur.

Alınabilecek toplam puanlar en düşük 47, en yüksek 235'tir. 141 ve üzerinde alınan toplam puanlar olumlu tutumu ifade eder. İlgili ölçek Ek-2'de yer almaktadır.

2.2.3. Sosyal Üstünlük (Baskınlık) Yönelimi Ölçeği

“Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği”, Sidanius, Pratto ve Bobo tarafından (1994) geliştirilmiş, Karaçanta (2002) Türkçeye uyarlamıştır. Orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .89 olarak belirtilmiştir. 2002'de uyarlanan ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .85 olarak belirlenmiştir. Yapılan araştırmada çift faktörlü bir yapı belirlenmiştir.

Bir çalışmada (Hasta ve Karaçanta, 2017) iç tutarlılık katsayıları sırasıyla, .70 ve .84 olarak belirlenmiştir. 7 dereceli Likert tipi, 16 maddeden oluşan ölçekte 2, 4, 7, 9, 10, 12, 14 ve 15. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınacak en yüksek 112, en düşük 16 toplam puan alınabilir. Yüksek puanlar, yüksek sosyal baskınlık (üstünlük) yönelimini ifade etmektedir. Ek-3'te ilgili ölçek bulunur.

2.2.4. Sistemi Meşrulaştırma Ölçeği

“Sistemi Meşrulaştırma Ölçeği” Kay ve Jost (2003) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .88’dir. Yıldırım (2010) tarafından Türkçeye çevrilen ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .67 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin Türkçesi ile yapılan çalışmalarda Karaçay (2011)’ın çalışmasında .76, Yıldırım ve Akgün (2013)’ün çalışmasında .67; Sönmez (2014) tarafından yapılan çalışmada .81, Hasta ve Sözen (2017) tarafından yapılan çalışmada ise .71 olarak bulunmuştur. Ölçekten en yüksek 56, en düşük 8 toplam puan alınabilir. Azalan puanlar, sistemin daha meşru algılandığını ifade eder.

Bu çalışmada ilgili ölçekten elde edilen çıktıların anlam bütünlüğü sağlanarak rahat okunması ve yorumlanması için yeniden kodlanarak yüksek puanların sistemin daha meşru algılandığı anlamına gelmesi sağlanmıştır. İlgili ölçek Ek-4’te yer almaktadır.

2.2.5. Adil Dünya İnancı Ölçeği

“Adil Dünya İnancı Ölçeği” Dalbert (1999) tarafından yayınlanmıştır. Bireylerin dünyayı, genel ve bireysel düzeyde ne kadar adil algıladığını ölçmek amacıyla hazırlanan ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması ve Türkçe uyarlaması Göregenli (2004) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Genel Adil Dünya İnancı Ölçeği 6 maddeden oluşur ve Likert tipi 5 dereceli puanlama ölçeğidir. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .78 iken Türkiye örneğinde ise .69 olarak bulunmuştur. En yüksek 30, en düşük 6 toplam puan alınacak ölçekte, yüksek toplam puanlar güçlü genel adil dünya inancına karşılık gelmektedir.

Bireysel Adil Dünya İnancı Ölçeği 7 maddeden oluşur ve Likert tipi 5 dereceli puanlama ölçeğidir. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .86 iken Türkiye örnekleminde bu değer .85 olarak bulunmuştur. En yüksek 35, en düşük 7 toplam puan alınacak ölçekte, yüksek toplam puanlar güçlü bireysel adil dünya inancına karşılık gelmektedir. Ölçekte ters kodlu madde bulunmamaktadır. İlgili ölçekler ve araştırmacıdan alınmış izin yazısı Ek-5'te yer almaktadır.

2.2.6. Sosyal İstenirlik (Beğenirlik) Ölçeği

Sosyal İstenirlik (Beğenirlik) Ölçeği, bireylerin bir ölçme aracını yanıtlarken sosyal olarak ne kadar istenir yanıtlar verdiğini ölçmek amacıyla Akın (2010) tarafından geliştirilmiştir. Gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda iki faktörlü bir yapıda olduğu görülmüştür. Birinci faktör *izlenim yönetimi* ikinci faktör ise *öz-aldatma* olarak adlandırılmıştır. Bu iki faktör için sırasıyla Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .96 ve .95 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise *izlenim yönetimi* için .83, *öz-aldatma* için .79'dur. Toplam 29 maddeden oluşan ölçekten alınan yüksek toplam puanlar sosyal istenirlik düzeyinin yüksek olduğunu ifade eder. Ölçek ters madde içermemektedir. İlgili ölçek Ek-6'da bulunur.

2.3.İşlem

Katılımcılara ölçekler uygulanmadan önce onayları alınmış ve bilgilendirilmiş onam formunu okumaları sağlanmıştır. Ölçeklerin doldurulması yaklaşık yarım saat sürmüştür. Gönüllü olarak çalışmaya katılmak isteyen personele bizzat uygulanmıştır. Toplanan veriler uygun istatistik programı ile analiz edilerek yorumlanmıştır.

Korelasyon analizi, Pearson Korelasyon Analizine uygun değişkenler ve demografik veriler için yapılmıştır. Korelasyonda anlamlı çıkan veriler hiyerarşik regresyon analizine sokulmuş, katılımcılara engelli bireylerle sosyal temaslarına ilişkin sorular da yönetilerek bu sorulara verilen yanıtlar ile tüm değişkenler için T testi uygulanmıştır.

Sosyal beğenirlik ölçeği bir kontrol değişkeni olarak kullanılarak katılımcıların ölçekleri yanıtlarken sosyal beğenirliği ne kadar göz önünde bulundurdıkları anlaşılmaya çalışılmıştır.



3. BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde araştırmada edinilen verilerle yapılan analizlere değinilecektir. İlk olarak araştırmaya katılan kamu kurumu çalışanlarının engellilerle sosyal temaslarına yönelik sorulara verdikleri yanıtlara ait betimleyici istatistikler yer alır. Daha sonra pearson korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizleri ve T-Testi analizlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

3.1. Betimleyici İstatistikler

Tablo 2'den izlenebileceği gibi katılımcılara herhangi bir engel durumları olup olmadığı sorulmuş, yüzde 82,2'sinin (n=74) hayır yanıtı verdiği görülmüştür. Engelli olduğunu belirtenlerin oranı yüzde 16,9 (n =15) iken 1 kişi bu soruya yanıt vermemiştir. Engel türleri süreğen/kronik hastalık (n =10), ortopedik engelli (n =2), görme engelli (n=2), ruhsal ve duygusal hastalık (n =1) şeklinde belirtilmiştir.

Katılımcıların yüzde 77,8'inin (n=70) engelli yakını yoktur. Yüzde 22,2'si (n=20) ise engelli yakını bulunduğunu belirtmiştir. Katılımcıların 1.derece yakını engelli olan (n=9), 2.derece yakını ve komşuları engelli olan (n=11)'dir.

Katılımcıların yüzde 22,2'si (n=20) daha önce engellilere ilişkin eğitim, proje vb. faaliyetlere katıldığını belirtmiştir.

Katılımcıların yüzde 33,3'u (n=30) daha önce engelli bireylerle çalıştığını belirtmiştir.

Katılımcılara engelli bireylerle sosyal hayattaki etkileşimlerine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Sosyal teması da içerecek sorular iletilmiştir. Buna göre:

“Engellilerle aynı işyerinde çalışmak ister misiniz veya ister miydiniz?” sorusuna katılımcıların yüzde 65,6’sı (n=59) “kesinlikle isterim/isterdim”, yüzde 13,3’ü (n=12) “isterdim”, yüzde 11,1’i (n=10) “ne isterdim ne istemezdim” şeklinde yanıt vermiştir. Yüzde 3,3 (n=3) “istemezdim” ve yüzde 3,3 (n=3) “kesinlikle istemem/istemezdim” diye belirtirken 3 kişi bu soruyu yanıtlamamıştır.

Katılımcılara “engelli biriyle evlenmek ister misiniz veya ister miydiniz?” diye sorulduğunda yüzde 36,7’si (n=33) “ne isterdim ne istemezdim”, yüzde 16,7’si “kesinlikle isterim/isterdim” (n=15), yüzde 14,4’ü (n=13) “isterim/isterdim” diye yanıtlarken yüzde 14,4’ü (n=13) “istemem/istemezdim” ve yüzde 10’u (n=9) ise “kesinlikle istemezdim” şeklinde yanıt vermiştir. 7 kişi bu soruyu yanıtlamamıştır.

Katılımcılara “engelli çocuklarla çocuğunuzun aynı okula gitmesini ister misiniz veya ister miydiniz?” diye sorulduğunda yüzde 58,9’u (n=53) “kesinlikle isterim/isterdim”, 14,4’ü (n=13) “isterim/isterdim”, yüzde 11,1 (n=10) “ne isterdim ne istemezdim”, yüzde 6,7 (n=6) “kesinlikle istemem/istemezdim”, yüzde 5,6 (n=5) “istemem/istemezdim” şeklinde yanıtlamıştır. 3 kişi bu soruyu yanıtlamamıştır.

Katılımcılara “engelli biriyle çocuğunuzun evlenmesini ister misiniz veya ister miydiniz?” diye sorulduğunda yüzde 33,3’u (n=30) “ne isterdim ne istemezdim”, yüzde 16,7’si (n=15) “isterim/isterdim”, yüzde 15,6 (n=14) “kesinlikle isterim/isterdim”, yüzde 13,3’ü (n=12) “istemem/istemezdim” ve yüzde 13,3’ün (n=12) “kesinlikle istemem/istemezdim” şeklinde yanıtlamıştır. 7 kişi bu soruyu yanıtlamamıştır.

Sosyal temasın niteliğine yönelik katılımcılara yöneltilen “engellilerle ilişkilerinizde eşit olduğunuzu hisseder misiniz?” sorusuna katılımcıların yüzde 34,4’ü (n=31) “her zaman”, yüzde 23,3’ü (n=21) “ara sıra”, yüzde 15,6’sı (n=14) “nadiren”, yüzde 14,4’ü (n=13) “sık sık”, yüzde 7,8 (n=7) “hiç” şeklinde yanıt vermiştir. 4 katılımcı bu soruyu yanıtlamamıştır.

Sosyal temasın niteliğine yönelik engellilerle sürdürülen ilişkilerin nasıl olduğu sorusuna ise katılımcıların yüzde 67,8'i (n=61) "tamamen gönüllü", yüzde 17,8'i (n=16) "ne gönüllü ne mecburi", yüzde 10'u (n=9) "gönüllü", yüzde 1,1'i (n=1) "mecburi", yüzde 1,1'i (n=1) "tamamen mecburi" şeklinde yanıt vermiştir. 2 katılımcı bu soruyu yanıtlamamıştır.

Tablo 2. Katılımcıların Engellilik Durumları ve Engellilerle Sosyal İlişkilerine Ait Betimleyici İstatistik Veriler

	n	%
Engel durumu		
Evet	15	(16,7)
Hayır	74	(82,2)
Engel türü		
Ortopedik engeli olan	2	(2,2)
Görme engeli olan	2	(2,2)
Ruhsal duygusal bozukluk	1	(1,1)
Süreğen-kronik hastalıklar	10	(11,0)
Ailenizde/ yakınlarınızda engeli olan birey(ler) var mı?		
Evet	20	(22,2)
Hayır	70	(77,8)
Yakınlık derecesi		
1. derece	9	(10)
2. derece akraba/ komşu	11	(12,2)
Daha önce engelli bireylerle ilgili eğitim, proje vb. faaliyetlere katıldınız mı?		
Evet	20	(22,2)
Hayır	70	(77,8)
Daha önce engelli bireylerle çalıştınız mı?		
Evet	30	(33,3)
Hayır	60	(66,7)
Engelli bireylerle aynı işyerinde çalışmak ister misiniz?		
Kesinlikle isterim-isterdim	59	(65,6)
İsterim-isterdim	12	(13,3)
Ne isterim ne istemem	10	(11,1)
İstemem-istemezdim	3	(3,3)
Kesinlikle istemem-istemezdim	3	(3,3)

Engelli biriyle evlenmek ister misiniz/ ister miydiniz?

Kesinlikle isterim-isterdim	15	(16,7)
İsterim-isterdim	13	(14,4)
Ne isterim ne istemem	33	(36,7)
İstemem-istemezdim	13	(14,4)
Kesinlikle istemem-istemezdim	9	(10,0)

Engelli çocuklarla çocuğunuzun aynı okula gitmesini ister misiniz/ ister miydiniz?

Kesinlikle isterim-isterdim	53	(58,9)
İsterim-isterdim	13	(14,4)
Ne isterim ne istemem	10	(11,1)
İstemem-istemezdim	5	(5,6)
Kesinlikle istemem-istemezdim	6	(6,7)

Engelli biriyle çocuğunuzun evlenmesini ister misiniz/ ister miydiniz?

Kesinlikle isterim-isterdim	14	(15,6)
İsterim-isterdim	15	(16,7)
Ne isterim ne istemem	30	(33,3)
İstemem-istemezdim	12	(13,3)
Kesinlikle istemem-istemezdim	12	(13,3)

Ne sıklıkla engellilerle resmi düzeyde (iş/okul) iletişim halindesiniz?

Hiç	15	(16,7)
Nadiren	33	(36,7)
Ara sıra	33	(36,7)
Sık sık	3	(3,3)
Her zaman	4	(4,4)

Ne sıklıkla engellilerle komşu (mahalle, site) olarak iletişim halindesiniz?

Hiç	17	(18,9)
Nadiren	34	(37,8)
Ara sıra	29	(32,2)
Sık sık	6	(6,7)
Her zaman	2	(2,2)

Ne sıklıkla engellilerle yakın arkadaş/dost olarak iletişim halindesiniz?

Hiç	13	(14,4)
Nadiren	30	(33,3)
Ara sıra	30	(33,3)
Sık sık	10	(11,1)
Her zaman	5	(5,6)

Engellilerle ilişkilerinizde eşit olduğunuzu hisseder misiniz?

Hiç	7	(7,8)
Nadiren	14	(15,6)
Ara sıra	21	(23,3)
Sık sık	13	(14,4)
Her zaman	31	(34,4)

Engellilerle ilişkilerinizi gönüllü olarak mı yoksa istemeden/mecburi olarak mı sürdürüyorsunuz?

Tamamen gönüllü	61	(67,8)
Gönüllü	9	(10,0)
Ne gönüllü ne mecburi	16	(17,8)
Mecburi	1	(1,1)
Tamamen mecburi	1	(1,1)

Tablo.3. Ölçeklerden Alınan Toplam Puanlara İlişkin Betimleyici İstatistik

Ölçekler	N	Min.	Max.	\bar{X}	SS
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar	90	138,00	221,00	188,1237	20,45660
Sosyal Beğenirlik	90	42,01	143,48	109,4284	15,96545
Sosyal Baskınlık Yönelimi	90	17,00	81,00	41,3780	16,04988
Adil Dünya İnancı	90	15,00	64,00	39,8044	8,92905
Sistemi Meşrulaştırma	90	14,00	40,00	25,4659	5,59885

Araştırmaya katılan 90 katılımcının ölçeklerden almış olduğu toplam puanlara ilişkin betimleyici istatistiki veriler Tablo 3'ten izlenebilir.

İşyerinde engelliye yönelik tutum ölçeğinden alınan 141 ve üzerindeki puanlar olumlu tutumları ifade etmektedir (Mamatoğlu vd., 2015). Buna göre araştırmanın yürütüldüğü kamu kurumunda çalışan kişilerin işyerinde engelliye yönelik tutumlarının olumlu olduğu söylenebilir ($\bar{X} = 188,1237, SS = 20,45660$).

Sosyal beğenirlik ölçeğinden alınacak en yüksek toplam puan 145 en düşük toplam puan 29'dur, yüksek toplam puanlar yüksek sosyal beğenirlik düzeyine işaret eder (Akın, 2010). Buna göre katılımcıların sosyal beğenirlik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir ($\bar{X} = 109,4284, SS = 15,96545$).

Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeğinden alınacak toplam puanlar en yüksek 112, en düşük 16'dır. Yüksek toplam puanlar, yüksek sosyal baskınlık yönelimini ifade etmektedir (Karaçanta, 2002). Buna göre katılımcıların sosyal baskınlık yönelimlerinin yüksek olmadığı söylenebilir ($\bar{X} = 41,3780, SS = 16,04988$).

Adil Dünya İnancı Ölçeğinden yüksek toplam puanlar güçlü adil dünya inancına karşılık gelmektedir (Göregenli, 2004). Buna göre katılımcıların adil dünya inançlarının güçlü olmadığı söylenebilir ($\bar{X} = 39,8044, SS = 8,92905$).

Sistemi Meşrulaştırma Ölçeğine göre ölçekten en yüksek 56, en düşük 8 toplam puan alınabilir. Puan azaldıkça sistemin daha meşru algılandığını ifade eder (Yıldırım, 2010). Katılımcıların sistemi meşrulaştırma puanları yüksek değildir ($\bar{X} = 25,4659, SS = 5,59885$). Buna göre araştırmaya katılanların sistemi meşru algıladıkları söylenebilir.

3.2. Pearson Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'ten izlenebilir.

İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlarla İlişkili olan Değişkenler:

İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar ile Sosyal Baskınlık Yönelimi arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -.636^*$, $p < .05$) görülmüştür. Buna göre sosyal baskınlık yönelimi arttıkça işyerinde engelliye yönelik tutumlar olumsuzlaşmaktadır.

İşyerinde engelliye yönelik tutumlar ile Sosyal Baskınlık Yönelimi'nin alt faktörleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler görülmüştür. Buna göre Eşitliğe Karşıt Olma alt faktörü (SBY) ile işyerinde engelliye yönelik tutumlar arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -.579^*$, $p < .05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların eşitliğe karşıt olma durumları arttıkça engellilere yönelik tutumları olumsuzlaşmıştır. Grup Temelli Baskınlık alt faktörü (SBY) ile işyerinde engelliye yönelik tutumlar arasında da orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -.462^*$, $p < .05$) görülmüştür. Katılımcıların belli grupların toplumda daha baskın olacağına ilişkin kanaatleri güçlendikçe işyerinde engelliye yönelik tutumları olumsuzlaşmaktadır.

İşyerinde engelliye yönelik tutumlarla Sosyal Beğenirlik'in alt faktörü olan İzlenim Yönetimi (SB) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = .253^*$,

p<.05) görülmüştür. Buna göre katılımcıların diğerlerinin gözünde iyi bir izlenim bırakma istekleri arttıkça işyerinde engelliye yönelik tutumları da olumlu hale gelmektedir.

İşyerinde engelliye yönelik tutumlarla Engellilerle Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği değişkeni arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,279^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre engellilerle ilişkinlerini gönüllü olarak sürdüren katılımcıların işyerinde engellilere yönelik daha olumlu tutumları olduğu tespit edilmiştir.

İşyerinde engelliye yönelik tutumlarla Engellilerle Sosyal İlişki Sürdürme İsteği arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,264^*$, $p<.05$) vardır. Buna göre engellilerle sosyal ilişki sürdürme isteği yüksek olan katılımcıların işyerinde engelliye yönelik tutumları da daha olumludur.

İşyerinde engelliye yönelik tutumlarla Eğitim Düzeyi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ($r=,233^*$, $p<.05$) tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyleri arttıkça işyerinde engelliye yönelik tutumları daha olumlu hale gelmektedir.

İşyerinde engelliye yönelik tutumlarla Haneye Giren Toplam Gelir arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ($r=,240^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre haneye giren toplam gelir arttıkça işyerinde engelliye yönelik tutumlar da daha olumlu hale gelmektedir.

İşyerinde engelliye yönelik tutumlarla Kadro Düzeyi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki ($r=,269^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların kadro düzeyleri daha güvenceli hale gelme açısından yükseldiğinde işyerinde engelliye yönelik tutumları daha olumlu hale gelmektedir.

İşyerinde engelliye yönelik tutumlarla analize dâhil edilen diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p<.05$).

Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım Alt Faktörü ile İlişkili Olan Değişkenler:

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile sosyal baskınlık yönelimi arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,579^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sosyal baskınlık yönelimleri arttıkça engelli istihdamına genel yaklaşımları daha olumsuz bir hale gelmektedir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile Eşitliğe Karşıt Olma alt faktörü (SBY) arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,531^*$, $p<.05$) görülmüştür. Katılımcıların eşitliğe karşıt olma eğilimleri arttıkça engelli istihdamına genel yaklaşımları olumsuz hale gelmektedir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile Grup Temelli Baskınlık alt faktörü (SBY) arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,409^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların grup temelli baskınlığa ilişkin yaklaşımları olumlu hale geldikçe engelli istihdamına ilişkin genel yaklaşımları olumsuz bir hale gelmektedir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile Engellilerle Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,190^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği yüksek olan katılımcılar, engelli istihdamına ilişkin daha olumlu yaklaşıma sahiptir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile Yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,252^*$, $p<.05$) tespit edilmiştir. Buna göre yaş arttıkça engelli istihdamına yönelik genel yaklaşım daha olumsuz hale gelmektedir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile Eğitim Düzeyi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,261^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre eğitim düzeyi arttıkça engelli istihdamına yönelik genel yaklaşım daha olumlu bir hale gelmektedir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile Haneye Giren Toplam Gelir arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,318^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre haneye giren toplam gelir düzeyi arttıkça engelli istihdamına yönelik genel yaklaşım daha olumlu bir hale gelmektedir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile Toplam Çalışma Süresi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,265^*$, $p<.05$) görülmüştür. Bu işyerindeki toplam çalışma süresi arasında da düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,245^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların hem bu işyerinde hem de genel olarak çalışma hayatında geçirdikleri süreler arttıkça işyerinde engellilere yönelik tutumları daha olumsuz hale gelmektedir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile Kadro Düzeyi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,295^*$, $p<.05$) vardır. Buna göre katılımcıların kadrosu daha güvenceli hale geldikçe engelli istihdamına genel yaklaşımları da daha olumlu hale gelmektedir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile analize dâhil edilen diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p<.05$).

Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı Alt Faktörü ile İlişkili Olan Değişkenler:

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü ile Genel Adil Dünya İnancı (ADİ) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,234^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların dünyayı genel olarak adil algılayışları yükseldikçe engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları da daha olumlu hale gelmektedir.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü ile Sosyal Baskınlık Yönelimi arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,508^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sosyal baskınlık eğilimleri yükseldikçe engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları daha olumsuz bir hale gelmektedir.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü ile Eşitliğe Karşıt Olma alt faktörü (SBY) arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,482^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre eşitliğe karşıtlık arttıkça engellilere yönelik tutumlar olumsuzlaşmaktadır.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü ile Grup Temelli Baskınlık alt faktörü (SBY) arasında da düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,346^*$, $p<.05$) görülmüştür. Katılımcıların grup temelli baskınlıkları arttıkça engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları daha olumsuz hale gelmektedir.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü ile Sosyal Beğenirlik arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,287^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sosyal beğenirlikleri arttıkça engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları da olumlu bir hale gelmektedir.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü ile İzlenim Yönetimi alt faktörü (SB) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,323^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre diğerlerine olumlu bir izlenim yaratmak isteyen bireylerin engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları daha olumlu olarak görülmüştür.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü Engellilerle Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,323^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre engellilerle gönüllü biçimde ilişki sürdürmek isteyenler engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları daha olumlu olarak tespit edilmiştir.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü ile analize dâhil edilen diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p<.05$).

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörü ile ilişkili olan değişkenler:

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörü ile Sistemi Meşrulaştırma arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=.223^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre sistemi meşrulaştırma puanları arttıkça engelliye yönelik tutumlar daha olumlu hale gelmektedir. Sistemi meşrulaştırma ölçeğinden alınan düşük puanlar, yanıtlayıcının sistemi daha meşru kabul ettiğini ifade etmektedir. Yüksek puanlar ise sistemin meşruiyetinin daha fazla sorgulandığını ifade eder. Sistemi sorgulama eğilimi arttıkça katılımcıların çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliğine yönelik tutumları daha olumlu hale gelmektedir.

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörü ile Sosyal Baskınlık Yönelimi arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-.535^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sosyal baskınlık yönelimi arttıkça, çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği daha olumsuz hale gelmektedir.

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörü ile Eşitliğe Karşıt Olma alt faktörü (SBY) arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-.456^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların eşitliğe karşıt olma eğilimleri arttıkça çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği daha olumsuz görülmektedir.

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörü Grup Temelli Baskınlık alt faktörü (SBY) arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-.437^*$, $p<.05$),

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörü ile Engellilerle Sosyal İlişki Sürdürme İsteği arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,276^*$, $p<.05$),

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörü ile katılımcıların Kadro Düzeyi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,265^*$, $p<.05$) görülmüştür.

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt boyutu ile analize dâhil edilen diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p<.05$).

Çalışmada incelenen diğer değişkenlerin birbiriyle ilişkileri:

Sistemi Meşrulaştırma ile Adil Dünya İnancı arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,476^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sistemi meşru kabul etme puanları arttıkça adil dünya inancı azalmaktadır. Dünyanın adil bir yer olduğuna inananlar sistemi daha fazla meşrulaştırmaktadır.

Sistemi meşrulaştırma ile Bireysel Adil Dünya İnancı alt faktörü (ADİ) arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,292^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sistemi meşru kabul etme puanları arttıkça bireysel adil dünya inancı azalmaktadır. Bireysel düzeyde adil bir dünyada yaşadığına inanan katılımcılar sistemi daha fazla meşrulaştırmaktadır.

Sistemi meşrulaştırma ile Genel Adil Dünya İnancı (ADİ) arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,529^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sistemi meşru kabul etme puanları arttıkça genel adil dünya inancı azalmaktadır. Genel olarak adil bir dünyada yaşadığına inanan katılımcılar sistemi daha fazla meşrulaştırmaktadır.

Sistemi meşrulaştırma ile Sosyal Baskınlık Yönelimi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,283^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sistemi meşrulaştırma puanları arttıkça sosyal baskınlık yönelimleri azalmaktadır. Sosyal baskınlık yönelimi yüksek olan katılımcılar sistemi daha çok meşrulaştırmaktadır.

Sistemi meşrulaştırma ile Eşitliğe Karşıt Olma alt faktörü (SBY) arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,282^*$, $p<.05$) görülmüştür. Katılımcıların eşitliğe karşıtlıkları arttıkça sistemi meşru görme eğilimleri de artmaktadır.

Sistemi meşrulaştırma ile Eğitim Düzeyi ile arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,382^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre eğitim düzeyi yüksek olan katılımcılar daha yüksek sistemi meşrulaştırma puanları almıştır. Bu da sistemin daha az meşru algılandığını göstermektedir.

Sistemi meşrulaştırma ile Kadro Düzeyi ile arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,338^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre kadro düzeyi yüksek olan katılımcılar daha yüksek sistemi meşrulaştırma puanları almıştır. Bu da sistemin daha az meşru algılandığını göstermektedir.

Adil dünya inancı ile Sosyal Beğenirlik arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,224^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre sosyal olarak beğenilir kabul edilen tutumları sergileme eğilimi yüksek olan katılımcılar dünyayı daha adil olarak algılamaktadır.

Adil dünya inancı ile İzlenim Yönetimi alt faktörü (SB) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,222^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre karşı tarafta iyi bir izlenim yaratma isteği daha fazla olan katılımcıların adil dünya inancı daha yüksek olarak görülmüştür.

Adil dünya inancı ile Hane Gelir Algısı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,235^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre hane gelirine ilişkin algı olumlu yönde geliştikçe dünyayı adil bir yer olarak algılama eğilimi de artmaktadır.

Bireysel adil dünya inancı (ADİ) ile yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,240^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre gençlerin bireysel adil dünya inancı daha fazladır.

Bireysel adil dünya inancı (ADİ) ile toplam çalışma süresi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,228^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre çalışma hayatında daha yeni olan katılımcıların bireysel adil dünya inancı daha fazladır.

Genel adil dünya inancı (ADİ) ile sosyal beğenirlik arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,293^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre dünyayı genel olarak daha adil algılayan katılımcıların sosyal beğenirlikleri daha fazladır.

Genel adil dünya inancı (ADİ) ile izlenim yönetimi (SB) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,315^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre dünyayı genel olarak daha adil algılayan katılımcıların iyi bir izlenim bırakma eğilimleri daha fazladır.

Genel adil dünya inancı (ADİ) ile kadro düzeyi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,229^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların genel adil dünya inancı arttıkça daha güvencesiz kadro düzeylerinde yer aldıkları görülmektedir.

Sosyal Baskınlık Yönelimi ile izlenim yönetimi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,251^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sosyal baskınlık yönelimi arttıkça karşı tarafta iyi bir izlenim bırakma isteklerinde azalma görülmüştür.

Sosyal Baskınlık Yönelimi ile engellilerle sosyal ilişki sürdürme isteği arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,236^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre

katılımcıların sosyal baskınlık yönelimi arttıkça engellilerle sosyal ilişki sürdürme isteğinin azaldığı görülmektedir.

Sosyal Baskınlık Yönelimi ile yaş arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,213^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sosyal baskınlık yönelimi arttıkça yaş ortalaması da artmaktadır. Gençlerin sosyal baskınlık düzeyleri daha düşüktür.

Sosyal Baskınlık Yönelimi ile eğitim düzeyi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,393^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların sosyal baskınlık yönelimi arttıkça eğitim düzeyi azalmaktadır. Daha yüksek düzeyde eğitim görmüş katılımcıların sosyal baskınlık eğilimleri daha düşüktür.

Sosyal Baskınlık Yönelimi ile hanedeki gelir arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,253^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre haneye giren toplam gelir arttıkça sosyal baskınlık eğilimi azalmaktadır.

Sosyal Baskınlık Yönelimi ile bu işyerindeki toplam çalışma süresi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,252^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre daha uzun yıllardır bu işyerinde çalışan katılımcıların sosyal baskınlık yönelimi daha yüksektir.

Sosyal Baskınlık Yönelimi ile kadro arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,336^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre kadro düzeyi daha güvenceli hale geldikçe katılımcıların sosyal baskınlık yönelimleri azalmaktadır.

Eşitliğe karşı olma (SBY) alt faktörü ile sosyal beğenirlik arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,406^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların eşitliğe karşı olma eğilimleri arttıkça sosyal olarak beğenilir tutum ve davranışları sergileme eğilimleri azalmaktadır.

Eşitliğe karşı olma (SBY) alt faktörü ile öz-aldatma alt faktörü (SB) arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,295^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların eşitliğe karşı olma eğilimleri arttıkça öz-aldatma eğilimleri azalmaktadır.

Eşitliğe karşı olma (SBY) alt faktörü ile izlenim yönetimi arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,412^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların eşitliğe karşı olma eğilimleri arttıkça karşı tarafta iyi bir izlenim bırakma gayelerinin azaldığını söylemek mümkündür.

Eşitliğe karşı olma (SBY) alt faktörü ile yaş arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,263^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların eşitliğe karşı olma eğilimleri arttıkça yaşlarının da arttığı söylenebilir.

Eşitliğe karşı olma (SBY) alt faktörü ile eğitim düzeyi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,291^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların eşitliğe karşı olma eğilimleri arttıkça eğitim düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Eşitliğe karşı olma (SBY) alt faktörü ile kadro arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,362^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların eşitliğe karşı olma eğilimleri arttıkça daha güvencesiz kadro düzeylerine takabül ettikleri söylenebilir.

Grup temelli baskınlık (SBY) alt faktörü ile eğitim düzeyi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,373^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre katılımcıların toplumda bazı grupların daha baskın olabileceğine ilişkin tutumları arttıkça eğitim düzeylerinin azaldığı söylenebilir.

Engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği ile sosyal ilişki sürdürme isteği arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=,406^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna

göre engellilerle gönüllü olarak ilişki sürdürme isteği bulunan kişilerin sosyal ilişki sürdürme isteğinin de arttığı söylenebilir.

Engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği ile toplam çalışma süresi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,296^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre çalışma hayatında daha yeni olan katılımcıların engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği daha fazladır.

Engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği ile bu işyerindeki toplam çalışma süresi arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,330^*$, $p<.05$) görülmüştür. Buna göre bu işyerinde daha yeni olan katılımcıların engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği daha fazladır.

Yaş ile toplam çalışma süresi ($r=,816^*$, $p<.05$) arasında güçlü düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre gençler çalışma hayatında daha kısa süredir bulunmaktadır.

Yaş ile bu işyerindeki toplam çalışma süresi ($r=,599^*$, $p<.05$) arasında güçlü düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre genç katılımcılar bu işyerinde daha yenidir.

Eğitim düzeyi ile hanedeki toplam gelir ($r=,517^*$, $p<.05$) güçlü düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre eğitim düzeyi arttıkça haneye giren toplam gelir artmaktadır.

Eğitim düzeyi ile kadro ($r=,571^*$, $p<.05$) arasında güçlü düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça bu işyerinde daha güvenceli kadro düzeyinde istihdam edilmektedir.

Hanedeki toplam gelir ile haneye giren gelire ilişkin algı ($r=,323^*$, $p<.05$) arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre katılımcıların haneye giren toplam geliri arttıkça gelire ilişkin algıları da daha olumlu hale gelmektedir.

Hanedeki toplam gelir ile kadro ($r=,463^*$, $p<.05$) arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre daha güvenceli kadro düzeylerinde istihdam edilen katılımcıların haneye giren toplam geliri daha yüksektir.

Toplam çalışma süresi ile bu işyerindeki toplam çalışma süresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r=,558^*$, $p<.05$). Buna göre çalışma hayatında bulunma süresi arttıkça bu işyerindeki toplam çalışma süresi de artmıştır.

Tablo 4: Pearson Korelasyon Analizi Tablosu

	İşyerinde Engelliye yönelik toplam tutum	Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım E.Y.T.	Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı E.Y.T.	Çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği E.Y.T.	Sistemi Meşrulaştırma	Adil Dünya İnancı	Bireysel Adil Dünya İ. A.D.İ.	Genel Adil Dünya İ. A.D.İ.	Sosyal Baskınlık Yönelimi	Eşitliğe Karşıt Olma S.B.Y.	Grup Temelli Baskınlık S.B.Y.	Sosyal Beğenirlik	Öz-aldatma S.B.	İzlenim Yönetimi S.B.	Eşit Olma Algısı	Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	Temas Sıklığı	Yaş	Eğitim Düzeyi	Hanedeki Toplam Gelir	Hane Gelir Algısı	Toplam Çalışma Süresi	Bu işyerindeki Toplam Çalışma süresi	Kadro
İşyerinde Engelliye yönelik toplam tutum	1																								
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	,883*	1																							
Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı	,856*	,601*	1																						
Çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği	,801*	,602*	,537*	1																					
Sistemi Meşrulaştırma	,148	,116	,067	,223*	1																				
Adil Dünya	,097	,049	,180	-,003	-,476*	1																			
Bireysel Adil Dünya	,026	-,004	,073	-,012	-,292*	,867*	1																		
Genel Adil Dünya	,147	,093	,243*	,008	-,529*	,824*	,432*	1																	
Sosyal Baskınlık Yönelimi	-,636*	-,579*	-,508*	-,535*	-,283*	,019	,033	-,003	1																
Eşitliğe Karşıt Olma	-,579*	-,531*	-,482*	-,456*	-,282*	,084	,129	,005	,819*	1															
Grup Temelli Baskınlık	-,462*	-,409*	-,346*	-,437*	-,200	-,035	-,068	,014	,811*	,337*	1														
Sosyal Beğenirlik	,201	,134	,287*	,063	-,072	,224*	,099	,293*	-,197	-,406*	,092	1													
Öz-aldatma	,070	,004	,159	,001	-,013	,172	,112	,184	-,064	-,295*	,191	,844*	1												
İzlenim Yönetimi	,253*	,197	,323*	,092	-,099	,222*	,075	,315*	-,251*	-,412*	,014	,938*	,607*	1											
Eşit Olma Algısı	,077	,073	,094	,012	-,115	,045	,049	,027	-,095	-,101	-,037	,106	,041	,128	1										

	Engelliye yönelik toplam tutum	Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım E.Y.T.	Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı E.Y.T.	Çalışan Engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği E.Y.T.	Toplam Sistemî Meşurlaşırma	Adil Dünya İnanç	Bireysel Adil Dünya A.D.İ.	Genel Adil Dünya A.D.İ.	Toplam Sosyal Baskınlık	Eşitliğe Karşıt Olma S.B.Y.	Grup Temelli Baskınlık S.B.Y.	Toplam Sosyal Beğenirlik	Öz-aldatma S.B.	İzlenim Yönetimi S.B.	Eşit Olma Algısı	Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	Temas Sıklığı	Yaş	Eğitim Düzeyi	Hanedeki Toplam Gelir	Hane Gelir Algısı	Toplam Çalışma Süresi	Bu işyerindeki Toplam Çalışma süresi	Kadro	
Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	,279*	,190*	,323*	,185	-,047	,142	,045	,206	-,192	-,190	-,112	,082	,069	,077	,069	1										
Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	,264*	,199	,212	,276*	,082	,091	,036	,121	-,236*	-,216	-,155	-,085	-,105	-,058	,046	,406*	1									
Temas Sıklığı	,124	,116	,065	,145	,006	-,002	-,084	,090	-,001	,131	-,144	,022	,030	,013	,035	-,110	,031	1								
Yaş	-,184	-,252*	-,211	,052	-,002	-,155	-,240*	-,001	,213*	,263*	,064	-,049	-,078	-,022	-,184	-,130	-,052	,174	1							
Eğitim Düzeyi	,233*	,261*	,161	,159	,382*	-,140	-,042	-,204	-,393*	-,291*	-,373*	-,044	-,062	-,025	,156	-,109	-,120	-,016	-,030	1						
Hanedeki Toplam Gelir	,240*	,318*	,104	,185	,159	-,145	-,155	-,079	-,253*	-,207	-,191	-,112	-,120	-,089	,011	-,089	-,013	-,084	-,045	,517*	1					
Hane Gelir Algısı	,063	,102	,070	-,040	-,157	,235*	,208	,188	-,065	,047	-,137	,072	-,032	,127	-,020	-,119	-,073	-,107	-,120	,117	,323*	1				
Toplam Çalışma Süresi	-,170	-,265*	-,129	,008	,119	-,209	-,228*	-,117	,130	,126	,039	,101	,107	,080	-,211	-,296*	-,180	,138	,816*	,034	-,041	-,085	1			
Bu işyerindeki Toplam Çalışma Süresi	-,206	-,245*	-,143	-,118	,066	-,092	-,144	-,003	,252*	,169	,205	,011	,010	,009	-,192	-,330*	-,146	,039	,599*	-,119	-,068	-,125	,558*	1		
Kadro	,269*	,295*	,135	,265*	,338*	-,173	-,072	-,229*	-,336*	-,362*	-,194	-,065	-,148	,000	,019	-,032	-,088	-,087	-,133	,571*	,463*	,176	-,043	-,186	1	

p<.05

3.3. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada ele alınan belirli değişkenlerin işyerinde engelliye yönelik tutumlar ve alt faktörlerini yordayıp yordamadığını sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizlerine ilişkin bulgular aşağıda ele alınmaktadır.

3.3.1. Engellilere Yönelik Toplam Tutum Puanlarına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada ele alınan değişkenlerin işyerinde engelliye yönelik tutumlardaki değişimi açıklama düzeyini belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'ten izlenebilir. Analize birinci blokta (sırada) cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro, eğitim, hanedeki toplam gelir, hane gelir algısı, toplam çalışma süresi, bu işyerindeki toplam çalışma süresi ve sosyal beğenirlik değişkenleri kontrol değişkeni olarak alınmıştır. Bu değişkenler birlikte işyerinde engellilere yönelik tutum değişkenine ilişkin toplam varyansın yüzde 22'sini açıklamaktadır.

Birinci blokta (sırada) bulunan değişkenler kontrol edilerek, analize ikinci blokta (sırada) “sistemi meşrulaştırma eğilimi, bireysel adil dünya ve genel adil dünya inancı, eşitliğe karşıt olma, grup temelli baskınlık, gönüllü ilişki sürdürme isteği, sosyal ilişki sürdürme isteği, temas sıklığı, eşit olma algısı” değişkenleri dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, 2. blok değişkenlerinin toplam varyansın yüzde 30.9'unu açıkladığı belirlenmiştir. Birinci bloktaki tüm değişkenlerin, işyerinde engelliye yönelik tutum değişkenine ilişkin toplam varyansın yüzde 22'sini açıklama gücü bulunurken ve ikinci bloktaki değişkenlerin analize dâhil edilmesiyle toplam varyansın yüzde 52,9'ünü açıklama gücüne yükseldiği görülmektedir.

Tablo 5'ten izlenebileceği şekilde *eşitliğe karşıt olma* alt faktörü (SBY) ($\beta = -.395$, $t = -2,378$, $SH = ,376$, $p = .022$) ve *grup temelli başkanlık* alt faktörü (SBY) ($\beta = -.294$, $t = -2,163$, $SH = ,321$, $p = .036$) işyerinde engelliye yönelik tutumları anlamlı şekilde yordar.

Tablo. 5. İşyerinde Engellilere Yönelik Tutumlara İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	B	SH	β	t	p	R ²	R ² _{değ}	F	pF
1. Adım						.220	.220	1.580	.137
Cinsiyet (E)	-10,025	5,720	-.233	-1,753	,085				
Yaş	,272	,631	,109	,431	,668				
Medeni Durum (Bekar)	-4,088	6,076	-.091	-.673	,504				
Kadro	6,535	3,482	,311	1,877	,066				
Eğitim	-.191	2,307	-.014	-.083	,934				
Hanedeki Toplam Gelir	,000	,001	,028	,168	,867				
Hane Gelir Algısı	-.892	3,169	-.036	-.281	,779				
Toplam Çalışma Süresi	-.276	,634	-.106	-.435	,665				
Bu İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi	-.921	,707	-.206	-1,302	,198				
Toplam Sosyal Beğenirlik	,126	,178	,089	,708	,482				
Değişkenler	B	SH	β	t	p	R ²	R ² _{değ}	F _{değ}	p F _{değ}
2. Adım						.529	.309	3,419	.003
Cinsiyet (E)	-.187	5,747	-.004	-.032	,974				
Yaş	,131	,600	,053	,219	,828				
Medeni Durum (Bekar)	-1,096	5,423	-.024	-.202	,841				
Kadro	2,988	3,500	,142	,854	,398				
Eğitim	-1,580	2,362	-.117	-.669	,507				
Hanedeki Toplam Gelir	,001	,001	,135	,885	,380				
Hane Gelir Algısı	-.738	3,054	-.030	-.242	,810				
Toplam Çalışma Süresi	-.248	,581	-.095	-.427	,671				
Bu İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi	,139	,683	,031	,203	,840				
Sosyal Beğenirlik	-.042	,192	-.029	-.217	,829				
Sistemi Meşrulaştırma	-.282	,546	-.072	-.516	,608				
Bireysel Adil Dünya İ. (A.D.İ.)	,030	,534	,008	,056	,955				
Genel Adil Dünya İ. (A.D.İ.)	,322	,628	,071	,513	,610				
Eşitliğe Karşıt Olma (S.B.Y.)	-.894	,376	-.395	-2,378	,022*				
Grup Temelli Başkanlık (S.B.Y.)	-.695	,321	-.294	-2,163	,036*				
Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	3,985	3,303	,178	1,206	,234				
Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	,164	,803	,027	,204	,839				
Temas Sıklığı	1,805	1,029	,212	1,754	,086				
Eşit Olma Algısı	,709	1,798	,042	,394	,695				

p<.05

3.3.2. Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım Alt Faktörüne İlişkin Hiyerarşik

Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 6'dan işyerinde engelliye yönelik tutumların alt faktörü olan engelli istihdamına genel yaklaşıma ilişkin hiyerarşik regresyon analizi izlenebilir.

Tablo.6. Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım Alt Faktörüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	B	SH	β	t	p	R ²	R ² _{değ}	F	p F
1. Adım						.263	.263	2.001	.050
Cinsiyet (E)	-4,369	2,481	-,227	-1,761	,084				
Yaş	,109	,274	,098	,397	,693				
Medeni Durum (Bekar)	-2,285	2,635	-,114	-,867	,390				
Kadro	2,171	1,510	,232	1,438	,156				
Eğitim	-,051	1,001	-,008	-,051	,960				
Hanedeki Toplam Gelir	,000	,000	,143	,871	,387				
Hane Gelir Algısı	-,746	1,375	-,068	-,543	,589				
Toplam Çalışma Süresi	-,247	,275	-,212	-,897	,374				
Bu İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi	-,350	,307	-,176	-1,142	,258				
Sosyal Beğenirlik	,046	,077	,072	,591	,557				
Değişkenler	B	SH	β	t	p	R²	R²_{değ}	F_{değ}	p F_{değ}
2. Adım						.501	.238	2.488	.020
Cinsiyet (E)	-1,888	2,639	-,098	-,716	,478				
Yaş	,118	,276	,106	,426	,672				
Medeni Durum (Bekar)	-1,357	2,490	-,068	-,545	,588				
Kadro	,436	1,607	,047	,271	,787				
Eğitim	-,326	1,085	-,054	-,301	,765				
Hanedeki Toplam Gelir	,000	,000	,167	1,067	,291				
Hane Gelir Algısı	-,493	1,402	-,045	-,352	,727				
Toplam Çalışma Süresi	-,337	,267	-,289	-1,264	,213				
Bu İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi	-,052	,314	-,026	-,166	,869				
Sosyal Beğenirlik	-,013	,088	-,021	-,148	,883				
Sistemi Meşrulaştırma	-,227	,251	-,129	-,904	,371				
Bireysel Adil Dünya İ. (A.D.İ.)	-,096	,245	-,056	-,393	,696				
Genel Adil Dünya İ. (A.D.İ.)	-,034	,288	-,017	-,117	,907				
Eşitliğe Karşıt Olma (S.B.Y.)	-,417	,173	-,413	-2,416	,020*				
Grup Temelli Baskınlık (S.B.Y.)	-,280	,148	-,265	-1,898	,064				
Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	-,231	1,517	-,023	-,152	,880				
Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	,037	,369	,013	,100	,921				
Temas Sıklığı	,660	,472	,173	1,396	,169				
Eşit Olma Algısı	,036	,826	,005	,043	,965				

p<.05

Analize birinci blokta (sırada) cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro, eğitim, hanedeki toplam gelir, hane gelir algısı, toplam çalışma süresi, bu işyerindeki toplam çalışma süresi ve sosyal beğenirlik değişkenleri kontrol değişkeni olarak alınmıştır. Bu değişkenler birlikte işyerinde engelliye yönelik tutum değişkenine ilişkin toplam varyansın yüzde 26,3'ünü açıklamaktadır.

Birinci blokta (sırada) bulunan değişkenler kontrol edilerek analize ikinci blokta (sırada) “sistemi meşrulaştırma eğilimi, bireysel adil dünya ve genel adil dünya inancı, eşitliğe karşıt olma, grup temelli baskınlık, gönüllü ilişki sürdürme isteği, sosyal ilişki sürdürme isteği, temas sıklığı, eşit olma algısı” değişkenleri dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, 2. blok değişkenlerinin toplam varyansın yüzde 23.8'ini açıkladığı belirlenmiştir. Birinci bloktaki tüm değişkenlerin, engelli istihdamına genel yaklaşıma ilişkin toplam varyansın yüzde 26.3'ünü açıklama gücü bulunurken ve ikinci bloktaki değişkenlerin analize dâhil edilmesiyle toplam varyansın yüzde 50.1'ini açıklama gücüne yükseldiği görülmektedir.

Tablo 6'dan izlenebileceği şekilde *eşitliğe karşıt olma alt faktörü (SBY)* ($\beta = -.413$, $t = -2,416$, $SH = .173$, $p = .020$) Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım Alt Faktörünü anlamlı şekilde yordar.

3.3.3. Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı Alt Faktörüne Ait Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 7'de işyerinde engelliye yönelik tutumların alt faktörü olan *engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıya* ait hiyerarşik regresyon analizi izlenebilir.

Analize birinci blokta (sırada) cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro, eğitim, hanedeki toplam gelir, hane gelir algısı, toplam çalışma süresi, bu işyerindeki toplam

çalışma süresi ve sosyal beğenirlik değişkenleri kontrol değişkeni olarak alınmıştır. Bu değişkenler birlikte engellilere yönelik tutum değişkenine ilişkin toplam varyansın yüzde 14,1'ini açıklamaktadır.

Birinci blokta (sırada) bulunan değişkenler kontrol edilerek analize ikinci blokta (sırada) sistemi meşrulaştırma eğilimi, bireysel adil dünya ve genel adil dünya inancı, eşitliğe karşıt olma, grup temelli baskınlık, gönüllü ilişki sürdürme isteği, sosyal ilişki sürdürme isteği, temas sıklığı, eşit olma algısı değişkenleri dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, 2. blok değişkenlerinin toplam varyansın yüzde 27,9'unu açıkladığı belirlenmiştir. Birinci bloktaki tüm değişkenlerin, *engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörüne* ilişkin toplam varyansın yüzde 14,1'ini açıklama gücü bulunurken ve ikinci bloktaki değişkenlerin analize dâhil edilmesiyle toplam varyansın yüzde 42'sini açıklama gücüne yükseldiği görülmektedir.

Tablo 7'den izlenebileceği gibi *engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği* ($\beta = ,371$, $t = 2,266$, $SH = 1,492$, $p = ,028$) engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörünün anlamlı bir yordayıcısıdır.

Tablo.7. Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı Alt Faktörüne Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	B	SH	β	t	p	R2	R ² _{deg}	F	p F
1. Adım						.141	.141	.921	.521
Cinsiyet (E)	-3,818	2,442	-,218	-1,563	,124				
Yaş	,025	,269	,024	,091	,928				
Medeni Durum (Bekar)	,585	2,594	,032	,225	,823				
Kadro	2,044	1,487	,239	1,375	,175				
Eğitim	,229	,985	,042	,233	,817				
Hanedeki Toplam Gelir	,000	,000	-,104	-,585	,561				
Hane Gelir Algısı	,444	1,353	,045	,328	,744				
Toplam Çalışma Süresi	-,030	,271	-,028	-,112	,912				
Bu İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi	-,186	,302	-,103	-,617	,540				
Sosyal Beğenirlik	,070	,076	,121	,916	,364				

Değişkenler	B	SH	β	t	p	R ²	R ² _{değ}	F _{değ}	p F _{değ}
2. Adım						.420	.279	2.507	.020
Cinsiyet (E)	1,184	2,595	,068	,456	,650				
Yaş	-,182	,271	-,180	-,672	,505				
Medeni Durum (Bekar)	1,620	2,448	,089	,662	,511				
Kadro	1,278	1,580	,150	,809	,423				
Eğitim	-,244	1,066	-,044	-,228	,820				
Hanedeki Toplam Gelir	,000	,000	,055	,326	,746				
Hane Gelir Algısı	,000	1,379	,000	,000	1,000				
Toplam Çalışma Süresi	,152	,262	,143	,580	,564				
Bu İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi	,301	,308	,165	,975	,334				
Sosyal Beğenirlik	-,007	,087	-,012	-,078	,938				
Sistemi Meşrulaştırma	-,055	,247	-,035	-,225	,823				
Bireysel Adil Dünya (A.D.İ.)	,005	,241	,003	,019	,985				
Genel Adil Dünya (A.D.İ.)	,425	,283	,230	1,500	,140				
Eşitliğe Karşıt Olma (S.B.Y.)	-,190	,170	-,206	-1,117	,270				
Grup Temelli Baskınlık (S.B.Y.)	-,211	,145	-,219	-1,454	,153				
Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	3,380	1,492	,371	2,266	,028*				
Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	,090	,363	,036	,248	,805				
Temas Sıklığı	,617	,465	,178	1,328	,190				
Eşit Olma Algısı	,507	,812	,074	,624	,536				

p<.05

3.3.4. Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği Alt Faktörüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi Tablo 8'den izlenebilir.

Tablo.8. Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği Alt Faktörüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	B	SH	β	t	P	R ²	R ² _{değ}	F	pF
1. Adım						.187	.187	1.292	.258
Cinsiyet (E)	-1,839	1,746	-,143	-1,053	,297				
Yaş	,139	,193	,186	,720	,475				
Medeni Durum (Bekar)	-2,387	1,854	-,178	-1,287	,203				
Kadro	2,320	1,063	,370	2,184	,033*				
Eğitim	-,369	,704	-,091	-,524	,602				
Hanedeki Toplam Gelir	3,626	,000	,023	,132	,896				
Hane Gelir Algısı	-,590	,967	-,081	-,610	,544				
Toplam Çalışma Süresi	,001	,194	,001	,004	,997				
Bu İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi	-,385	,216	-,288	-1,781	,080				
Toplam Sosyal Beğenirlik	,011	,054	,025	,199	,843				

Değişkenler	B	SH	β	t	p	R ²	R ² değ	F _{değ}	p F _{değ}
2.Adım						.488	.301	3.067	.006
Cinsiyet (E)	,518	1,791	,040	,289	,774				
Yaş	,196	,187	,263	1,049	,300				
Medeni Durum (Bekar)	-1,359	1,690	-,101	-,804	,425				
Kadro	1,274	1,091	,203	1,168	,249				
Eğitim	-1,010	,736	-,250	-1,373	,176				
Hanedeki Toplam Gelir	,000	,000	,126	,796	,430				
Hane Gelir Algısı	-,245	,952	-,033	-,258	,798				
Toplam Çalışma Süresi	-,063	,181	-,081	-,348	,729				
Bu İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi	-,110	,213	-,082	-,517	,608				
Sosyal Beğenirlik	-,022	,060	-,052	-,366	,716				
Sistemi Meşrulaştırma	,000	,170	,000	,001	,999				
Bireysel Adil Dünya (A.D.İ.)	,122	,166	,105	,732	,468				
Genel Adil Dünya (A.D.İ.)	-,069	,196	-,051	-,355	,724				
Eşitliğe Karşıt Olma (S.B.Y.)	-,287	,117	-,424	-2,451	,018*				
Grup Temelli Baskınlık (S.B.Y.)	-,204	,100	-,288	-2,038	,047*				
Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	,836	1,029	,125	,812	,421				
Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	,037	,250	,020	,148	,883				
Temas Sıklığı	,528	,321	,207	1,647	,106				
Eşit Olma Algısı	,166	,560	,033	,297	,768				

p<.05

Analize birinci blokta (sırada) cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro, eğitim, hanedeki toplam gelir, hane gelir algısı, toplam çalışma süresi, bu işyerindeki toplam çalışma süresi ve sosyal beğenirlik değişkenleri kontrol değişkeni olarak alınmıştır. Bu değişkenler birlikte engellilere yönelik tutum değişkenine ilişkin toplam varyansın yüzde 18,7'sini açıklamaktadır.

Birinci blokta (sırada) bulunan değişkenler kontrol edilerek analize ikinci blokta (sırada) “sistemi meşrulaştırma eğilimi, bireysel adil dünya ve genel adil dünya inancı, eşitliğe karşıt olma, grup temelli baskınlık, gönüllü ilişki sürdürme isteği, sosyal ilişki sürdürme isteği, temas sıklığı, eşit olma algısı” değişkenleri dâhil edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, ikinci blok değişkenlerinin toplam varyansın yüzde 30,1'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Birinci bloktaki tüm değişkenlerin, çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliğine ilişkin toplam varyansın yüzde 18,7'sini açıklama gücü bulunurken

ve ikinci bloktaki değişkenlerin analize dâhil edilmesiyle toplam varyansın yüzde 48,8'ini açıklama gücüne yükseldiği görölmektedir.

Tablo 8'den izlenebileceği gibi katılımcılara ait kadro düzeyi ($\beta=,370$, $t=2,184$, $SH=1,063$, $p=,033$), eşitliğe karşıt olma alt faktörü (SBY) ($\beta=-,287$, $t= -2,451$, $SH=,117$, $p=,018$) ve grup temelli baskınlık alt faktörü (SBY) ($\beta=-,204$, $t=-2,038$, $SH=,100$, $p=,047$) Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği alt faktörünün anlamlı yordayıcılarıdır.

3.4. T-Testi Analizleri Bulguları

3.4.1. Cinsiyete göre T-Testi Analizi Bulguları

Tablo 9'dan izleneceği gibi işyerinde engelliye yönelik tutumların alt faktörü engelli istihdamına genel yaklaşım, bireysel adil dünya inancı ve engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği puanlarında cinsiyete göre anlamlı fark görölmüştür ($p<.05$).

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü açısından cinsiyete göre anlamlı fark tespit edilmiştir, $t=1,898$, $p<.05$. Kadınların engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü toplam puanları ($\bar{x}=87,0244$) erkeklerden ($\bar{x}=83,1106$) daha yüksektir. Buna göre kadınların engelli istihdamına genel yaklaşımının daha olumlu olduğu söylenebilir.

Bireysel adil dünya inancı (ADİ) toplam puanları açısından cinsiyete göre anlamlı fark tespit edilmiştir, $t=-2,246$, $p<.05$. Kadınların bireysel adil dünya inancı (ADİ) toplam puanları ($\bar{x}=19,7111$) puanları erkeklerden ($\bar{x}=22,3116$) daha düşüktür. Buna göre kadınların kişisel olarak dünyanın adil olduğuna dair inançlarının erkeklerden daha düşük olduğu söylenebilir.

Engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği açısından cinsiyete göre anlamlı fark tespit edilmiştir, $t=3,209$, $p<.05$. Kadınların engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteğine ilişkin puanları ($\bar{X}=4,75$) erkeklerden ($\bar{X}=4,1591$) daha yüksektir. Buna göre kadınların engellilerle olan ilişkilerini erkeklerden daha gönüllü olarak sürdürdüğü söylenebilir.

Tablo.9. Cinsiyete göre T-Testi Analizi Bulguları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar	K	45	192,1586	17,77647	1,898	,061
	E	45	184,0889	22,29692		
Engelli istihdamına genel yaklaşım	K	45	87,0244	6,92082	2,092	,039*
	E	45	83,1106	10,47211		
Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı	K	45	59,0995	8,40455	1,731	,087
	E	45	55,9539	8,83322		
Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği	K	45	46,0347	5,69736	,764	,447
	E	45	45,0244	6,80042		
Sistemi Meşrulaştırma	K	45	25,7778	6,12331	,526	,600
	E	45	25,1540	5,07079		
Adil Dünya İnancı	K	45	38,5509	8,13334	-1,338	,184
	E	45	41,0580	9,58658		
Bireysel adil dünya inancı	K	45	19,7111	5,42562	-2,246	,027*
	E	45	22,3116	5,55875		
Genel adil dünya inancı	K	45	18,8398	4,62955	,089	,929
	E	45	18,7464	5,26176		
Sosyal Baskınlık Yönelimi	K	45	39,0245	14,46645	-1,399	,165
	E	45	43,7315	17,33333		
Eşitliğe karşıt olma	K	45	16,2000	9,91693	-1,529	,130
	E	45	19,3601	9,68674		
Grup temelli baskınlık	K	45	21,0245	8,74301	-,580	,564
	E	45	22,1040	8,92158		
Sosyal Beğenirlik	K	45	108,6933	16,86991	-,435	,665
	E	45	110,1636	15,16194		
Öz-aldatma	K	45	45,5876	7,53956	-1,245	,216
	E	45	47,4047	6,24369		
İzlenim yönetimi	K	45	63,1056	11,27497	,152	,880
	E	45	62,7589	10,35611		
Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	K	44	4,7500	,61474	3,209	,002*
	E	44	4,1591	1,05529		
Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	K	41	15,4634	3,26418	1,863	,066
	E	40	14,0250	3,67589		

Temas Sıklığı	K	44	7,2500	2,33403	-,359	,720
	E	44	7,4318	2,41505		
Eşit Olma Algısı	K	42	3,4524	1,45170	-,633	,529
	E	44	3,6364	1,24061		

p<.05

3.4.2. Katılımcının Engeli Olup Olmamasına Göre T-Testi Analizi Bulguları

Tablo 10'dan izlenebileceği gibi işyerinde engelliye yönelik tutumlar, engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü, adil dünya inancı, bireysel adil dünya inancı (ADİ), sosyal beğenirlik, izlenim yönetimi alt faktörü (SB) puanlarında katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark bulunmuştur (p<.05).

İşyerinde engelliye yönelik tutum puanları açısından katılımcının engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir, t=-2,091, p<.05. Buna göre engeli olan katılımcıların işyerinde engelliye yönelik tutumları ($\bar{X} = 178,7281$) engeli olmayan katılımcılara ($\bar{X} = 190,4894$) göre daha olumsuzdur.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörüne ilişkin puanlar açısından katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir t=-2,571, p<.05. Buna göre engeli olmayan katılımcıların ($\bar{X} = 58,7505$) engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algısı engeli olan katılımcılardan ($\bar{X} = 52,7241$) daha olumludur.

Adil dünya inancına ilişkin puanlar açısından katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir, t=-2,232 , p<.05. Buna göre engeli olmayan katılımcılar ($\bar{X} = 40,7771$) dünyayı engeli olan katılımcılardan ($\bar{X} = 35,2295$) daha adil bir yer olarak görmektedir.

Bireysel adil dünya inancına ilişkin puanlar açısından katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir, $t = -2,629$, $p < .05$. Buna göre engeli olmayan katılımcılar ($\bar{X} = 21,7300$) bireysel olarak dünyayı engeli olan katılımcılardan ($\bar{X} = 17,6667$) daha adil bir yer olarak görmektedir.

Sosyal beğenirlik düzeyine ilişkin puanlar açısından katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir, $t = -2,318$, $p < .05$. Buna göre engeli olmayan katılımcıların sosyal beğenirlik düzeyleri ($\bar{X} = 111,3860$) engeli olan katılımcılardan ($\bar{X} = 101,2045$) daha yüksektir.

İzlenim yönetimi düzeyine ilişkin puanlar açısından katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir, $t = -2,531$, $p < .05$. Buna göre engeli olmayan katılımcıların izlenim yönetimi düzeyleri ($\bar{X} = 64,3269$) engeli olan katılımcılardan ($\bar{X} = 56,8476$) daha yüksektir.

Tablo.10. Katılımcının Engelli Olup Olmamasına Göre T-Testi Analizi Bulguları

Engeliniz var mı?		N	\bar{X}	SS	t	p
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum	E	15	178,7281	19,03725	-2,091	,039*
	H	74	190,4894	20,02310		
Engelli istihdamına genel yaklaşım	E	15	82,0750	8,13766	-1,478	,143
	H	74	85,8237	9,10455		
Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı	E	15	52,7241	8,79878	-2,571	,012*
	H	74	58,7505	8,17604		
Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği	E	15	43,9291	5,85878	-1,119	,266
	H	74	45,9152	6,34134		
Sistemi Meşrulaştırma	E	15	25,0667	5,52225	-,321	,749
	H	74	25,5802	5,67804		
Adil Dünya İnancı	E	15	35,2295	7,40717	-2,232	,028*
	H	74	40,7771	9,01480		
Bireysel adil dünya inancı	E	15	17,6667	5,98411	-2,629	,010*
	H	74	21,7300	5,35143		
Genel adil dünya inancı	E	15	17,5628	4,76492	-1,058	,293
	H	74	19,0470	4,98762		
Sosyal Baskınlık Yönelimi	E	15	48,7142	21,64125	1,590	,131
	H	74	39,4636	13,99170		

Eşitliğe karşıt olma	E	15	23,5142	13,77833	1,933	,071
	H	74	16,3850	8,34939		
Grup temelli baskınlık	E	15	22,7333	11,42345	,508	,618
	H	74	21,1592	8,17408		
Sosyal Beğenirlik	E	15	101,2045	18,85559	-2,318	,023*
	H	74	111,3860	14,78059		
Öz-aldatma	E	15	44,3569	8,14121	-1,389	,168
	H	74	47,0591	6,59933		
İzlenim yönetimi	E	15	56,8476	12,09841	-2,531	,013*
	H	74	64,3269	10,08478		
Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	E	14	4,2143	,89258	-1,049	,297
	H	73	4,4932	,91474		
Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	E	14	14,2143	3,33233	-,626	,533
	H	67	14,8657	3,57981		
Temas Sıklığı	E	14	7,4286	2,20887	,163	,871
	H	73	7,3151	2,42027		
Eşit Olma Algısı	E	14	2,9286	1,14114	-1,976	,051
	H	71	3,6901	1,34792		

p<.05

3.4.3. Engelli Aile Yakını Olup Olmamasına Göre T-Testi Analizi Bulguları

Tablo 11’den izlenebileceği gibi ailede engelli yakınlarının olup olmamasına göre katılımcıların tutum puanlarında anlamlı fark bulunmamıştır (p<.05).

Tablo.11. Engelli Aile Yakını Olup Olmamasına Göre T-Testi Bulguları

Ailenizde engelli yakınınız var mı?	N	\bar{X}	SS	t	p	
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar	E	20	190,1076	17,99639	,490	,626
	H	70	187,5569	21,19246		
Engelli istihdamına genel yaklaşım	E	20	86,4477	7,05365	,772	,442
	H	70	84,6732	9,54251		
Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı	E	20	57,5727	8,27202	,027	,979
	H	70	57,5135	8,89848		
Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği	E	20	46,0872	5,49526	,450	,654
	H	70	45,3702	6,48774		
Sistemi Meşrulaştırma	E	20	26,2000	5,19717	,663	,509
	H	70	25,2562	5,72667		
Adil Dünya İnancı	E	20	36,6500	6,71428	-1,814	,073
	H	70	40,7057	9,31211		
Bireysel adil dünya inancı	E	20	19,2500	3,91858	-1,604	,112
	H	70	21,5146	5,94109		

Genel adil dünya inancı	E	20	17,4000	5,09282	-1,442	,153
	H	70	19,1911	4,84353		
Sosyal Baskınlık Yönelimi	E	20	36,4914	13,88594	-1,556	,123
	H	70	42,7742	16,43991		
Eşitliğe karşıt olma	E	20	15,3856	7,58180	-1,233	,221
	H	70	18,4642	10,38458		
Grup temelli baskınlık	E	20	19,1557	8,00876	-1,395	,166
	H	70	22,2524	8,94745		
Sosyal Beğenirlik	E	20	109,0087	13,73215	-,133	,895
	H	70	109,5483	16,63692		
Öz-aldatma	E	20	45,8545	5,62033	-,467	,642
	H	70	46,6795	7,30295		
İzlenim yönetimi	E	20	63,1543	10,39273	,104	,917
	H	70	62,8688	10,94235		
Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	E	20	4,4000	1,04630	-,304	,762
	H	68	4,4706	,87196		
Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	E	19	14,3158	3,75725	-,615	,540
	H	62	14,8871	3,47405		
Temas Sıklığı	E	20	7,6500	2,79614	,663	,509
	H	68	7,2500	2,23523		
Eşit Olma Algısı	E	20	3,4500	1,53811	-,365	,716
	H	66	3,5758	1,28973		

p<.05

3.4.4. Daha Önce Engellilerle Çalışıp Çalışmamış Olmaya Göre T-Testi Analizi Bulguları

Tablo 12'den izlenebileceği gibi engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü, bireysel adil dünya inancı (ADI) ve engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği puanları açısından katılımcıların daha önce engelli bireylerle çalışıp çalışmamış olmasına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<.05).

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörüne ilişkin toplam puanlar açısından katılımcıların daha önce engellilerle çalışıp çalışmamış olmasına göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir, t=2,092, p<.05. Buna göre daha önce engellilerle çalışmış olan katılımcıların engelli istihdamına genel yaklaşımları ($\bar{X} = 88,5993$) daha önce engellilerle çalışmamış olan katılımcılara ($\bar{X} = 83,3016$) göre daha olumludur.

Bireysel adil dünya inancına (ADİ) ilişkin toplam puanlar açısından katılımcıların daha önce engellilerle çalışıp çalışmamış olmasına göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir, $t = -2,246$, $p < .05$. Buna göre daha önce engellilerle çalışmış olan katılımcıların bireysel adil dünya inançları ($\bar{X} = 20,067$) daha önce engellilerle çalışmamış olan katılımcılara ($\bar{X} = 21,4835$) göre daha düşüktür.

Engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteğine ilişkin toplam puanlar açısından katılımcıların daha önce engellilerle çalışıp çalışmamış olmasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir, $t = 3,209$, $p < .05$. Buna göre daha önce engellilerle çalışmış olan katılımcıların gönüllü ilişki sürdürme isteği ($\bar{X} = 4,3$) daha önce engellilerle çalışmamış olan katılımcılardan ($\bar{X} = 4,5345$) daha düşüktür.

Tablo.12. Daha Önce Engellilerle Çalışıp Çalışmamış Olmaya Göre T-Testi Analizi Bulguları

Engellilerle Çalışmış Olma		N	\bar{X}	SS	T	p
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar	E	30	193,7248	16,27565	1,898	,061
	H	60	185,3232	21,84317		
Engelli istihdamına genel yaklaşım	E	30	88,5993	5,68978	2,092	,039*
	H	60	83,3016	9,89546		
Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı	E	30	58,6815	7,29158	1,731	,087
	H	60	56,9492	9,35361		
Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği	E	30	46,4439	6,68044	,764	,447
	H	60	45,0723	6,04246		
Sistemi Meşrulaştırma	E	30	26,5155	5,65781	,526	,600
	H	60	24,9411	5,54184		
Adil Dünya İnancı	E	30	38,9749	10,17944	-1,338	,184
	H	60	40,2192	8,2952		
Bireysel adil dünya inancı	E	30	20,067	6,86291	-2,246	,027*
	H	60	21,4835	4,87291		
Genel adil dünya inancı	E	30	18,9078	4,93976	,089	,929
	H	60	18,7357	4,96292		
Sosyal Baskınlık Yönelimi	E	30	36,9107	16,12296	-1,399	,165
	H	60	43,6117	15,67124		
Eşitliğe karşıt olma	E	30	16,5498	9,71107	-1,529	,130
	H	60	18,3952	9,98099		

Grup temelli baskınlık	E	30	18,6265	8,0526	-,580	,564
	H	60	23,0331	8,85179		
Sosyal Beğenirlik	E	30	110,1736	18,11254	-,435	,665
	H	60	109,0558	14,92742		
Öz-aldatma	E	30	46,6349	7,74502	-1,245	,216
	H	60	46,4268	6,57461		
İzlenim yönetimi	E	30	63,5387	11,89458	,152	,880
	H	60	62,629	10,24749		
Gönüllü İlişki Sürdürme İsteği	E	30	4,3	1,05536	3,209	,002*
	H	58	4,5345	0,82111		
Sosyal İlişki Sürdürme İsteği	E	27	14,6667	3,97105	1,863	,066
	H	54	14,7963	3,32163		
Temas Sıklığı	E	30	8,4	2,69866	-,359	,720
	H	58	6,7931	1,98024		
Eşit Olma Algısı	E	30	3,9667	1,27261	-,633	,529
	H	56	3,3214	1,33631		

p<.05

3.4.5. Engellilerle İlgili Proje ve Eğitime Katılmış Olmaya Göre T-Testi Analizi Bulguları

Tablo 13'ten izlenebileceği gibi yapılan analizde katılımcıların daha önce engellilerle ilgili proje ve eğitimlere katılmış olmalarına göre İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar üzerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır (p<.05).

Tablo.13. Engellilerle İlgili Proje ve Eğitimlere Katılmış Olmaya göre T-Testi Analizi Bulguları

Engellilerle İlgili Proje ve Eğitimlere Katılmış Olmak	N	\bar{X}	SS	t	p	
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar	E	20	191,7999	19,68022	,910	,365
	H	70	187,0734	20,69013		
Engelli istihdamına genel yaklaşım	E	20	87,5739	6,92396	1,413	,161
	H	70	84,3514	9,48301		
Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı	E	20	58,5763	9,48567	,608	,544
	H	70	57,2268	8,53455		
Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği	E	20	45,6497	6,60613	,097	,923
	H	70	45,4952	6,20480		
Sistemi meşrulaştırma	E	20	26,8733	6,19436	1,279	,204
	H	70	25,0638	5,39717		
Adil dünya inancı	E	20	39,8902	8,68694	,048	,961
	H	70	39,7799	9,05842		

Bireysel adil dünya inancı	E	20	20,9506	5,52959	-,055	,957
	H	70	21,0287	5,67979		
Genel adil dünya inancı	E	20	18,9397	4,89344	,150	,881
	H	70	18,7512	4,97225		
Sosyal Baskınlık Yönelimi	E	20	36,4568	14,81698	-1,568	,121
	H	70	42,7841	16,21066		
Eşitliğe karşıt olma	E	20	15,9746	7,98318	-,926	,357
	H	70	18,2959	10,34606		
Grup temelli baskınlık	E	20	18,6305	7,62435	-1,709	,091
	H	70	22,4025	8,98142		
Sosyal Beğenirlik	E	20	113,2041	12,91127	1,202	,232
	H	70	108,3497	16,66020		
Öz-aldatma	E	20	47,6989	6,01818	,877	,383
	H	70	46,1525	7,18835		
İzlenim yönetimi	E	20	65,5052	9,54725	1,215	,228
	H	70	62,1971	11,04213		
Gönüllü ilişki sürdürme isteği	E	20	4,3500	,81273	-,583	,561
	H	68	4,4853	,93828		
Sosyal ilişki sürdürme isteği	E	19	14,7368	3,57215	-,023	,982
	H	62	14,7581	3,54218		
Temas sıklığı	E	20	7,8500	2,39022	1,097	,276
	H	68	7,1912	2,35161		
Eşit Olma Algısı	E	20	3,8500	1,18210	1,156	,251
	H	66	3,4545	1,38322		

p<.05

4. BÖLÜM: TARTIŞMA

Kamuya ait bir işyerinde engelliye yönelik tutumlarla sosyal baskınlık yönelimi, sistemi meşrulaştırma ve adil dünya inancı ve bazı bireysel-örgütsel değişkenlerle ilişkilerin belirlenmesi amacıyla yürütülen bu çalışmada, yöneltilen soruların yanıtlarını değerlendirmek için elde edilen verilere Pearson Korelasyon Analizi, Hiyerarşik Regresyon Analizi ve T-Testi uygulanmıştır. Bu bölümde analizlerde elde edilen bulgular değerlendirilecektir.

4.1. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumların Sosyal Baskınlık Yönelimi, Sistemi Meşrulaştırma ve Adil Dünya İnancı ve Bazı Bireysel-Örgütsel Değişkenlerle Arasındaki İlişkilerin Tartışılması

Yapılan analiz sonuçlarına göre, katılımcıların *işyerinde engelliye yönelik tutum toplam puanlarıyla*, sosyal baskınlık yönelimleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüştür. Katılımcıların sosyal baskınlık yönelimleri arttıkça işyerinde engelliye yönelik tutumları olumsuzlaşmaktadır.

İşyerinde engelliye yönelik tutum toplam puanları ile eşitliğe karşıt olma alt faktörü arasında negatif yönlü anlamlı ilişki görülmüştür. Katılımcıların eşitliğe karşıt olma eğilimleri arttıkça işyerinde engelliye yönelik tutumları olumsuzlaşmaktadır.

İşyerinde engelliye yönelik tutum toplam puanları ile grup temelli baskınlık arasında negatif yönlü anlamlı ilişki görülmüştür. Katılımcıların toplumdaki bazı grupların daha baskın olabileceğine dair eğilimleri arttıkça işyerinde engelliye yönelik tutumları olumsuzlaşmaktadır.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile sosyal baskınlık yönelimi ve alt faktörleri eşitliğe karşıt olma ve grup temelli baskınlık arasında orta düzeyde negatif

yönlü anlamlı ilişki görülmüştür. Buna göre sosyal baskınlık yönelimi arttıkça engelli istihdamına genel yaklaşım olumsuzlaşmaktadır. Katılımcıların eşitliğe karşıt olma eğilimleri arttıkça engelli istihdamına genel yaklaşımları olumsuzlaşmaktadır. Katılımcıların toplumdaki bazı grupların daha baskın olabileceğine dair inançları arttıkça engelli istihdamına genel yaklaşımları olumsuzlaşmaktadır.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü ile sosyal baskınlık yönelimi ve alt faktörleri eşitliğe karşıt olma ve grup temelli baskınlık arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki görülmüştür. Buna göre sosyal baskınlık yönelimi arttıkça engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı olumsuzlaşmaktadır. Katılımcıların eşitliğe karşıt olma eğilimleri arttıkça engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algıları olumsuzlaşmaktadır. Katılımcıların toplumdaki bazı grupların daha baskın olabileceğine dair eğilimleri arttıkça engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı olumsuzlaşmaktadır.

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörü ile sosyal baskınlık yönelimi ve alt faktörleri eşitliğe karşıt olma ve grup temelli baskınlık arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki görülmüştür. Buna göre sosyal baskınlık yönelimi arttıkça çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği olumsuz görülmektedir. Katılımcıların eşitliğe karşıt olma eğilimleri arttıkça çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği olumsuzlaşmaktadır. Katılımcıların toplumdaki bazı grupların daha baskın olabileceğine dair inançları arttıkça çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği olumsuz görülmektedir.

“Sosyal Baskınlık Yönelimi” önceki bölümlerde açıklandığı gibi toplumdaki hiyerarşiyi ve baskın grupların üstünlüğünü destekleyici tutumlarla ilişkilidir. İşyerinde engellilere yönelik tutumlarla sosyal baskınlık yönelimi arasındaki ilişkileri konu edinen çok fazla çalışmaya rastlanmaması nedeniyle genel olarak engellilere yönelik tutumlara

etki etmesi düşünölen çeşitli değişkenlerle ilişkilerini konu edinen çeşitli araştırmalar incelenmiştir. Yıldırım ve Dökmen tarafından yapılan bir araştırmaya göre üniversite öğrencilerinin engellilere yönelik tutumları ile sosyal baskınlık yönelimi arasında negatif ve anlamlı ilişki görölmüştür (Yıldırım ve Dökmen, 2004: 192). Başka bir araştırmada sosyal baskınlık yönelimi ile zihinsel engellilere yönelik olumsuz önyargılar arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Ekehammar vd., 2004: 472). Bir diğer araştırmada engellilere yönelik önyargı ile sosyal baskınlık yöneliminin ilişkisi Türkiye ile Birleşik Krallık örneklemi karşılaştırılmış, araştırmada iki örneklem için de pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tekeş, 2013). Engellilere yönelik önyargılar engellilere yönelik olumsuz tutumları beraberinde getirebilirler. Bir başka araştırmaya göre ise fiziksel engeli olan kişilere yönelik tutumlar ile sosyal baskınlık yönelimi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki görölmüştür (Bustillos ve del Prado Silván-Ferre, 2013: 108). Şiddetle ilgili yürütölen araştırmalara göre sosyal baskınlık yönelimi yüksek olan kişilerin dezavantajlı gruplara yönelik olumsuz tutumlara sahip olabileceği söylenebilir (Göregenli, 2004 ve 2005).

Yürütölen bu araştırmanın bulgularına göre katılımcıların sosyal baskınlık yönelimi arttıkça, işyerinde engelliye yönelik tutumları olumsuzlaşmaktadır. Bu sonuç literatürle uyumludur.

Katılımcıların işyerinde engelliye yönelik tutumları ile *engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği* arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görölmüştür. Buna göre engellilerle ilişkilerini gönüllölük esasına göre sürdüren katılımcıların işyerindeki engellilere yönelik tutumları da daha olumludur. Gönüllü ilişki sürdürme isteği aynı zamanda, engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ve engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Engellilerle ilişkilerini gönüllölük esasına göre sürdüren katılımcıların engelli istihdamına genel

yaklaşımlarının ve engellilerin işyerine ve işe uyumuna yönelik algılarının daha olumlu olduğu görülmüştür.

Katılımcıların işyerinde engelliye yönelik tutumlarıyla engellilerle *sosyal ilişki sürdürme isteği* arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüştür. Engelli bireylerle sosyal ilişki sürdürme isteği yüksek olan katılımcıların işyerinde engellilere yönelik daha olumlu tutumlara sahip oldukları görülmüştür. Engellilerle sosyal ilişki sürdürme isteği ile çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüştür. Buna göre sosyal ilişki sürdürme isteği yüksek olan katılımcılar çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliğine dair daha olumlu görüşlere sahiptir.

Katılımcıların işyerinde engelliye yönelik tutumlarıyla engellilerle temas sıklığı ile anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Sosyal temasa ilişkin bu sonuçlar beklenen sonuçlardır. Engellilerle sosyal yaşantısında, gönüllü biçimde ilişki sürdürme isteği olan bireyler işyerinde de engelliye karşı daha olumlu tutumlara sahiptirler; ancak bu temasın sıklıkla olması şart değildir. Engellilere yönelik sosyal temasın tutumların üzerinde olumlu etki yarattığı yapılan pek çok araştırma sonucunda görülmüştür (Yıldırım vd, 2011; Kaner vd. 2008, Akardere, 2005; Eratay ve Çetin, 2013, Özmen, 1996, Gosse ve Sheppard, 2012; Dragojević, vd., 2010; Furnham ve Pendred, 1983; Yazbeck vd., 2004).

Katılımcıların *eğitim düzeyi* yükseldikçe işyerinde engelliye yönelik tutumları olumlu hale gelmektedir. Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü eğitim düzeyi ile olumlu ilişki içindedir. Bu sonuç da literatürle uyumlu bir sonuçtur. Yapılan araştırmalar eğitim düzeyi yükseldikçe engellilere yönelik tutumları hem genelde hem de işyerinde daha olumlu hale geldiğine işaret etmektedir (Eratay ve Çetin, 2013, Gönülaçan, 2016; Şahin ve Cengiz, 2017; Sar vd., 2010; Çolak ve Çetin, 2014; Yazbeck vd., 2004). Elde edilen bulgular değerlendirilirken araştırmanın yürütüldüğü kamu kurumundaki

katılımcıların eğitim düzeylerinin oldukça yüksek olduğu dikkate alınmalıdır, katılımcıların yarısından fazlası en az lisans düzeyinde eğitime sahiptir (n=48).

Katılımcıların *haneye giren toplam gelir düzeyi* yükseldikçe işyerinde engelliye yönelik tutumları olumlu hale gelmektedir. Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü haneye giren toplam gelir düzeyi ile olumlu ilişki içindedir. Buna göre gelir düzeyi yükseldikçe engelli istihdamına genel yaklaşımların da daha olumlu olduğu görülmektedir. Kurum personelinin gelir düzeyi ($\bar{X}=7.512$, $SS=3.751,19$) Türkiye⁹ açısından yüksek kabul edilebilir. Katılımcıların gelir algısına bakıldığında büyük çoğunluğunun geçim sıkıntısı çekmediği söylenebilir. Katılımcılara gelir algıları sorulduğunda yüzde 46,1'i (n=41) "idare ediyoruz", yüzde 39,3'ü (n=35) "rahat geçiniyoruz" yanıtlarını vermiştir.

Katılımcıların *kadro düzeyi* ile katılımcıların işyerinde engelliye yönelik tutumlarının ilişkili olduğu ve kadro düzeyi daha güvenceli hale geldikçe katılımcıların işyerinde engelliye yönelik daha olumlu tutumlarının olduğu görülmüştür.

Engelli istihdamına genel yaklaşım ve çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörleri de kadro değişkeni ile ilişkilidir. Kadro yükseldikçe engelli istihdamına genel yaklaşım da daha olumlu hale gelmektedir. Aynı şekilde kadro yükseldikçe çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliğine ilişkin tutumlar da daha olumlu hale gelmektedir.

Bu araştırma sosyal tesisi olan bir kamu kurumunda çalışan tüm personelle gerçekleştirilmiştir. Böylelikle farklı kadro düzeylerinde çalışan farklı statülerde personele ulaşılması mümkün olmuştur. Kurumda 657 sayılı DMK'ya göre 4/A, 4/B, 4/C ve 4/D kapsamında çalışan kamu personeli ile beraber sosyal tesisteki yüklenici firmaya bağlı olarak 4857 sayılı İK'ya göre işçi statüsünde çalışan personel bulunur. Araştırma

⁹ Araştırmanın yapıldığı tarihler itibarıyla 2021 yılı asgari ücret brüt 3.577,50 TL net 2.825,90 TL'dir.

kapsamında hem kamu personeli hem de kuruma ait sosyal tesiste çalışan taşeron firmada işçi statüsünde çalışan personel örnekleme dahil edilmiştir. Katılımcıların kadro düzeyi iş güvencesine göre sıralanmıştır. Kadro düzeyi en yüksek kabul edilen personel memurlardır. Kadro düzeyinin en düşük kabul edildiği grubu taşeron firmada görev yapan personel oluşturmaktadır. Kamu görevlisi statüsünde olmayan grup en düşük iş güvencesine sahip kesimi ifade eder. Literatürde de “iş güvencesizleştirilme” işyerindeki dezavantajlı gruplara yönelik tutumların olumsuzlaştırıldığına ilişkin sonuçlar yer almaktadır (Kaner vd., 2008). Benzer bir sonuç da idari ve akademik personelin engelliye ilişkin tutumlarını ölçen bir araştırmada bulunmuştur, buna göre akademik personelin engelliye yönelik tutumları daha olumludur (Şahin ve Cengiz, 2017). Bu bağlamda araştırmada elde edilen sonuç literatürle uyumludur; ancak bu sonuç kabul edilirken örnekleme görece daha güvencesiz çalışan katılımcıların sayısının (n=9) güvenceli çalışanlardan (n=62) oldukça düşük olduğu noktası da dikkate alınmalıdır. Elbette bu değişkeni yorumlarken gelir düzeyinin artmasının eğitim düzeyinin artmasıyla pozitif yönlü ilişkisini de göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Katılımcıların eğitim, haneye giren gelir ve kadro düzeylerinin birbirlerine olan etkisini de düşünmek anlamlı olacaktır. Araştırmanın yürütüldüğü kamu kurumunda katılımcıların kadrosu yükseldikçe eğitim düzeyi de gelir düzeyi de artmaktadır. Yapılan korelasyon analizinde de bu değişkenlerin birbiriyle güçlü düzeyde anlamlı pozitif ilişkileri olduğu görülmüştür.

İşyerinde engelliye yönelik tutumların alt faktörlerinin anlamlı ilişkileri olduğu tespit edilen diğer değişkenler aşağıda ele alınmıştır.

Engelli istihdamına genel yaklaşımla eğitim düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim düzeyi yükseldikçe engelli istihdamına genel yaklaşımlarının daha olumlu hale geldiği görülmüştür.

Engelli istihdamına genel yaklaşımla haneye giren toplam gelir arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların haneye giren toplam gelir arttıkça engelli istihdamına genel yaklaşımlarının daha olumlu hale geldiği görülmüştür.

Engelli istihdamına genel yaklaşımla katılımcıların kadro düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların kadro düzeyi daha güvenceli hale geldikçe engelli istihdamına genel yaklaşımlarının daha olumlu hale geldiği görülmüştür.

Eğitim, gelir ve kadro açısından elde edilen bu sonuçlar literatürle uyumludur (Çolak ve Çetin, 2014).

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile yaş, arasında negatif bir ilişkiye rastlanmıştır. Yaş arttıkça engelli istihdamına genel yaklaşım daha olumsuz hale gelmektedir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile toplam çalışma süresi, arasında negatif bir ilişkiye rastlanmıştır. Toplam çalışma süresi arttıkça engelli istihdamına genel yaklaşım daha olumsuz bir hale gelmektedir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü ile bu işyerindeki toplam çalışma süresi arasında negatif bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu işyerindeki toplam çalışma süresi arttıkça engelli istihdamına genel yaklaşım daha olumsuz bir hale gelmektedir.

Bu üç bulgu birlikte değerlendirildiğinde şöyle bir sonuç ortaya konabilir. Araştırmanın yürütüldüğü kurumda katılımcıların yaşları 21-53 aralığında değişmektedir. Yaş ortalaması ise 35,43'tür (min.21- max.53, $\bar{X}=35,43$, $SS=8,53543$). Çalışma deneyimine bakıldığında katılımcıların yaklaşık 11 yıllık iş deneyimi vardır ve bu işyerinde toplam çalışma süreleri min.1-max.32 yıl arasında olup ortalama 11,58 yıldır ($SS=7,81$). Bu işyerindeki toplam çalışma süreleri ise 6 ay ile 22 yıl arasında değişip ortalama 6 yıldır ($SS =4,45$). Buna göre gençler, işyerinde yeni olanlar ve çalışma hayatına yeni başlayanlar engellilerin istihdamına daha olumlu bakmaktadır. Bu sonucu destekleyen (Ünal ve Yıldız, 2017) ve desteklemeyen araştırmalar bulunur (Yıldırım vd.,

2011; Akardere, 2005). Kurumun bu veriler ışığında dikkate alınması gereken bir diğer özelliği de kariyer meslek memurları olarak ifade edilen kadrolarda çalışan genç uzmanların ve yeni atanan memurların yoğun olarak çalıştığı bir kurum olduğudur. İşyerindeki mesleki deneyimi az olan bu genç memurlar hem en güvenceli kadrolarda çalışmakta hem yüksek eğitim düzeyine ve hem de yüksek hane içi gelire sahiplerdir. Öğrenim hayatlarında, aktif olarak kullandıkları sosyal medyada, yazılı ve görsel basında insan haklarına daha duyarlı olmalarına etki edecek bilgi ve donanıma sahip olmaları beklenen bir durumdur. Bu anlamda engelli istihdamına genel yaklaşımları daha olumludur.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü ile genel adil dünya inancı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Dünyayı genel olarak adil bir yer olarak algılama eğilimi yüksek olan katılımcıların engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algılarının da daha olumlu olduğu görülmüştür. Literatürde işyerinde engelliye yönelik tutumlarla adil dünya inancı arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalara rastlanmadığı için bir fikir verebilmesi açısından bazı çalışmalar incelenmiştir. Ancak adil dünya inancı ile pozitif yönlü ilişkilere rastlanmamıştır.

Buna göre Yıldırım ve Dökmen (2004) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin adil dünyada inancı ile genel olarak engelliye yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. 221 katılımcı ile yürütülen bir başka çalışmaya göre adil dünya inancı ile yoksullara yönelik olumsuz tutumlar arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür (Furnham ve Gunter, 1984: 265). Önyargıların olumsuz tutumlar açısından fikir verici olacağı düşünülerek engellilere yönelik önyargıyı inceleyen bir başka incelenmiş buna göre çalışmada adil dünya inancı ile engellilere yönelik önyargı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Tekeş, 2013: 88-113).

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörü ile sistemi meşrulaştırma arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki görülmüştür. Buna

göre katılımcıların sistemi meşru kabul etme eğilimi arttıkça çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliğine dair daha olumsuz tutumlara sahip olduğu görülmektedir. Sistemi meşrulaştırma ölçeğinden alınan yüksek puanlar sistemin daha az meşru algılandığını ifade eder.

Sistemi meşrulaştırma eşitsiz sistemin aktörleri tarafından kimi zaman kendi aleyhlerine olması pahasına meşru görülmesi sürecidir (Jost vd. 2013). Sistemi meşrulaştırma eğilimi çoğunlukla kişilerin bireysel çabaları ile üstesinden gelemeyecekleri adaletsiz durumlarla başa çıkmalarını kolaylaştırıcı bir etki yaratır (Jost ve Banaji, 1994).

İşyerinde engellilere yönelik tutumlarla sistemi meşrulaştırma arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara rastlanmaması nedeniyle benzer nitelikte çalışmalar incelenmiştir. Yapılan araştırmalara göre otoriteden yana olan, içinde bulunduğu sistemi meşru algılayan kişilerin toplumdaki dezavantajlı gruplara yönelik daha olumsuz tutumlara sahip olduklarını gösteren araştırma sonuçları bulunmaktadır (Göregenli, 2004 ve 2005; Jost ve Hunyady, 2005). Buna göre sistemi meşru görme eğilimi arttıkça dezavantajlı gruplara yönelik tutumlar olumsuzlaşmaktadır. Bu anlamda elde edilen bulgular sistemi meşru görme eğilimi arttıkça çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliğine ilişkin tutumların olumsuzlaşması anlamında literatürle uyumludur.

4.2. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumların Yordanması

Bu çalışmada sosyal baskınlık yönelimi, sistemi meşrulaştırma, adil dünya inancı ve sosyal beğenirlik eğilimi, cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi, kadro düzeyi ve çalışma süresi değişkenlerin işyerinde engelliye yönelik tutumları anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığı sorusuna yanıt aranmıştır.

Buna göre cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro, eğitim, hanedeki toplam gelir, hane gelir algısı, toplam çalışma süresi, bu işyerindeki toplam çalışma süresi ve sosyal beğenirlik değişkenleri kontrol edilerek hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Engellilere yönelik tutumlar her zaman davranışlarda açık şekilde karşılığını bulmayabilir (Sarı Yıldırım vd., 2010: 80). Bu nedenle engellilere ilişkin tutumların ölçülmesinde sosyal beğenirliğin etkisi dikkate alınmalıdır (Lu ve Kim, 2017: 111). Sosyal beğenirlik ölçeği iki faktörlü bir yapıya sahiptir ve öz-aldatma ile izlenim yönetimi alt faktörleri bulunur (Akın, 2010: 271). Engellilere yönelik tutumlarla sosyal beğenirliğin ilişkisinin incelendiği çalışmalarda, anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmişken (Pruett vd., 2008), ilişkinin anlamlı olmadığını gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Ekehammar vd., 2004). Engellilere yönelik tutumlarla sosyal beğenirlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka araştırmada ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin alt faktörler düzeyinde görüldüğü belirtilmiştir (Gedik ve Toker, 2016). Bu çalışmalar ışığında işyerinde engellilere yönelik tutumlara sosyal beğenirliğin etkisi olacağı düşünüülerek, sosyal beğenirlik değişkeni kontrol değişkeni olarak analizlere dahil edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda *eşitliğe karşıt olma* alt faktörü (SBY) ve *grup temelli baskınlık* alt faktörünün (SBY) işyerinde engelliye yönelik tutumların toplam puanlarının anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir. Buna göre eşitliğe karşıt olma alt faktörü (SBY) ($\beta= 39,5$ $p= ,022$) birinci sırada, grup temelli baskınlık alt faktörü (SBY) ($\beta=29,4$ $p=036$) ise ikinci sırada regresyon denkleminde yer almaktadır.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizinin sonuçlarına göre *eşitliğe karşıt olma* alt faktörü (SBY) engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörünün anlamlı yordayıcısıdır ($\beta= 41,3$ $p= ,020$).

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörüne ait hiyerarşik regresyon analizine göre *engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği* engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörünün anlamlı yordayıcısıdır ($\beta=37,1$ $p=,028$).

Çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliğine ilişkin hiyerarşik regresyon analizine göre katılımcılara ait *kadro düzeyi* ($\beta= 37,0$ $p= ,033$), *eşitliğe karşıt olma* alt faktörü (SBY) ($\beta=42,4$, $p= ,018$) ve *grup temelli baskınlık* alt faktörü (SBY) ($\beta=28,8$ $p=,047$) çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği alt faktörünün anlamlı yordayıcılarıdır.

Sosyal Baskınlık Yönelimi'nin alt faktörleri eşitliğe karşıt olma ve grup temelli baskınlık demografik değişkenler ile sosyal beğenirliğin etkisi kontrol edildiğinde işyerinde engelliye yönelik tutumların toplam puanları ve alt faktörlerini anlamlı şekilde yordar. Litertürde sosyal baskınlık yönelimi engellilere yönelik önyargıyı yordayan anlamlı bir değişken olarak görülmüştür (Pratto vd. 2006: 284).

4.3. Çeşitli Demografik Değişkenler ve Engellilerle Sosyal İlişkilere Yönelik T-Testi Sonuçlarının Tartışılması

Bu araştırmada işyerine engelliye yönelik tutumlar ve çeşitli değişkenlerin bu tutumlarla ilişkileri ele alınmıştır. Bu çalışmada incelenen kamu kurumundaki çalışanların (N=90) işyerinde engelliye yönelik tutumlarının uygulanan ölçek dahilinde (Mamatoğlu vd, 2015) genel olarak olumlu ($\bar{X} = 188,1237$, $SS = 20,45660$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında çeşitli değişkenlerin işyerinde engelliye yönelik tutumlarda anlamlı fark yaratıp yaratmayacağını araştırılması için T-Testi uygulanmıştır. Aşağıda T-Testinde elde edilen bulgular tartışılacaktır.

4.3.1. Cinsiyete göre T-Testi Sonuçları

Araştırmanın yapıldığı kamu kurumundan çalışmaya gönüllü olarak 45 kadın ve 45 erkek toplam 90 kişi katılmıştır.

Yapılan T testi analizine göre, işyerinde engelliye yönelik tutumlara ait toplam puanlarda cinsiyete göre fark tespit edilmemiştir.

Engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü açısından cinsiyete göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Kadınların engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü toplam puanları ($\bar{x}=87,0244$) erkeklerden ($\bar{x}=83,1106$) daha yüksektir. Buna göre kadınların engelli istihdamına genel yaklaşımının daha olumlu olduğu söylenebilir.

İşyerindeki kişilerin cinsiyetinin engelli çalışanlara yönelik tutumlarla ilişkilerini inceleyen çeşitli çalışmalar mevcuttur. Kimi çalışmalar (Akardere, 2005; Gade ve Toutges, 1983; Satcher ve Dooley Dickey: 1992) işyerinde engellilere yönelik işveren tutumlarını araştırırken erkeklerin daha olumlu tutumları olduğunu, kimi çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre tutum puanlarında anlamlı farka rastlanmadığını (Kaner vd. 2008; Yıldırım vd. 2011; Eratay ve Çetin, 2013; Gönülaçan, 2016; Köksal, 2019), kimi çalışmalarda ise (Şahin ve Cengiz, 2017; Furnham ve Pendred, 1983; Nowicki ve Sandieson, 2002; Yıldırım ve Dökmen, 2004; Findler, vd., 2007; Dragojević, vd., 2010; Jones ve Stone, 1995) kadınların erkeklere göre işyerindeki engellilere yönelik daha olumlu tutumlara sahip oldukları görülmüştür.

Cinsiyete göre anlamlı fark gösteren diğer değişkenler ise bireysel adil dünya inancı (ADİ) ve engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteğidir.

Bireysel adil dünya inancı (ADİ) toplam puanlarında cinsiyete göre anlamlı fark görülmüştür. Buna göre kadınların Bireysel adil dünya inancı ($\bar{x}=19,7111$) puanları erkeklerden ($\bar{x}=22,3116$) daha düşüktür. Kadınları içinde yaşadıkları dünyanın kişisel

olarak çok adil olmadığına inandıkları söylenebilir. Adil Dünya İnancına ilişkin yapılan araştırmalar kadınların adil dünya inançlarının daha düşük olduğunu göstermektedir (Tekeş, 2013; Göregenli, 2004).

Engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteğine ilişkin toplam puanlarda da cinsiyete göre anlamlı fark görülmüştür. Buna göre kadınların engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteği daha yüksektir. Engellilerle gönüllü ilişki sürdürme isteğinin kadın katılımcılar açısından daha olumlu görülmesi beklenen bir sonuçtur. Engellilere yönelik genel tutumlar incelendiğinde kadınların tutumlarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Gönüllü ilişki sürdürme isteğinin bu bakımdan pozitif ilişki içinde olması genel beklentiyle uyumludur. Jones ve Stone (1995) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre kadınlar engellilerle daha kolay temas kurmakta ve daha az kaçınmaktadır.

4.3.2. Katılımcının Engeli Olup Olmamasına göre T-Testi Sonuçları

Araştırmaya katılanların yaklaşık yüzde 17'si engellidir (n=15). Katılımcıların engeli olup olmamasına göre yapılan analizde işyerinde engelliye yönelik tutumlar toplam puan ve engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörü açısından fark tespit edilmiştir. Ayrıca adil dünya inancı ve bireysel adil dünya inancı (ADİ), sosyal beğenirlik ve izlenim yönetimi (SB) puanlarında anlamlı fark görülmüştür.

İşyerinde engelliye yönelik tutumlar toplam puanlar için katılımcıların engeli olup olmamasına göre fark tespit edilmiştir. Daha önce belirtildiği gibi İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeğinden 141 ve üzerinde alınan toplam puanlar olumlu tutumu ifade eder (Mamatoğlu vd., 2011). Bu bakımdan her iki grubun da tutumları olumlu olmakla beraber, engeli olmayan katılımcıların engelliye yönelik tutumlarının ($\bar{X} = 190,4894$) engeli olan katılımcıların tutumlarından ($\bar{X} = 178,7281$) daha olumlu olduğu görülmüştür.

Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı alt faktörüne ilişkin puanlar açısından katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Buna göre engeli olmayan katılımcıların ($\bar{X} = 58,7505$) engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algısı engeli olan katılımcılardan ($\bar{X} = 52,7241$) daha olumludur.

Bu durum literatürde rastlanan bir durum olmadığı için nedenin engeli olan katılımcıların sayıca az olmasıyla ilgili olduğu söylenebilir.

Adil dünya inancına ilişkin puanlar açısından katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Buna göre engeli olmayan katılımcılar ($\bar{X} = 40,7771$) dünyayı engeli olan katılımcılardan ($\bar{X} = 35,2295$) daha adil bir yer olarak görmektedir.

Bireysel adil dünya inancına ilişkin puanlar açısından katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Buna göre engeli olmayan katılımcılar ($\bar{X} = 21,7300$) bireysel olarak dünyayı engeli olan katılımcılardan ($\bar{X} = 17,6667$) daha adil bir yer olarak görmektedir.

Engelli katılımcıların bireysel adil dünya inançlarının daha düşük olması beklenen bir sonuçtur. Yapılan çalışmalar dezavantajlı grupların dünyayı hem genel hem de bireysel olarak daha az adil algıladığını göstermektedir (Göregenli, 2004 ve 2005; Tekeş, 2013).

Sosyal beğenirlik düzeyine ilişkin puanlar açısından katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Buna göre engeli olmayan katılımcıların sosyal beğenirlik düzeyleri ($\bar{X} = 111,3860$) engeli olan katılımcılardan ($\bar{X} = 101,2045$) daha yüksektir. Engeli olmayan bireylerin sosyal olarak daha beğenilir şekilde tutum ve davranış sergilemesi daha muhtemeldir.

İzlenim yönetimi düzeyine ilişkin puanlar açısından katılımcıların engeli olup olmamasına göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Buna göre engeli olmayan katılımcıların izlenim yönetimi düzeyleri ($\bar{X} = 64,3269$) engeli olan katılımcılardan ($\bar{X} = 56,8476$) daha yüksektir. Engeli olmayan katılımcıların karşı tarafta daha iyi bir izlenim bırakmayı istedikleri söylenebilir.

4.3.4. Aile Yakınının Engeli Olup Olmamasına göre T-Testi Sonuçları

Katılımcıların aile yakınının engelli olup olmamasına göre yapılan analize göre katılımcıların işyerinde engelliye yönelik tutum puanlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu durum beklenen bir sonuç olmamakla beraber, katılımcıların genel olarak olumlu tutumları olması ve aile yakınında engelli olanların oldukça az kişi ($n=20$) olmasının bu duruma etki ettiği söylenebilir. Aile yakınının engelli olması literatürde genellikle olumlu tutumlara yol açan bir değişken olarak belirtilmektedir (Akardere, 2005; Yıldırım vd, 2011). Aile yakınının engelli olmasının olumsuz tutumlara yol açtığı örnekler (Kaner vd., 2008) de olmakla beraber, birlikte sosyal temas engellilere yönelik tutumların olumlu yönde değişimine katkı sağlamaktadır (Pettigrew ve Tropp, 2006: 766).

4.3.5. Daha Önce Engellilerle Çalışmış Olmaya göre T-Testi Sonuçları

Katılımcıların yüzde 33,3'u ($n=30$) daha önce engelli bireylerle çalıştığını belirtmiştir. Katılımcıların daha önce engellilerle çalışmış olmalarına göre yapılan analizde, engellilere yönelik tutumlara ait toplam puanlar üzerinde anlamlı farklılık yaratmazken, engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü, bireysel adil dünya inancı alt faktörü (ADİ) için anlamlı farklılık bulunmuştur.

Daha önce engellilerle çalışan katılımcıların engelli istihdamına genel yaklaşımları ($\bar{X} = 88,5993$) daha önce engellilerle çalışmamış olan katılımcılara ($\bar{X} = 83,3016$) göre daha olumludur.

Daha önce engellilerle çalışmış olan katılımcıların bireysel adil dünya inançları ($\bar{X} = 20,067$) daha önce engellilerle çalışmamış olan katılımcılara ($\bar{X} = 21,4835$) göre daha düşüktür.

Engellilerle önceden çalışmış veya hâlihazırda çalışıyor olmanın tutumlar üzerinde pozitif etkisi olduğuna ilişkin pek çok araştırma sonucu bulunur (Yıldırım vd., 2011), buna karşılık bu çalışma kapsamında yalnızca engelli istihdamına genel yaklaşım alt faktörü üzerinde anlamlı düzeyde fark yarattığı görülmüştür. Bu sonuca az sayıda katılımcının ($n=30$) daha önce engellilerle çalışma deneyimi olmasının etki ettiği düşünülebilir.

4.3.6. Engellilerle İlgili Proje ve Eğitime Katılmış Olmaya göre T-Testi Sonuçları

Yapılan analizde katılımcıların daha önce engellilerle ilgili proje ve eğitimlere katılmış olmalarına göre işyerinde engelliye yönelik toplam tutum puanları üzerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu beklenen bir durum olmamakla beraber, nedeni engellilerle ilgili proje ve eğitim faaliyetlerine katılmış olanların ($n=20$) sayıca az olması olabilir.

Eğitim, proje vb. farkındalık yaratıcı faaliyetlerin tutumları değiştirmeye etkisi bulunmaktadır. Engelliler hakkında içeriği ne olursa olsun bilgi edinmenin tutumlar üzerinde olumlu etkisi olduğu pek çok araştırmada görülmüştür (Kaner, vd., 2008; Yıldırım, vd. 2011; Özüğurlu, vd. 2015; Şahin ve Güldenoğlu, 2013; Yazbeck vd., 2004).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmanın temel amacı bireylerin, işyerinde engelliye yönelik tutumlarını sosyal baskınlık yönelimi, sistemi meşrulaştırma, adil dünya inancı ve sosyal beğenirlik (istenirlik) eğilimi, cinsiyet, yaş, gelir, eğitim düzeyi, kadro düzeyi ve çalışma süresi değişkenleri anlamlı bir şekilde yordar mı sorusuna cevap aramaktır. Buna göre katılımcıların işyerinde engelliye yönelik tutumlarını en çok açıklama gücüne sahip değişken sosyal baskınlık yönelimi ve alt faktörlerini oluşturan eşitliğe karşı olma ile grup temelli baskınlık eğilimleri olmuştur. Demografik değişkenler bir arada regresyon denkleminde tutumlardaki değişimi açıklama gücünü kazanmaktadırlar.

Bir kamu kurumunda yürütülen bu çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların işyerinde engelliye yönelik olumlu tutumları vardır. Kadın katılımcıların engelli istihdamına genel yaklaşımları erkeklerden daha olumludur. Bu kurumda çalışanların yaşları arttıkça tutumların, olumsuzlaştığı diğer bir deyişle gençlerin tutumlarının daha olumlu olduğu gözlenmiştir. İş hayatındaki ve bu işyerindeki çalışma süresi uzadıkça işyerine engelliye yönelik tutumlar daha olumsuz hale gelmektedir. Haneye giren toplam gelir düzeyi arttıkça işyerinde engelliye yönelik tutumlar daha olumlu hale gelmektedir. Katılımcıların kadro düzeyindeki güvence yani iş güvencesi arttıkça işyerindeki engelliye yönelik tutumları daha olumlu hale gelmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça işyerinde engellilere yönelik daha olumlu tutumlara sahip olmaktadır.

Şüphesiz özel politika gerektiren grupların çalışma hayatına katılımının öncelikle devletin sorumluluğunda olması sosyal bir hukuk devletinin temel prensiplerindedir. Engelli bireyler çalışma hayatında fiziksel ve çevresel etmenlere bağlı olarak çeşitli güçlükler yaşamakta, aynı zamanda diğer çalışanların olumsuz tutum ve davranışlarına da maruz kalarak, ayrımcılığa uğramaktadırlar. Sosyal bir hukuk devletinin toplumdaki

tüm bireylerin temel hak ve özgürlüklerini kullanımını tesis ederken her türlü ayrımcılık ve kötü muameleden de korunmasını sağlaması beklenir. Devletin görevi tüm vatandaşlarına eşit haklar sağlamak ve bunlardan yararlandırmaktır. Doğduğu andan itibaren ayrımcılık öznesi haline gelen engelli bireylerin toplumsal hayata tam katılımında devlet, sosyal yaşamdan adalete erişime, eğitimden istihdama tüm alanlarda gereken hak temelli sosyal politika önlemlerini almalı ve engelli bireylerin dezavantajlı durumlarını azaltmalıdır. Engelli bireylere yönelik ayrımcılıkla mücadelede ulusal ve uluslararası düzeyde sürdürülebilir politikalar üretilmelidir.

Devletler tarafı olduğu uluslararası sözleşmeler gereği engelli bireylerin kamu hizmetlerinden eşit şekilde faydalanmasını sağlamaya, sosyal dışlanmasını önlemeye, işgücü piyasasındaki açık işlere erişimini sağlamaya, yeni istihdam alanları yaratmaya, eğitim, sağlık ve adalete erişimin önündeki engelleri kaldırmaya ve toplumda eşit bireyler olarak yaşamalarını sağlamaya yönelik tedbirler almalıdır.

Ayrımcılıkla mücadelede kural koymak ve yaptırıma bağlamak kadar farkındalık yaratmak da önemlidir. Ceza ve ödüle dayalı sistemler ayrımcılıkla mücadelede yeterli etkiyi sağlayamamaktadır. Eğitim ve farkındalık faaliyetleri ile olumsuz tutumlara sahip bireylerde tutum değişikliği yaratmayı hedeflemek gerekir. Tutum değişimi çok hızlı bir süreç değildir. Kalıpyargıların ve önyargıların değişmesi için de zaman gereklidir. Literatür taranırken 1983 yılında yapılmış bir araştırmanın sonuç kısmında yazarlar tutumların 20 yıl öncesiyle büyük fark taşımadığını ifade etmiştir (Furnham ve Pendred, 1983). Bugün bakıldığında 2020 yılında hala engellilere yönelik olumsuz tutum, önyargı ve kalıpyargıların benzerliğini koruduğunu görüyoruz. Olumsuz tutumların ve yanlış inançların değişmesi için geçmesi gereken zaman içerisinde kamuoyunda farkındalık yaratmak gerekir. Günümüzde medya gerek kitle iletişimi gerekse sosyal medya bağlamında oldukça önem kazanmıştır. Medyada yaratılacak doğru farkındalık çalışmaları engellilere yönelik olumsuz tutumların, kalıpyargı ve önyargıların

değişiminde rol oynayacaktır. Toplumda ayrımcılığın önüne geçilmesi için tüm vatandaşların temel hakların kullanımını sağlanmalı ve korunmalıdır. Kalıpyargı ve önyargılar öğrenilen, nesilden nesile aktarılan, kendi yaşam alanını yaratarak mağduru tarafından bile içselleştirilen inançlardır. Kalıpyargı ve önyargılar çok küçük yaşlarda öğrenilmeye başlar. Bu nedenle farkındalık çocuk yaşlarda edinilmelidir. Anne-baba bilinçlendirmeleri, eğitim ve bakım hizmeti sağlayıcıların eğitilmesi ve sahip olunan önyargıların farkına varılması gereklidir. Bireylere çalışma yaşamına geçmeden önce sosyal hayata katılımın ilk adımlarından itibaren farklılıkları kabul edici ve ayrımcılık karşıtı yaklaşımlar geliştirmeyi öğretmek gerekir.

Engellilerin çalışma hayatındaki güçlüklerin kaynağı yukarıda bahsedildiği gibi toplumsal hayata dâhil oldukları ilk andan itibaren karşılaştıkları tutum ve davranışlardır. Oysa çalışmak en temel insan haklarından biridir. Gerek çevre şartlarının gerek işyerlerinin düzenlenmesi gerekse işin koşullarının uygun hale getirilmesi bakımından çalışma güç ve isteğindeki tüm engellilerin işgücü piyasasına dâhil edilmesi gerekmektedir. Çalışma hayatında özel politikalarla korunması gereken grupların başında gelen engellilerin istihdamı bu bağlamda öncelikle kamu sektörünün konusu olmalıdır. Ancak geldiğimiz noktada kamu sektöründe bile yasada tanımlanmış zorunlu olarak istihdam edilmesi gereken kadroların tamamı doldurulmuş durumda değildir. Kamuda engelli istihdamının karşılaştığı pek çok zorluk bulunmakta ve kimi kadrolarda istihdam edilmeleri fiilen imkansız hale gelmektedir. Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında sıklıkla hâkimlik ve savcılık mesleğinin engelliler için imkânsız bir alan halini alması eleştirilmektedir. Bununla birlikte *A Kadro Memuriyet* olarak ifade edilen, yüksek maaş ve ek göstergeye sahip *Kariyer Memurluklarında* engellilerin istihdamına neredeyse hiç rastlanmamaktadır. Engelli memurların çoğunlukla *B Kadro Memur olarak* veya hizmetli sınıfında (4/D) istihdam edildikleri görülmektedir. Kamuda engelli istihdamındaki ayrımcılık durumu daha ileri bir araştırmanın konusunu oluşturmalıdır.

Mevcut durumda kamuda elli sekiz bine yakın engelli personel istihdam edilmektedir ve kamuda çalışanların tutumları bu kişiler üzerinde son derece etkilidir. Aynı zamanda kamuda çalışan kişilerin tutumları politika yapıcıların tutumları hakkında da bilgi vermektedir. Kanun taslakları, politika belgeleri ve raporlar ilgili kamu kurumlarının personel ve idarecilerinin ellerinden çıkmaktadır. Bu anlamda kamu hizmeti sağlayıcılarının gerek engeli olan vatandaşa gerekse engeli olan mesai arkadaşına yönelik tutumları önem taşıyacaktır. 2015 yılında kamuda çalışan engelliler ve mesai arkadaşları ile yapılan araştırmanın sonuçları dikakte değerlidir: Amirlerin ve mesai arkadaşlarının pek çoğu engelli personelle iletişim kurmakta zorlandığını belirtmekte, engelli çalışanlara yönelik mobbing ve ayrımcılık vakaları görülmektedir (Özüğurlu vd., 2015). Bu nedenle kamu kurumları engelli istihdamının öncelikle gerçekleşmesinin beklendiği işyerleri iken, çalışanların engellilere yönelik tutumları ve bu tutumların ne derece gerçeği yansıttığı önem taşır. Aynı araştırma sonuçlarına göre kamuda engeli olan personelle çalışan amir ve mesai arkadaşlarının pek çoğunun engellilerle iletişim, engellilere yönelik tutumlar vb. konularda hiçbir eğitime katılmadığı da dikkat çekicidir (Özüğurlu vd., 2015).

Güncel verilere göre kamu işyerlerinde engelliler için ayrılmış kadroların doldurulmamış olduğu görülmektedir (DPB, 2019; İŞKUR, 2020). Bu çalışmada araştırmanın yapıldığı kurumda çalışan 120 kişinin yalnızca 15'i engellidir. Kamu öncelikle açık kadrolarını ivedilikle kapatmalıdır. Engelliler Konfederasyonu da kamunun açık kadrolarının doldurulmasının ve kamu işyerdelerine uygulanan kotanın artırılması gerektiğini belirtmektedir (AA, 2021).

Kişilerin çoğu zaman gerçek tutumlarını gizlediği ancak birebir ilişkiler içindeyken bu tutumların açığa çıktığı söylenebilir. Kişilerin etkileşimleri arttıkça engellilere yönelik tutumları olumlu hale gelmektedir. Bu bakımdan medyadaki görünüm önem taşır. Maruz kalma etkisi arttıkça engelliye yönelik tutumlar olumlu hale gelebilecektir. Medyada en

güncel engelli tasviri iki şekilde ortaya çıkmaktadır: birincisinde engeli olan kişilerin insan üstü çabalar göstermesi hikayeleştirilerek başarıları göz önüne çıkartılmaktadır. Buna göre insanüstü çaba sarf eden engelli bireyler makûs talihinin üstesinden gelmektedir. Bireysel çaba ve başarıları vurgulanmaktadır. İkinci eğilim ise engeli olan bireylerin, özellikle bedensel deformasyonları olanların, bu deformasyonlarını gidermeye yönelik çeşitli cerrah müdahaleler görerek iyileştirilmesi yönündedir. Medyadaki bu iki yaklaşım da problemlidir. İlki bireysel çaba ile kaderini değiştiren engelli mitini ortaya çıkartması nedeniyle sorunlu iken, diğeri engeli olan bireylerin düzeltilmesi gereken kişiler olduğu algısını yaratarak toplumsal açıdan dezavantajlı konumlarını perçinlemektedir. İki yaklaşımın da insan haklarına ve insan onuruna saygı noktasında ciddi sorunları vardır.

Şüphesiz tıbbi gelişmeler engelli kişilerin tedavi ve rehabilitasyon gereksinimlerinin karşılanması açısından büyük önem taşır, ancak tüm engel türleri müdahalelerle düzeltilmeyecektir. Bu nedenle hak temelli yaklaşımlarla, bedenin her halinin kabul edilmesi ile engeli olan bireyin güçlü yanlarının ortaya çıkartılması esas olmalıdır. Bu bakımdan engelli çocuk ve gençlere özgüven gelişimlerini sağlayabilecek eğitim ve rehabilitasyon imkanlarının yaygınlaştırılması gereklidir. Akran desteğinin sağlanması da ayrımcılıkla mücadelede son derece önemli bir yaklaşımdır.

Ülkelerin sosyal politika uygulamaları da engellilere yönelik tutumları etkilemektedir. Engellilere hizmet veren kurumların geçmişten günümüze geçirmiş oldukları değişim başlı başına bir araştırma konusudur. Kamu hizmeti sağlanırken faydalanıcılarının en yüksek yararı gözetilmeli, kamu hizmetlerinin devamlılığı sağlanmalıdır. Engellilere yönelik hizmetleri sağlayan kurum ve kuruluşların bu temel etik ilkeler çerçevesinde hizmet vermesi gereklidir.

Yıllar içerisinde engellilere yönelik sağlanan hizmetlerdeki dönüşüme rağmen hala kamu kurumlarının ve hizmetlerinin erişilebilirliği ile engelli kişilerin kullanımına uygun

evrensel tasarımların yaygınlığı yeterli değildir. Kamuya açık hizmet veren her türlü yapı ve açık alanlar ile toplu taşıma araçlarında erişilebilirliğinin sağlanması gerekmektedir. Yaptırımların veya teşviklerin yeterli düzeyde olması gerekmektedir.

Sosyal yardımlar engelli bireylerin yaşamlarını sürdürmeleri için hala en önemli sosyal politika araçlarıdır. Bakıma ihtiyaç duyan engelliler için olduğu kadar işgücü piyasasının uygun olmayan koşullarından dolayı istihdam edilemeyen engelliler ve aileleri için bu yardımlar son derece önem taşımaktadır. Günümüzde sosyal yardımların önemli bir politika aracı olduğu aşikardır; sosyal yardımlar tesis edilirken çok hassas bir denge gözetilmeli, yardım sahiplerinin insan onuru korunurken toplumsal hayata katılımının teşvik edici özelliklerine dikkat edilmelidir.

Engelli bireylerin işgücü piyasasına aktif katılımın önünde hem kamuda hem de özel sektör işyerlerinde sorunlar bulunmaktadır. Engelli bireylerin işgücü piyasasına girmesinin ve işte tutunmasının önünde gerek engelli bireyin yetkinliklerinden gerekse işyerinden kaynaklanan sorunlar sürmektedir. Engelli bireylerin istihdamı için pek çok farklı uygulama bulunmaktadır. İstihdamı zorunlu kontenjanlar adıyla uygulanan kota sistemi, işgücü piyasasındaki mevcut işlerde istihdam edilmesi mümkün olmayan engelli bireylerin çalıştığı korumalı işyerleri, engelli bireylerin engel türlerine göre seçilmiş işlerin belirlenmesi, işgücü piyasasındaki açık işlerde engelli istihdamının sağlanması için destekli istihdam modelinin kullanılması ve engellilere hizmet verecek iş koçlarının engelli çalışanlara destek olması gibi modeller bulunur. Engelli olma halinin ayrımcılık yasağı kapsamında sayılması da önemli bir diğer uygulamadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi arttıkça kota sisteminden uzaklaşarak ayrımcılık yasakları kapsamında engelli istihdamını sağlama eğilimlerinin arttığı görülmektedir (Fırat vd., 2009: 44).

Engelli bireylerin istihdamının sağlanması için öncelikle eğitim alanında güçlendirilmeleri gerekmektedir. Engellilerin çocukluktan yetişkinliğe hayat boyu öğrenme temelinde eğitim fırsatlarından eşit şekilde yararlanamadıkları görülmektedir.

Kaynaştırmalı eğitimin etkinliği teoride kabul görürken, pratikte engelli çocukların yeterli akademik başarıya ulaşamamış olmaları açısından tartışmalıdır. Kaynaştırma eğitim programlarını doğru biçimde yürütecek eğitimli personel sıkıntısı bulunmakta, kaynaştırma programlarındaki öğrenciler sınıfta öğretmenler için üstesinden gelemedikleri bir güçlük haline gelmektedir. Bu sorunların çözülmesi için eğitim hizmeti sağlayıcılarının da engelli öğrenciye yönelik tutumları incelenmeli ve engelli öğrenciyle iletişim açısından farkındalık yaratıcı eğitimler alması gerekir.

Engelli bireylerin sorunları temel insan hakları sorunlarıdır. Engelli bireyler toplumda tüm insanlar gibi insan onuruna yakışır şekilde hak ve özgürlüklerinden yararlanmak ister (Öztürk, 2018: 245). Engelli bireylerin temel haklarının kullanımının sağlanması için yapısal değişiklikler yapılması ve toplumsal yargıların değişmesi için farkındalığın artırılması eşzamanlı yürütülmesi gereken politikalarlardır. Eğitim, sağlık, adalet gibi temel kamu hizmetlerine erişimin önündeki zorlukların kaldırılması, sosyal hayata tam ve etkili katılım için fiziki şartların iyileştirilmesi gereklidir. Engellilerin sosyal hayata katılımının önündeki erişilebilirlik engellerinin tamamının ortadan kaldırılması gereklidir.

Kalıpyargı ve önyargılar her ne kadar güçlü ve yapışkan tutumlar olsalar bile eğitim, sosyal temas ve toplumsal rol modellerin etkisiyle değişiklik gösterebilirler. Bu nedenle toplumdaki engelli imajının yardım bekleyen kişilerden haklarını arayan bir kimliğe büründürülmesi gerekmektedir. Bu noktada sivil toplum kuruluşlarına da önemli roller düşmektedir. Engelli derneklerinin yardım toplama faaliyetlerinden hak savunuculuğu yaklaşımına evrilmesi gerekmektedir. Engelli hakları savunuculuğunun artması engelli haklarının daha görünür olmasına ve toplumdaki engelli imajının değişmesine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma bir kamu kurumunda görev yapan tüm personeli kapsayacak şekilde yürütülmüştür. Kurumun bünyesinde çalışan kamu görevlilerinden taşeron firma

işçilerine kadar geniş bir yelpazede personel dahil edilmiştir. Kurum personelinin büyük kısmını temsil etme gücü açısından kayda değerdir.

Çalışmada, işyerinde engelliye yönelik tutumlarla ilişkisi olan ve tutumları yordayan çeşitli değişkenler ele alınmıştır. Yoğunlukla tutum ölçümlerine ilişkin çalışmalar üniversite öğrencileri ile yürütülmekte veya doğrudan engellilere hizmet sağlayıcılar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu çalışmanın örnekleminde bilfiil çalışma hayatının içerisindeki kişilerin yer alması, engeli olan kişilere yönelik tutumları anlamak açısından son derece önemlidir. Elde edilen sonuçlar işyerinde engelliye yönelik tutumların ne denli çok boyutlu faktörlerce belirlendiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Engellilerin kamu işyerlerinde ayrımcılığa uğramadan çalışabilmesinin sağlanması için, mesai arkadaşlarının ve amirlerin engelli çalışanlarla etkili iletişimi nasıl sürdüreceğini öğrenmesi gerekmektedir. Engelli personel işe alınırken yetkinliklerinin amirlerine belirtilmesi gerekmektedir. Olumlu eylem ve makul uyumlaştırmanın kapsamı hakkında amirler bilgilendirilmelidir. Engellilere pozitif ayrımcılık yapıldığı varsayılarak aşırı korumacı veya küçük düşürücü uygulamaların yapılmaması güvence altına alınmalıdır. Engelli personel hem işçi sağlığı güvenliği hem de işyerinde taciz konularında diğer çalışanlara göre daha kırılgan bir konumdadır. Amirlerin personelin ihtiyaçları ve özel gereksinimleri hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Bu noktada işyerlerindeki çalışan temsilcilerinin gerekli bilgilendirmeyi sağlama açısından işyerlerinde görev alması ve aradaki köprü vazifesini görmesi yerinde olacaktır.

Kamu kurumunda yürütülen bu çalışmanın, engellilere yönelik ayrımcı tutumlar ve engellilerin istihdamına yönelik benzer çalışmaları için bir örnek teşkil etmektedir. Farklı kurumlarda, farklı değişkenler kullanılarak daha detaylı şekilde ele alınacağı ileri araştırmalar yapılmalıdır.

ÖZET

Bu çalışmada işyerinde engellilere yönelik tutumlarla sosyal üstünlük yönelimi, sistemi meşrulaştırma, adil dünya inancı ve bazı bireysel-örgütsel değişkenlerle ilişkilerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırma kamuya ait bir işyerinde, çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden tüm personelle gerçekleştirilmiştir.

Engellilere yönelik çalışmalar sosyal bilimler içerisinde görece yeni bir alandır. Engelli konusu ve engellilik hali öncelikle tıbbın ardından mimari, şehir planlamacılığı, endüstriyel tasarım gibi bilim dallarının kapsamına girmiş, engellilik hali düzeltilmesi gereken bir bozukluk olarak algılanmıştır. Sosyal model çerçevesinde engellilerin durumunun ele alınması yaklaşık olarak 1960'lı yılların sonrasına denk gelir. İkinci Dünya savaşı sonrasında gazilerin rehabilitasyonu ve azalan işgücüne engeli olan bireylerin katılmasına duyulan gereksinim de engellilik halinin kişisel değil toplumsal bir yaklaşım gerektirdiğini ortaya koymuştur (Bezmez vd., 2011: 17).

Günümüzde İnsan Hakları Modeline uygun olarak, toplumsal destek sistemlerinin engeli olan bireylere fırsat eşitliği sağlaması beklenir; ancak olumsuz tutum ve önyargılar bunu zorlaştırır (Subaşıoğlu, 2008: 401). Üstelik engeli olan bireylere yönelik ayrımcılık diğer dezavantajlı gruplara (kadınlar, etnik-dini azınlıklar, LGBTİ+ bireyler) düşünüldüğünde daha görünmez biçimde gerçekleşir. Özellikle engeli olan bireylerin istihdamı tüm dünyada beklenen ve hedeflenen düzeyde gerçekleşmemekte; istihdam edilen engelliler de düşük vasıflı işlerde ve düşük ücretle çalışmaktadırlar (Yıldırım vd., 2011: 48-51).

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the correlations between the social dominance orientation, system justification and the belief in a just world and some individual-organizational variables with the attitudes towards disabled people in the workplace. The research was carried out in a public sector workplace with all staff who voluntarily agree to participate in the study.

Studies on people with disabilities are a relatively new field of study in social sciences. The disability issue and disability status have been included first in medicine and then in the branches of science such as architecture, urban planning, industrial design and disability status was seen as a disorder to be cured. The case of the people with disabilities was started to be approached within the framework of the social model approximately after 1960s. The rehabilitation of veterans after the Second World War and the need for the participation of people with disabilities in the reduced labor force have also revealed that disability statuses requires not a personal but a social approach (Bezmez vd., 2011: 17).

Today, in accordance with the Human Rights Model, social support systems are expected to provide equality of opportunity for people with disabilities; however, negative attitudes and biases make it difficult (Subaşıoğlu, 2008: 401). Moreover, discrimination against people with disabilities is more invisible when compared to the discrimination against other disadvantaged groups (women, ethnic-religious minorities, members of LGBTI+). The employment of people with disabilities in particular is not taking place at the expected and targeted level all over the world; the employed people with disabilities are working in low-skilled and low-paying jobs (Yıldırım vd., 2011: 48-51).

KAYNAKÇA

AA (2021). Engelliler Konfederasyonu İstihdam Talebinde Bulundu. **Yaşadıkça: Türkiye'nin İlk Engelliler Haber ve Bilgi Portalı**: Erişim,18.01.2021.
https://www.yasadikca.com/engelliler-konfederasyonu-istihdam-talebinde-bulundu/?fbclid=IwAR1uk67c6tIcJimFKgTtF24zcK0YMXPeVe_XEjuIsBZg140BTBgw4HagGtA

AÇSHB (2020). **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni, Ocak 2020**. Ankara: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Erişim, 18.01.2021.
<https://ailevecalisma.gov.tr/media/37313/istatistik-bulteni-ocak-2020-1.pdf>

AÇSHB (2020). **Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni- Ekim 2020**. Ankara: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Erişim, 18.01.2021.
https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/60415/istatistik_bulteni_ekim20.pdf

ADA (1990). **Americans with Disabilities Act** .

African Child Policy Forum. (2011). **Violence against Children with Disabilities in Africa: Field studies from Cameroon, Ethiopia, Senegal, Uganda and Zambia**. Addis Ababa: The African Child Policy Forum.

Avrupa Konseyi. (1989). **Avrupa Sosyal Şartı**. Erişim, 09.03.2019.
<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20312.pdf>

Avrupa Konseyi. (2007). **Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı**. Erişim, 09.03.2019. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>

Akardere, S. S. (2005). **İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları**. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Akbulut, S. (2012). Gerçekten eşit miyiz? Acı(ma), zayıf gör(me) ve yok say(ma) ekseninde engelli ayrımcılığı. K. Çayır, ve M. A. Ceyhan (Dü) içinde, **Ayrımcılık çok boyutlu yaklaşımlar** (149-162). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Akçam, K. (2019). Sağlık, Tehşir ve İzleyici: Sirklerden Medyaya Ucube. A. Bakioğlu (Dü.) **IX. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiriler Kitabı** (78-87). Ankara: Sosyoloji Derneği.
- Akın, A. (2010). İki boyutlu sosyal istenirlik ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin araştırılması. **Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 30(3), 771-784.
- Albert, B., ve Hurst, R. (2005). **Disability and a human rights approach to development**. Eylül 11, 2017 tarihinde Disability Knowledge and Research (KaR) Programme Briefing Paper: <http://hpod.org/pdf/human-rights-approach.pdf>
- Alkan Meşhur, F. (2004). Engellilerin çalışma yaşamına katılma gereği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi. **Özveri Dergisi**, 1(2).
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. **A Handbook of Social Psychology** (798–844). Clark University Press.
- Altıparmak, S. ve Sarı Yıldırım, H. (2012). Manisa ilinde engelli bireylere karşı toplumsal tutum. **Anadolu Psikiyatri Dergisi** (13), 110-116.
- Alvar, B. (2014). Isparta'da engelli istihdamı ve sorunları. **Yüksek lisans tezi**. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Arıkan, Ç. (2002). Sosyal model çerçevesinde özür lülüğe yaklaşım. **Ufkun Ötesi Bilim Dergisi**, 2(1).

Arkonaç, S. (2008). **Sosyal psikolojide insanları anlamak: Deneysel ve eleştirel yaklaşımlar**. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Ashmore, R. D. ve Del Boca, F. (1981). Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. D. Hamilton (Dü.) **Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior** (1-37). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

ASPB. (2014). **Engelli ve yaşlı bireylere ilişkin istatistiki bilgiler, Ekim Ayı İstatistik Bülteni**. (Erişim: 03.10.2017)
http://eyh.aile.gov.tr/data/545886b5369dc3281c69af4f/istatistik_ekim_2014.pdf

ASPB. (2017). **Engelli ve yaşlı bireylere ilişkin istatistiki bilgiler, Ekim Ayı İstatistik Bülteni**. (Erişim: 06.11.2017)
<http://eyh.aile.gov.tr/data/551169ab369dc57100ffbf13/b%20C3%BClten-ekim2017.pdf>

Avrupa Konseyi. (2016). **Türkiye raporu: Avrupa Birliği genişleme politikasına ilişkin 2016 bildirim i**. (Erişim: 09.09.2017)
http://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf

Avrupa Konseyi. (2020). **Türkiye raporu: Avrupa Birliği genişleme politikasına ilişkin 2019 bildirim i**. (Erişim: 06.04.2018)
https://www.ab.gov.tr/siteimages/trkiye_raporustrateji_belgesi_2020/turkey_report_30.10.2020.pdf

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi. (2006). **Özür lü bireylerin haklarını ve topluma tam katılımını teşvik etmeye yönelik Avrupa Konseyi Özür lü Eylem Planı 2006-2015: Avrupa'da özür lü bireylerin yaşam kalitesinin**

yükseltilmesi. (Erişim: 30.11.2017)

<http://cocukhizmetleri.aile.gov.tr/data/5422b041369dc316585c0d87/tavsiye%20karar%C4%B1%20engelli.pdf>

Balcı Çelik, S., Vural Batık, M. ve Özcan, K. (2016). Arkadaşlık ilişkilerinde kalıp yargılar ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. **Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, 133-144.

Bandura, A. (2002). Selective Moral Disengagement in the Exercise of Moral Agency. **Journal of Moral Education**, 31(2), 101-119.

Barnes, C. (1991). A brief history of discrimination and disabled people, disabled people. **Britain and discrimination: A case for anti-discrimination legislation.** London: University of Calgary Press.

Barnes, C. (2011). Understanding disability and the importance of design for all. **Journal of Accessibility and Design for All**, 1(1), 55-80.

Barnes, C. (2012). The Social Model of Disability: Valuable or Irrelevant? N. Watson, A. Roulstone, ve C. Thomas (Dü) **The Routledge Handbook of Disability Studies** (12-29). London: Routledge.

Barnes, C. ve Oliver, M. (1993). **Disability: A Sociological Phenomenon Ignored by Sociologists.** (Erişim: 18.01.2021) <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Barnes-soc-phenomenon.pdf>

Barnes, C., Mercer, G. ve Shakespeare, T. (1999). **Exploring disability.** Cambridge: Polity Press.

- Bartlett. (2001). Madness and Asylums. **Encyclopedia of European Social History: 1350-2000** (Section 12-Deviance, Crime, and Social Control b., Cilt 3, 429-43). New York: Charles Scribner's Sons.
- Baybora, D. (2006). Çalışma yaşamında özürlülere karşı ayrımcılık. **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi** (51), 229-269.
- Baysal, A. C. (1981). Sosyal Psikolojide Tutumlar. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 121-138.
- Bell, A. (2010). The Rights and Experiences of Persons with Disabilities. C. Barnes ve G. Mercer (Dü) **A Global Society: An Essay Review of Exploring Disability** (623-627). PowerPlay, Eastern Michigan University.
- Bezmez, D., Yardımcı, S. ve Şentürk, Y. (Dü). (2011). **Sakatlık çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak**. (F. B. Aydar, Çev.) İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Bickenbach vd. J. E. (1999). Models of disablement, universalism and the international classification of impairments, disabilities and handicaps. **Social Science ve Medicine**. 48, 48, 1173-87.
- Bilgin, N. (2016). **Sosyal psikoloji sözlüğü: Kavramlar, yaklaşımlar (3. baskı)**. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- BLS. (2018). **Persons with a Disability: Labor Force Characteristics**. (Erişim, 16.03.2019). <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- BM. (1945). **Birleşmiş Milletler Şartı**. (Erişim, 07.03.2019). <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6092.pdf>
- BM. (1949). **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**. (Erişim, 07.03.2019). <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>

Boyraz, Ş. (2010). Çalışma hayatında engelliler. **Toprak İşveren Sendikası E-Dergisi** (87), 10-13.

Braddock, D. L. ve Parish, S. L. (2011). Sakatlığın kurumsal tarihi. D. Bezmez, S. Yardımcı, ve Y. Şentürk (Dü) **Sakat çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak** (F. Aydar, Çev.) 101-186. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Burchard, T. (2001). **Moving in, staying in, falling out: Employment transition of disabled people**. Colchester, Essex, England.

Burcu, E. (2007). **Türkiye’de özürlü birey olma: Temel sosyolojik özellikleri ve sorunları üzerine bir araştırma**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Bury, M. (1997). **Health and Illness in a Changing Society** . London: Routledge.

Bustillos, A. ve del Prado Silván-Ferre, M. (2013). Attitudes Toward Peers With Physical Disabilities at High School: Applying the Integrated Threat Theory. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 56(2), 108-119.

CDC. (2017). **Disability and Health Overview Infographic**. (Erişim, 17.01.2021).
<https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability.html>

COE. (2001). **Resolution ResAP(2001)3 towards full citizenship of persons with disabilities through inclusive new technologies**. (Erişim, 09.03.2019).
https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016804eaa98

COE. (2012). **Demokrasi ve İnsan Haklarının Kavramsal Temelleri**. (Erişim: 09.07.2019) http://www.edchreturkey-eu.coe.int/Source/Resources/Trainingset/Module3_ConceptualFrameworkofEDCHRE_tr.pdf

- COE. (2017). **Human Rights: A Reality For All-Council of Europe Disability Strategy 2017-2023**. (Erişim, 09.03.2019) <https://rm.coe.int/16806fe7d5>
- COE. (2019). **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Ek Protokollerle Birlikte**. (Erişim, 09.03.2019). https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf
- Crisp, R. ve Turner, R. (2009). Can imagined interactions produce positive perceptions?: Reducing prejudice through simulated social contact. **American Psychologist**, 64(4), 231–240.
- Çabuklu, Y. (2006). **Bedenin Farklı Halleri**. İstanbul: Kanat Kitap.
- Çakmak, N. M. (2008). Amerika Birleşik Devletleri'ndeki engelli tanımı hakkında bir inceleme. **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 57(2), 51-62.
- Çakmak, Z. A. ve Çiftçi, E. (2010). Akademik personelin engelli bireyin istihdamına ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. **Ufkun Ötesi Bilim Dergisi**, 10(1-2), 67-83.
- Çayır, K. (2012). Gruplar arası ilişkiler bağlamında ayrımcılık. K. Çayır ve M. Ayan Ceyhan (Dü) **Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar** (5-15). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çayır, K. ve Ayan Ceyhan, M. (Dü) (2012). **Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar**. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çivi, A. (2001). Özürlülerin istihdamı, çalışma koşulları ve bunlarla ilgili politikalar ve öneriler. **Görme Özürlüler İçin Rehabilitasyon Deneyimleri, Yeni Rehabilitasyon Politikaları ve Meslek Tanımları, Görme Özürlüler Eğitim Konferansı, 24-25 Mart 2000 Bildiriler** (92-98). Ankara: Körler Federasyonu Yayını No:4.

- Çolak, M. ve Çetin, M. (2014). Öğretmenlerin engelliliğe yönelik tutumları üzerine bir araştırma. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 29(1), 191-211.
- Dalbay, S. R. (2009). Özürlü yakınlarının özörlölere yönelik sosyal politikalara ilişkin bilgi, beklenti ve memnuniyet dereceleri (Isparta örneği). **Yüksek lisans tezi**. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Dalbert, C. (1993). **The personal belief in a just world scale (PBJWS)**. (Unpublished scale).
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. **Social Justice Research**, 12(2), 79-98.
- Dalbert, C. (2009). Belief in a just world. M. Leary ve R. H. Hoyle (Dü) **Handbook of individual differences in social behavior** (288-297). New York: Guilford Publications.
- Dalbert, C., Montada, L. ve Schmitt, M. (1987). Glaube an eine gerechte Welt als motiv: Validierungskorrelate zweier skalen (belief in a just world as motive: validity correlates of two scales). **Psychologische Beiträge** (29), 596-615.
- Darıyemez, M. (2012). Sosyal dışlanma bağlamında engellilerin çalışma hayatından soyutlanması: Antalya örneği. **Yüksek Lisans Tezi**. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Davis, L. (2013). **The Disability Studies Reader**. New York: TaylorveFrancis.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 8(1), 760-784.
- Demircioğlu, M. (2010). **Üretim Sürecinde Sakat Emeği**. İstanbul: Kibele Yayınları.

- Demirtaş, A. H. (2003). Sosyal kimlik temel kavram ve kuramı, varsayımlar. **İletişim Araştırmaları Dergisi**, 1(1), 123-144.
- Demirtaş Madran, A. H. (2012). Temel beklenti etkisi: Kendini gerçekleştiren kehanet. Çayır, K. ve Ayan Ceyhan, M. (Dü) **Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar** (29-40). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- DİE. (2002). **Türkiye Özürlüler Araştırması Temel Göstergeleri**. (Erişim: 17.08.2016) http://www.turkstat.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=14
- Dik, T. (2010). Atasözlerinde adil dünya inancı. **Millî Folklor Dergisi**, 22(88), 28-32.
- Dipboye, R. L. ve Coella, A. (Dü) (2005). **Discrimination at work: The psychological and organizational bases**. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Doğan Yenisey, K. (2002). Kadın erkek eşitliği bakımından Türk İş Hukuku'nun AB Hukuku ile olası uyum sorunları. **Kamu-İş Dergisi**, 6(4).
- Doğan, Ç. (2008). Engelliler: Postmodern kapitalizmin sakatları. **Birikim Dergisi** (229), 36-44.
- Dovidio, J. F. ve Hebl M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors. R. L. Dipboye ve A. Colella (Dü) **Discrimination at work: The psychological and organizational bases** (11-36). London, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Dovidio, J., Kawakami, K. ve Gaertner, S. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. **Journal of Personality and Social Psychology**, 82(1), 62-68.
- DPB. (2019). **Engelli Personel İstatistikleri**. (Erişim, 19.12.2019). <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/engelli-personel-ve-omss-istatistikleri>

- Dragojević, Milačić-Vidojević ve Hanak (2010). **Attitudes toward People with Physical Disabilities, their Structure and Correlating Variables**. Serbia.
(Erişim: 16.11.2020)
https://www.researchgate.net/publication/284717043_Attitudes_toward_People_with_Physical_Disabilities_their_Structure_and_Correlating_Variables
- Duckitt, J. (2015). Authoritarian Personality. **International Encyclopedia of the Social ve Behavioral Sciences**,2(2), 255-261.
- Düzgün, U. ve Akgün, S. (2015). Bireysel ve genel adil dünya inancının depresyon ile ilişkisi. **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(1), 103-116.
- EC. (2003). **2010: A Europe Accessible For All**. (Erişim, 10.03.2019).
<https://eyh.aile.gov.tr/uploads/pages/1-2-engelliler-konusunda-uluslararası-dokumanlar/europaaccessibleforall.pdf>
- Edwards, A. (1959). Social desirability and the description of others. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, 59(3), 434–436.
- Ekehammar, B., Akrami, N., Gylje, M. ve Zakrisson, I. (2004). What matters most to prejudice: Big five personality, social dominance orientation, or right-wing authoritarianism? **European Journal of Personality**, 18, 463-482.
- Eratay, E. ve Eldeniz Çetin, M. (2013). Bolu İlindeki İşverenlerin Engellilere Yönelik Tutumları. **Kastamonu Eğitim Dergisi**, 21(4), 1681-1694.
- Erdoğan, F., Arı, E. ve Cin, F. (2018). İki Dünya Arasında: İşitme Engelli Ebeveynlerin İşiten Çocuklarının (CODA'ların) Kimlik Gelişimleri. **Değerler Eğitimi Dergisi**, 16(35), 91-139.

Erdoğdu, S. (2004). Sosyal Politikada ‘Avrupalı’ Bir Kavram Sosyal Dışlanma.

Çalışma Ortamı Dergisi,75.

Erevelles, N. (1996). Disability and the dialectics of difference. **Disability and Society**,

11(4), 519-538.

Ergüden, A. (2008). Sosyal dışlanma açısından bedensel engelli bireylerin yaşantılarının

incelenmesi. **Yüksek Lisans Tezi**. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Ertürk, B. (2004). İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması.

Özveri Dergisi, 1(1).

ESCAP. (2003). **Biwako Millenium Framework**. (Erişim, 09.03.2019).

<http://undocs.org/E/ESCAP/APDDP/4/REV.1>

ESCAP. (2012). **Asya-Pasifik Bölgesinde Engelli Bireyler için Hakların Gerçeğe**

Dönüştürülmesine Yönelik Incheon Stratejisi. Erişim: 18.01.2021)

[https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/eyhgm/uploads/pages/uluslararasi-](https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/eyhgm/uploads/pages/uluslararasi-mevzuat/turkce.pdf)

[mevzuat/turkce.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/eyhgm/uploads/pages/uluslararasi-mevzuat/turkce.pdf)

EU. (1997). **Treaty Of Amsterdam**. (Erişim, 10.03.2019).

<http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>

EU. (2000). **Charter of Fundamental Rights of The European Union**. (Erişim,

10.03.2019). http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

Eurofound. (2018). **The social and employment situation of people with disabilities**,

Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurostat. (2014). **Disability statistics - Employment Patterns**. (Erişim: 18.01.2021)

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Disability_statistics_-_employment_patterns)

[explained/index.php?title=Archive:Disability_statistics_-_employment_patterns](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Disability_statistics_-_employment_patterns)

- Eurostat. (2015). **Employment of disabled people: Statistical analysis of the 2011 labour force survey ad hoc module.** (Erişim: 05.05.2017)
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/6802087/KS-TC-14-007-EN-N.pdf/5c364add-6670-4ac9-87c7-9b8838473a7b>
- Eurostat. (2018). **Disability Infographic.** (Erişim, 14.03.2019).
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/8/8c/Infographic_Disability_statistics_final.png
- Eurostat. (2018). **Disability statistics.** (Erişim, 14.03.2019).
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics
- EYH. (2016). **Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme Kapsamında Engelli Hakları Ulusal Göstergeleri.** (Erişim, 08.03.2019).
<https://eyh.aile.gov.tr/uploads/pages/engellilerin-haklarina-iliskin-sozlesme-kapsaminda-engelli-haklari-ulusal-gostergeleri-kitabi-turkce/engellilerin-haklarina-iliskin-sozlesme-kapsaminda-engelli-haklari-ulusal-gostergeleri-kitabi-turkce.pdf>
- Falk, E. ve Lieberman, M. (tarih yok). **Belief and the Neural Basis of Evaluation and Attitudes.** Los Angeles: University of California.
- Fein, S., ve Spencer, S. (1997). Prejudice as self-image maintenance: Affirming the self through derogating others. **Journal of Personality and Social Psychology**, 73(1), 31–44.
- Fırat, S.; Hızıroğlu, M; Coşkun, R.;Çitçi, U.; Orhan, S.; Boynukara, A.; Zıvıtere, M.; Alexandrova, S. ve Pandurska, R. (2009). **Engelliler ve İstihdam**, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.

- Findler, L. v. (2007). The multidimensional attitudes scale toward persons with disabilities (MAS): construction and validation. **Rehabil Couns Bull**, 50 (3), 166-176.
- Finkelstein, V. (1980). **Attitudes and disabled people: Issues for discussion**. New York: World Rehabilitation Fund.
- Finkelstein, V. (1991). Disability: An Administrative Challenge (The Health and Welfare Heritage). M. Oliver (Dü.) **Social Work: Disabled People and Disabling Environments** (19-39). London: Jessica Kingsley.
- Finkelstein, V. (1993). The Commonality of Disability, J. F. Swain (Dü.) **Disabling Barriers, Enabling Environments**.
- Fishbein, M. (2008). A Reasoned Action Approach to Health Promotion. **Medical Decision Making**, 28(6), 834–844.
- Fişek, N. (1982). **Sağlık Hizmetleri ve İşçi Sağlığı: Ailelerinin Sağlık Sorunları**. Türk-İş Yayınları No:144.
- Flowers, N. (Dü.) (2007). **İnsan hakları. Evet! Engelli haklarına dair eylem ve savunuculuk**. (Ç. Gülabioğlu, ve E. Çopuroğlu, Çev.) İnsan Hakları Eğitim Serisi Konu Kitabı:6.
- Freedman, J. L., Carlsmith, J. M., ve Sears, D. O. (1970). **Social Psychology**. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Fulton, S. A. ve Sabornie, E. J. (1994). Evidence of employment inequality among females with disabilities. **The Journal of Special Education**, 28(2), 149-165.
- Furnham, A. ve Gunter, B. (1984). Just world beliefs and attitudes towards the poor. **British Journal of Social Psychology**, 23, 265-269.

- Furnham, A. ve Pendred, J. (1983). Attitudes towards the mentally and physically disabled. **British Journal of Medical Psychology**, 179-187.
- Gade, E. ve Toutges, G. (1983). Employers Attitudes Toward Hiring Epileptics: Implication For Job Placement. **Rehabilitation Counseling Bulletin**.
- Gazete Duvar. (2019). **Finlandiya'da 7bin530 kadın zorla kısırlaştırıldı.** (Erişim: 02.11.2018) <https://www.gazeteduvar.com.tr/dunya/2018/11/02/finlandiyada-7-bin-530-kadin-zorla-kisirlastirildi/>
- Gedik, Z. ve Toker, H. (2016). **Üniversite Öğrencilerinde Engelli Bireylere Yönelik Tutumlar ve Sosyal Beğenirlik Arasındaki İlişki.** (Sup (1) Sözel Bildiri).
- Genç, Y. ve Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. **Akademik İncelemeler Dergisi**, 8(1), 363-94.
- Gezici Yalçın, M., Şenyurt, A., Gültepe, B. ve Coşkun, H. (2016). Ahlaki uzaklaşma ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. **Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi**, 6 (1), 309-332.
- Gilbert, D. T. ve Hixon, J. G. (1991). The trouble of thinking: Activation and application of stereotypic beliefs. **Journal of Personality and Social Psychology**, 60(4), 509-517.
- Gosse, V. ve Sheppard, G. (2012). Attitudes Toward the Physically Disabled Persons: Do Education and Personal Contact Make a Difference?. **Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy**, 13(3), 131-135.
- Gönülaçan, A. (2016). Engelli istihdamına yönelik işveren tutumları: Trabzon örneği. **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16(3), 111-130.

- Göregenli, M. (2004). **Şiddet kötü muamele ve işkenceye ilişkin değerlendirmeler, tutumlar ve deneyimler (İzmir araştırması)**. İzmir: İzmir Barosu Yayınları.
- Göregenli, M. (2005). **Şiddet kötü muamele ve işkenceye ilişkin değerlendirmeler, tutumlar ve deneyimler (Diyarbakır araştırması)**. Ankara: Diyarbakır Barosu Yayınları.
- Göregenli, M. (2012a). Temel kavramlar: Önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık. K. Çayır, ve M. A. Ceyhan (Dü) **Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar (17-28)**. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Göregenli, M. (2012b). Ayrımcılığın meşrulaştırılması. K. Çayır, ve M. A. Ceyhan (Dü) **Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar (61-72)**. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Göregenli, M. (2013). **Şiddet ve işkencenin meşrulaştırılması sürecinin sosyal psikolojik arka planı**. (Erişim: 17.08.2018)
http://www.stramap.org/images/cust_files/080613160150.pdf
- Gül, İ. (2012). Hukukta Ayrımcılık Yasağı. M. Ayan Ceyhan, ve K. Çayır (Dü) **Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar (1-18)**. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi (Seçbir).
- Gül, İ. I. (2014). **Engellilerin Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi Kamu Kurumları İçin Uygulama Rehberi**. Ankara: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Gül, İ. ve Karan, U. (2011). **Ayrımcılık yasağı: Kavram, hukuk, izleme ve belgeleme**. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi, İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi.

- Gülmez, M. (2009). **İnsan hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda ayrımcılığın kaldırılması ve Türkiye**. Ankara: AB'ye Uyum Dizisi, Belediye-İş Sendikası Yayınları.
- Günay, N. (2016). Osmanlı Devleti'nde engellilerin istihdamı ve saray teşkilatında dilsizler. **Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)**, 2(1), 62-73.
- Günay, R. ve Görür, H. (2013). Osmanlı Devleti'nde sağır, silsiz ve a'mâ mektebi. **Tarih Araştırmaları Dergisi**, 32(53), 77-110.
- Güneş, N. ve Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı: Çorum ili örneği. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi**, 15(3), 1-15.
- Hahn, H. (1997). An agenda for citizens with disabilities: Pursuing identity and empowerment. **Journal of Vocational Rehabilitation**, 9(1), 31-37.
- Hasta, D. ve Karaçanta, H. (2017). Yetkecilik, sosyal baskınlık yönelimi ve siyasal görüş. **Türk Psikoloji Yazıları**, 20(40), 23-34.
- Hasta, D. ve Sözen, A. (2017). Hidroelektrik santrallerine ilişkin tutumlar: Sistemi meşrulaştırma, kontrol odağı ve yükleme karmaşıklığı açısından bir değerlendirme,. **Türk Psikoloji Dergisi**, 32(79), 36-47.
- Heider, F. (1958). **The psychology of interpersonal relations**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Hekimler, O. (2012). Yoksulluk mu, yoksunluk mu? Sosyal dışlanma üzerine bir değerlendirme. **Tekirdağ SMMM Odası Sosyal Bilimler e-Dergisi**, 3(1). (Erişim:01.12.2017)

http://www.tsmmmososalbilimler.org/upload/files/SAYII/3-YOKSLK_YOKSUNLK.pdf

Hervey, T. (1994). Justifications for Sex Discrimination in Employment: a comparative study of the law of the European Community, the United Kingdom, the United States of America and the Federal Republic of Germany. **Thesis submitted for the degree of PhD, University of Sheffield, Faculty of Law.**

Hiranandani, V. (2005). Towards a critical theory of disability in social work. **Critical Social Work**, 6(1). (Erişim: 01.12.2017)

<http://www1.uwindsor.ca/criticalsocialwork/towards-a-critical-theory-of-disability-in-social-work>

Hughes, B. ve Paterson, K. (1997). The social model of disability and the disappearing body, *Disability and Society*. D. Bezmez, S. Yardımcı, ve Y. Şentürk (Dü) **Sakat alışmaları: Sosyal Bilimlerden Bakmak** (F. B. Aydar, ev.) (325-340). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Ildız, G. İ. ve Tezel, D. (2018). Türkiye'de Engelli Bireylere Yönelik Tutumlara İlişkin alışmaların İncelenmesi. **Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi**, 3(2), 599-609.

ILO. (1955). **R099 - Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, (No. 99)**. (Erişim, 08.03.2019).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437

ILO. (1975). **C142 - Human Resources Development Convention, (No. 142)**. (Erişim, 08.03.2019).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287

ILO. (1975). **R150 - Human Resources Development Recommendation, (No. 150).**

(Erişim, 08.03.2019).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:3135083988690::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y

ILO. (1983). **Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons)**

Convention (No. 159). (Erişim,08.03.2019).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

İsbir, E. G., Akdoğan, A., Beydoğan, B., Yelsalı Parmaksız, P. M., Sabuktay, A. ve

Vural, H. S. (2010). **Özürllülüğe dayalı ayrımcılığın ölçülmesi araştırması.**

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. Ankara: Özürllüler İdaresi Başkanlığı.

Işık, M., Taştan, N., Kara, Ö. ve Mısırlıoğlu, S. (2011). **Türkiye’de engellilere yönelik**

ayrımcılık ve hak ihlalleri 2011 yılı izleme raporu. Ankara: Eşit Haklar İçin

İzleme Derneği Yayınları.

İŞKUR. (2017a). **İstihdamı zorunlu kontenjan 2017 yılı Haziran ayı istatistikleri.**

(Erişim: 07.09.2017)

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>

İŞKUR. (2017b). **İstihdamı zorunlu kontenjan istatistikleri 2017 yılı Temmuz ayı**

istatistikleri. (Erişim: 03.10.2017)

<http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>

- İŞKUR. (2018). İstihdamı zorunlu kontenjan istatistikleri 2018 yılı Temmuz ayı istatistikleri. (Erişim: 20.09.2018) <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- İŞKUR. (2019). **Ocak Ayı İstatistikleri**. (Erişim, 17.03.2019). <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- İŞKUR. (2020). **İstihdamı Zorunlu Kontenjanlara ait İstatistikler**. (Erişim,18.03.2020). <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- Jost, J. T. ve Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system justification and the production of false consciousness. **British Journal of Social Psychology**, 33(1), 1-27.
- Jost, J. T. ve Burgess, D. (2000). Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 26(3), 293-305.
- Jost, J. T. ve Hunyady, O. (2005). Antecedents and consequences of system-justifying ideologies. **Current Directions in Psychological Science** (14), 260-265.
- Jost, J. T., Pelham, B. W., Sheldon, O. ve Sullivan, B. N. (2003). Social inequality and the reduction of ideological dissonance on behalf of the system: Evidence of enhanced system justification among the disadvantaged. **European Journal of Social Psychology** (33), 13-36.
- Kaboğlu, İ. (2002). **Özgürlükler Hukuku**. Ankara: İmge Yayınevi.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2006). **Yeni insan ve insanlar**. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kaner, S., Öğülmüş, S., Büyüköztürk, Ş., Dökmen, Z. ve Daşdemir, H. (2008). **Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor**. Ankara: T.C. Başbakanlık, Özürlüler İdaresi.

- Karaçanta, H. (2002). Üniversite öğrencilerinin sosyal baskınlık yönelimi ve başka bazı değişkenler açısından karşılaştırılması. **Doktora Tezi**. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Karaçay, G. (2011). İşsiz bireylerde yaşam doyumu: Eğitim, dini duygulanım ve sistemi meşrulaştırma bakımından bir inceleme. **Yüksek Lisans Tezi**. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Karataş, K. (2001). Özürlülerin istihdamı ve çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlar. K. Karataş (Dü.) **Görme özürlüler için rehabilitasyon deneyimleri, yeni rehabilitasyon politikaları ve meslek tanımları bildiri kitabı** (141-152). Ankara: Körler Federasyonu Yayınları No:4.
- Karataş, K. (2002). Engellilerin toplumla bütünleşme sorunları: Bir sosyal politika yaklaşımı. **Ufkun Ötesi Bilim Dergisi**, 2(2), 43-55.
- Katz, D. ve Braly, K. (1933). Racial stereotypes of one hundred college students. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, 28(3), 280-290.
- Kay, A. C. (2003). Complementary justice: Effects of “poor but happy” and “poor but honest” stereotype exemplars on system justification and implicit activation of the justice motive. **Journal of Personality and Social Psychology**, 85(5), 823-837.
- Kayacı, E. (2007). Özürlüler için verimli bir istihdam politikası oluşturulması. **İstihdam ve Meslek Uzmanlık Tezi**. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kılınç, S. ve Torun, F. (2011). Adil dünya inancı. **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, 3(1), 1-14.

Kitchin, R., Shirlow, P. ve Shuttleworth, I. (1998). On the margins: Disabled people's experience of employment in Donegal, West Ireland. **Disability and Society**, 13(5), 785-806.

Köksal, A. (2010). Türkiye'de engelli istihdamı ve bir araştırma. **Yüksek Lisans Tezi**. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Kösterelioğlu, İ. (2013). Engelli bireylerin eğitilmesine yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi. **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, 14(3), 211-226.

Kutlu, D. (2016). Türkiye'de sosyal yardım ve istihdam ilişkisinin güncel boyutları: Kurumsal ve sosyolojik bir çözümleme. **Mülkiye Dergisi**, 40 (2), 101-142.

Kuzgun, İ. (2009). Türkiye'de özürülülerin ücret karşılığı istihdamını belirleyen değişkenler ve öneriler. **Yaşar Üniversitesi Dergisi**, 4(15), 2451-2466.

Küçükkömürler, S. ve Sakallı Uğurlu, N. (2017). Gruplar arası ilişkileri düzenlemede sosyal temas kuramları: Gruplar arası, yayılmacı ve hayali temas. **Nesne**, 5(9), 1-31.

Lerner, M. J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness. **Journal of Personality and Social Psychology**, 1, 355-360.

Lerner, M. J. (1980). **The belief in a just world: A fundamental delusion**. New York: Plenum Press.

Lippmann, W. (1998). **Public Opinion (Second Edition)**. USA and London: Transaction Publishers.

- Lu, J. ve Kim, K. (2017). Understanding self-report multidimensional attitudes scale toward people with disabilities: An exploratory analysis. **Rehabilitation Psychology**, 62(2), 110-118.
- Mamatoğlu, N., Yaşın Dökmen, Z. ve Yıldırım, F. (2015). İşyerinde engelliye yönelik tutumlar ölçeği. **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, 32(2), 183-204.
- Mansour, M. (2009). Employers' Attitudes And Concerns About The Employment Of Disabled People. **International Review of Business Research Papers**,5(4), 209-218.
- Maynes, M., ve Weitz, E. (2001). Central Europe. P. Stearns (Dü.) **Encyclopedia of European Social History: From 1350 to 2000 (Section-3: Regions, Nations and Peoples b., Cilt 1)**, (337-356). New York: Charles Scribner's Sons.
- MHADIE Consortium. (2006). The definition of disability: What is in a name?. **Lancet** (368), 1216-1220.
- Miller, S. (2010). Attitudes toward Individuals with Disabilities: Does Empathy Explain the Difference in Scores between Men and Women? . **Annals of Behavioral Science and Medical Education**, 16(1), 3-6.
- Morris, J. (2011). **Rethinking Disability Policy**. Joseph Rowntree Foundation.
- Nişanyan, S. (2017). **Nişanyan Sözlük**. (Erişim: 18.01.2021)
<http://www.nisanyansozluk.com/>
- Nowicki, E. ve Sandieson, R. (2002). A Meta-Analysis of School-Age Children's Attitudes Towards Persons with Physical or Intellectual Disabilities.

International Journal of Disability, Development and Education, 49(3), 243-265.

OECD. (2010). **Sickness, disability and work: Breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries**. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2020). **Unemployment rates of OECD Members**. (Erişim: 18.01.2021)
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>

Okur, N. ve Erbil Erdugan, F. (2010). Sosyal haklar ve özürlüleri: Özürlülük modelleri bağlamında tarihsel bir değerlendirme. **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II Bildiriler Kitabı** (245-263). İstanbul: Petrol-İş Yayını.

Oliver, M. J. (1990). Disability and the rise of capitalism. D. Bezmez, S. Yardımcı, ve Y. şentürk (Dü) **Sakat çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak** (F. B. Aydar, Çev., 209-226). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Olson, J. ve Maio, G. (2003). Attitudes in Social Behavior. I. Weiner (Dü.) **Handbook of Psychology** (299-325). New Jersey: John Wiley ve Sons, Inc., Hoboken,.

Orhan, S. (2013). **Türkiye’de özürlü dostu istihdam politikaları: Durum analizi ve öneriler**. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları Yayın No: 35.

Oxford. (2020). Oxford Dictionary. (Erişim: 15.03.2020) <https://www.lexico.com/>

Ölmezoglu, N. İ. (2015). Çalışma yaşamında engelliler: Gümüşhane ili engelli istihdamına ilişkin emek arz yönlü bir araştırma. **Yüksek Lisans Tezi**. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Özbyram, E. (2014). Türk çalışma hayatında korumalı işyerleri ve engelli istihdamı. **Yüksek Lisans Tezi**. Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Özgökçeler, S. (2006). Sosyal dışlanma sorunsalı ve engellilerin sosyal politikası bağlamında değerlendirilmesi. **Yüksek Lisans Tezi**. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Özgökçeler, S. ve Alper, Y. (2010). Özürlüler Kanunu'nun sosyal model açısından değerlendirilmesi. **İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 1(1), 33-54.
- Özmen, E. S. (1996). İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışılmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması. **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, K. (2014). Dezavantajlı Gruplara Yönelik Ayrımcılık: Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Ayrımcılık ve Çözüm Önerileri. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlığı Tezi**. Ankara: ÇASGEM.
- Öztürk, K. (2018). Discrimination against People with Disabilities in the Workplace. Cihan, A. (Dü.) **Supported Employment of People with Disabilities** (235-246) İstanbul: İstanbul Medeniyet University.
- Özüğurlu, M., Yıldız, M., Babaoğlu, C., Önder, I. ve Çelik, N. (2015). **Kamuda Engelli İstihdamının Analizi**. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Paker, M. (2012a). Psikolojik açıdan önyargı ve ayrımcılık. K. Çayır ve M. Ayan Ceyhan (Dü) **Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar** (41-52). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Paker, M. (2012b). Önyargı ve ayrımcılığa ilişkisel psikanalitik bir bakış. K. Çayır ve M. Ayan Ceyhan (Dü) **Ayrımcılık: Çok boyutlu yaklaşımlar** (53-60). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Paulhus, D. (1984). Two-component models of socially desirable responding. **Journal of Personality and Social Psychology**, 46(3), 598–609.

Pelham, B., Carvallo, M. ve Jones, J. (2005). Implicit Egotism. **American Psychological Society**, 14(2), 106-110.

Peters, S. (2000). Is There a Disability Culture? A Syncretisation of Three Possible World Views. **Disability ve Society**, 15(4), 583-601.

Pettigrew, T. F. (1998). Reactions toward the new minorities of Western Europe. **Annual Review of Sociology** (24), 77-103.

Pettigrew, T. ve Tropp, L. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. **Journal of Personality and Social Psychology**, 90(5), 751–783.

Plous, S. (2003). The psychology of prejudice, stereotyping, and discrimination: An overview. S. Plous (Dü.) **Understanding Prejudice and Discrimination** (3-48). New York: McGraw-Hill.

Pratto, F. ve Stewart, A. L. (2012). Social dominance theory. D. J. Christie (Dü.) **The encyclopedia of peace psychology**. Blackwell Publishing Ltd.

Pratto, F., Sidanius, J. ve Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward,. **European Review of Social Psychology**, 17(1), 271-320.

Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. ve Malle, B. (1994). Social Dominance Orientation: A Personality Variable Predicting Social and Political Attitudes. **Journal of Personality and Social Psychology**, 67(4), 741-763.

- Pruett, S., Lee, E., Chan, F., Wang, M. ve Lane, F. (2008). Dimensionality of the contact with disabled persons scale: Results from exploratory and confirmatory factor analyses. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 51(4), 210-220.
- Ritter, C., Benson, D. ve Synder , C. (1990). Belief in a just world and depression. **Sociological Perspectives**, 33(2), 235-252.
- Ross, L. (1977). The Intuitive Psychologist And His Shortcomings: Distortions in the Attribution Process. **Advances in Experimental Social Psychology**, (10), 173–220.
- Russel, M. ve Malhotra, R. (2002). Capitalism and disability. **Social Register**, (38), 211-228.
- Rütsche, B. (2009). Öjени ve anayasa: Özgür hukuk devletinde ebeveynlerin öjenik taleplerinin düzenlenmesi. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Hukuk Özel Sayısı**, 235-250.
- Sakallı Uğurlu, N. (2006). Eşcinsellere ilişkin tutumlar: Türkiye’de yapılan görgül çalışmalar. **Türk Psikoloji Yazıları**, 9(17), 53-69.
- Sakallı Uğurlu, N. (2018). **Sosyal psikolojide tutumlar ve tutum değişimi**. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Sapancalı, F. (2003). **Sosyal dışlanma**. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Sarı Yıldırım, H., Bektaş, M., ve Altıparmak, S. (2010). Hemşirelik öğrencilerinin engellilere yönelik tutumlarının belirlenmesi. **Yeni Tıp Dergisi** (27), 80-83.

Satcher, J. ve Dooley-Dickey, K. (1992). Attitudes of Human Resource Management Students Toward Persons with Disabilities. **Rehabilitation Counseling Bulletin** (35).

Schriner, K. (2001). Sakatlık çalışmaları perspektifinden sakat istihdamı sorunları ve politikaları: Bir uluslararası yaklaşım. Bezmez, D., Yardımcı, S. , ve Şentürk, Y. (Dü.) **Sakat çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak** (2011) (F. B. Aydar, Çev., 269-299). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Schriner, K. (2001). A Disability Studies Perspective on Employment Issues and Policies for Disabled People: An International View. G. L. Albrecht, K. D. Selman, ve M. Bury (Dü) **Handbook of Disability Studies** (642-62). London: Sage.

Shakespeare, T. (2006). Social model of disability. **The Disability Studies Reader**, 197-204.

Sherman, J. W., Stroessner, S. J., , Conrey, F. R. ve Azam, O. A. (2005). Prejudice and Stereotype Maintenance Processes: Attention, Attribution, and Individuation. **Journal of Personality and Social Psychology**, 89(4), 607-622.

Sidanius, J. ve Pratto, F. (1999). **Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression**. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Sidanius, J., Pratto, F. ve Bobo, L. (1994). Social dominance orientation and the political psychology of gender: A case of invariance?, **Journal of Personality and Social Psychology** (67), 998-1011.

Sidanius, J. (1993). The psychology of conflict and the dynamics of oppression: A social dominance perspective. S. Iyengar (Dü.) **Exploration in political psychology** (183-219). London: Duke University Press.

- Sidanus, J. ve Pratto, F. (2004). Social dominance theory: A new synthesis. J. T. Jost, ve J. Sidanus (Dü) **Political Psychology** (420-442). New York: Psychology Press.
- Siebers, T. (2001). Disability in theory: From social constructionism to the new realism of the body. D. Bezmez, S. Yardımcı, ve Y. Şentürk (Dü.) **Sakat çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak** (F. B. Aydar, Çev., 737-754). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Soran, M., Şensoy, Ö. ve Ergün, M. (Dü.) (2015). **Engelliliğe ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: İlk ve Orta Öğretim Kurumları için Örnek Ders Uygulamaları**. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, SEÇBİR .
- Sönmez, B. (2014). Politik güven: Dindarlık, yetkecilik, sistemi meşrulaştırma ve değerler açısından bir inceleme. **Yüksek Lisans Tezi**. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. **American Psychologist**, 52(6), 613–629.
- Stein, M., ve Stein, P. (2007). Beyond Disability Civil Rights. **Hastings Law Journal** (58), 1203-40.
- Stone, D. L. ve Colella, A. (2005). Workplace Discrimination Toward Persons with Disabilities: A Call for Some New Research Directions. R. L. Dipboye ve A. Colella (Dü) **Discrimination at Work** (227-255). London, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Subaşıoğlu, F. (2008). Üniversitelerin bilgi ve belge yönetimi bölümlerinin “engellilik farkındalığı” üzerine bir araştırma. **Bilgi Dünyası Dergisi**, 9(2), 399-430.

- Sürgevil, O. (2008). Farklılık kavramına ve farklılıkların yönetimine temel oluşturan sosyo-psikolojik kuramlar ve yaklaşımlar. **Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11(20), 111-124.
- Şahin, F. ve Güldenoğlu, B. (2013). Engelliler konusunda verilen eğitim programının engellilere yönelik tutumlar üzerindeki etkisi. **Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2(1), 214-239.
- Şahin, H. (2004). Engellilik Kimin Sorunu Bireyin mi Toplumun mu? **Özveri**, 1(1), 48-64.
- Şahin, H., ve Bekir, H. (2016). Üniversite öğrencilerinin engellilere yönelik tutumlarının belirlenmesi. **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, (3), 767-779.
- Şahin, H. ve Cengiz, İ. (2017). Üniversite personelinin işyerinde engelliye yönelik tutumlarının belirlenmesi. **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7(2), 473-481.
- Şen, M . (2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler . **SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi** , 8(2) , 129-152 .
- Şimşek, K. (2018). Osmanlı Devletinde engelliler için kullanılan tabir, lakap ve sıfatlar. **BELGİ Dergisi** (15), 728-40.
- Şipal, F. (2004). Kaynaştırma eğitimi veren eğitimcilerin engelli çocuklara yönelik tutumlarına genel bir bakış. **Ufkun Ötesi Bilim Dergisi**, 4(1), 23-37.
- Şişman, Y. (2012). Özürlülük alanında kullanılan kavramlar üzerine genel bir değerlendirme. **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, 7(28), 69-85.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. **Scientific American**, 223, 96-102.

- Tajfel, H. ve Forgas, J. P. (1981). Social categorization: Cognitions, values and groups. J. P. Forgas (Dü.) **Social Cognition: Perspectives on Everyday Understanding** (113-141). London: Academic Press.
- Tajfel, H. ve Turner, J. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. W. Austin, ve S. Worchel (Dü) **The Social Psychology of Intergroup Relations** (33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. ve Turner, J. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. S. Worchel , ve W. Austin (Dü.) **Psychology of intergroup relations** (2nd ed.) (7-24). Chicago, IL: Nelson-Hall Publishers.
- Taylor, S. (2004). The right not to work: power and disability. **Monthly Review**, 55(10), (Erişim: 14.05.2018) <http://www.monthlyreview.org/0304taylor.htm>.
- Taylor, S., Peplau, L. ve Sears, D. (2007). **Sosyal Psikoloji** . (A. Dönmez, Çev.) Ankara: İmge Yayınevi.
- TDK. (2020). **Güncel Türkçe Sözlüğü**. (Erişim: 15.03.2020) www.tdk.gov.tr
- Tekeş, B. (2013). Engellilere yönelik önyargıyı yordayan değişkenler: Kùltürler arası bir araştırma. **Yüksek Lisans Tezi**. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Tezcan, T. (2013). Discrimination experienced by disabled employees in the public sector: Institutional discrimination area. **Yüksek Lisans Tezi**. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Thomas, C. (2002). Disability Theory: Key Ideas, Issues and Thinkers. C. Barnes, M. Oliver ve L. Barton (Dü.) **Disability Studies Today** (38-57). Oxford: Polity.
- Tobias, D. L. (1989). Attitudes of Employers in Manufacturing Toward Hiring The Handicapped. **Doctoral Dissertation**, Boston College.

- Tufan, İ. ve Arun, Ö. (2006). **Türkiye Özürlüler Araştırması İkincil Analizi**. (Erişim: 29.11.2017) http://ozgurarun.com.tr/wp-content/uploads/2015/08/TufanveArun_TOA.pdf
- TÜİK. (2011). **2011 Nüfus ve Konut Araştırması**. (Erişim: 29.11.2017) <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15843>
- TÜİK. (2011). **Özürlülerin sorun ve beklentileri araştırması, Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, (Yayın no:71)**. (Erişim: 29.11.2017) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=6370>
- TÜİK. (2012). **Sağlık sorunları ve faaliyet güçlükleri yaşayanların işgücü durumu araştırma sonuçları: II. Dönem 2011, Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, (Sayı:13125)**. (Erişim: 29.11.2013) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=1>
- TÜİK. (2020). **İşgücü istatistikleri. Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni**. (Erişim: 17.01.2021) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Eyl%C3%BCl-2020-33793&dil=1>
- Uğur, D. ve Akgün, S. (2015). Bireysel ve genel adil dünya inancının depresyonla ilişkisi. **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(1), 103-116.
- Uğuzer Karçkay, K. (2001). Türkiye’de özürlü nüfusa yönelik istihdam politikaları ve etkileri. **Yüksek Lisans Tezi**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- UK. (2017). **Work, health and disability green paper: Improving lives**. (Erişim: 16.03.2019). <https://www.gov.uk/government/consultations/work-health-and-disability-improving-lives/work-health-and-disability-green-paper-improving-lives>

UN. (1945). **Charter of the United Nations.** (Erişim: 02.03.2019)

<http://www.un.org/en/charter-united-nations/index.html>

UN. (1948). **Universal Declaration of Human Rights.** (Erişim, 07.03.2019)

<http://www.un.org/en/documents/udhr/>

UN. (1969). **UN General Declaration of Social Development.** (Erişim, 07.03.2019).

[http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/2542\(XXIV\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/2542(XXIV))

UN. (1971). **Zihinsel Engellilerin Haklarına Dair Bildirge.**

[http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/2856\(XXVI\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/2856(XXVI))

UN. (1975). **Declaration on the Rights of Disabled Persons.** (Erişim, 07.03.2019).

[http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/3447\(XXX\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/3447(XXX))

UN. (1982). http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/37/53

UN. (1989). **Implementation of the World Programme of Action concerning Disabled Persons and the United Nations Decade of Disabled Persons.**

(Erişim, 07.03.2019).

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/44/70

UN. (1991). **The protection of persons with mental illness and the improvement of mental health care.** (Erişim, 07.03.2019).

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/46/119

UN. (1992). **A/RES/47/88 Towards full integration of persons with disabilities into society: a continuing world programme of action.** (Erişim, 07.03.2019).

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/47/88

UN. (1992). **International Day of Disabled Persons.** (Erişim, 07.03.2019).

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/47/3

UN. (1993). **International Day of Disabled Persons.** (Erişim, 08.03.2019.)

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/97

UN. (1993). **Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities.** (Erişim, 08.03.2019.)

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/48/96

UN. (1995). **The World Summit for Social Development.** (Erişim, 17.01.2021).

<http://insanhaklarisavunuculari.org/dokumantasyon/files/original/c4d6f42c66d3f4e1f6245d67c0c7c7f8.pdf>

UN. (2006). **Convention on the Rights of Persons with Disabilities.** (Erişim, 17.01.2021).

<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>

UN. (2006). **Convention on the Rights of Persons with Disabilities.** (Erişim, 10.03.2019).

UNDESA. (2016). **Toolkit on Disability for Africa: Culture, Beliefs, And Disability.**

UNESCO. (1981). **Sundberg Bildirgesi.** (Erişim: 18.01.2021)

<http://www.insanhaklarisavunuculari.org/dokumantasyon/files/original/e22c012ef14e3a0e5eea58c12c96be30.pdf>

UNESCO. (1996). Özel eğitim hakkında Salamanca Bildirisi. **Özel Eğitim Dergisi,** 2(2), 91-94. (ř. Dede, Çev.)

UPIAS. (1975). Union of the Physically Impaired Against Segregation. **Fundamental Principles of Disability.**

- Uşan, M. F. (2004). Kamu ve özel sektör açısından özürli işçi istihdamı. **Özveri Dergisi**, 1(2).
- Ünal, V. ve Yıldız, M. (2017). Üniversite Gençliğinin Engellilere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi: Sivas Örneği. **The Journal of Academic Social Science Studies**, 4(57), 341-358.
- Üstün, T., Chatterji, S., Bickenbach, J., Kostanjsek, N., ve Schneider, M. (2003). The International Classification of Functioning, Disability and Health: a new tool for understanding disability and health. **Disability and Rehabilitation**, 25(11-12), 565-571.
- WHO. (1993). **International Classification of Impairment, Disability and Handicaps.**
- WHO. (1999). **International Classification of Functioning, Disability and Health- Short and Draft Version.**
- WHO. (2001). **İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması: ICF.** (E. Kabakçı, ve A. Göğüş, Çev.)
- WHO. (2001). **The International Classification of Functioning, Disability and Health.**
- WHO. (2004). **Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflandırması** (Türkçe Çevirisi).
- WHO. (2011). **World Report on Disability** . Malta: World Health Organisation Publications.
- Wright, D. (2001). Developmental and Physical Disabilities: The "Blind", "Deaf and Dumb", and "Idiot". P. N. Stearns (Dü.) **Encyclopedia of European Social**

History from 1350 to 2000 (Section 13- Social Problems and Social Reform b., Cilt 3, 507-516). New York: Charles Scribner's Sons.

Yazbeck , M., Mcvilly , K. ve Parmenter, T. (2004). Attitudes toward people with intellectual disability (ID): an Australian perspective. **Journal o f Disability Policy Studies** 15(2), 97-111.

Yıldırım, F. ve Yaşın Dökmen, Z. (2004). Engellilere yönelik tutumlarla sosyal üstünlük yönelimi, adil dünya inancı ve kontrol odağı inancı. **6. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı: Küreselleşme, Sosyal Adalet ve Sosyal Hizmetler (** 180-195) Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayını, No: 9.

Yıldırım, F., Yaşın Dökmen, Z., Mamatoğlu, N., Özüğurlu, M. ve Karabulut, E. (2011). **İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi.** Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

Yıldırım, N. (2010). Sivil toplum kuruluşu gönüllülerinin adil dünya inançları, sosyal baskınlık yönelimleri ve sistemi meşru algılama düzeyleri. **Yüksek Lisans Tezi.** Mersin Üniversitesi, Mersin.

Yıldırım, N. ve Akgün, S. (2013). Sivil toplum kuruluşu gönüllülerinin sosyal sistemin meşruiyetine ilişkin algıları, adil dünya inançları ve sosyal baskınlık yönelimleri. **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi,** 24(1), 115-128.

Yılmaz, Z. (2004). Çalışan özürlülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler. **Özveri Dergisi,** 1(2).

Zajonc, R. (1968). Attitudinal Effects Of Mere Exposure. **Journal of Personality and Social Psychology Monograph Supplement,** 9(2), Part 2.

EKLER

EK 1. Bilgilendirilmiş Onam Formu

Bu tez çalışması, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Fatma YILDIRIM danışmanlığında, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Kübra ÖZTÜRK SEVER tarafından yürütülmektedir. İşgücü piyasasında yer alan engellilere yönelik tutumlarla sosyal üstünlük yönelimi, sistemi meşrulaştırma ve adil dünya inancı arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir çalışma planlanmıştır. Katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup, sizden kimlik belirleyici bilgi istenmemektedir. Katılımcıların yanıtları gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından bilimsel amaçlar doğrultusunda değerlendirilecektir. Bireysel hiçbir değerlendirme yapılmayacaktır.

Anket genel olarak bireysel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Katılım sırasında ankette yer alan sorular nedeniyle ya da herhangi bir nedenle rahatsızlık duyulduğu takdirde cevaplama işlemi yarıda bırakılabilir. Yaklaşık olarak 30 dakikanızı alacak olan formu boş soru bırakmadan yanıtlamanız araştırma için çok önemlidir.

Bu çalışmaya destek verdiğiniz için şimdiden teşekkür ederiz. Tez hakkında daha fazla bilgi edinmek ya da sorularınız için Kübra ÖZTÜRK SEVER (kubrozturk@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Kübra ÖZTÜRK SEVER

Şartları okudum ve kabul ediyorum.

EK 2. Demografik Bilgi Formu

1. Yaşınız: _____

2. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

3. Medeni durumunuz:

Bekâr Boşanmış
 Evli Eşi vefat etmiş

4. Eğitim durumunuz:

İlkokul- Dört Yıllık Yüksek Okul
 Ortaokul Fakülte
 Lise Yüksek Lisans, Doktora
 İki Yıllık Yüksek Okul Diğer, lütfen belirtiniz: _____

5. Toplam çalışma süreniz (yıl olarak belirtiniz): _____

Bu iş yerindeki çalışma süreniz (yıl olarak belirtiniz): _____

6. İşyerindeki pozisyonunuz:

7. Hanenize giren net gelir _____ TL

Hane geliriniz hakkındaki düşünceniz:

Geçinemiyoruz Rahat geçiniyoruz
 Zorlukla geçiniyoruz Oldukça rahat geçiniyoruz
 İdare ediyoruz

8. Herhangi bir engeliniz/ süreğen (kronik) hastalığınız var mı?

Evet Hayır

Cevabınız evetse lütfen belirtiniz:

Birden fazla (Lütfen her birini işaretleyiniz.) Zihinsel
 Ortopedik Ruhsal ve Duygusal
 Görme Süreğen (Kronik) Hastalık
 İşitme (Sürekli bakım ve tedavi gerektiren; kan, kalp, damar, solunum, bağışıklık sistemi vs. hastalıkları gibi..)
 Dil ve Konuşma Sınıflanmamış
(Belirtiniz) _____

9. Ailenizde/yakınlarınızda engelli birey/ler var mı?

Evet Hayır

Varsa yakınlık derecesi: _____

10. Daha önce engelli bireylerle çalıştınız mı?

Evet Hayır

11. Daha önce engellilerle ilgili eğitim, proje vb. faaliyetlere katıldınız mı?

Evet Hayır

12. Ne sıklıkla engelli bireylerle resmi düzeyde (iş/okul) iletişim halindesiniz?

Hiç Nadiren Ara sıra Sık sık Her zaman

13. Ne sıklıkta engelli bireylerle komşu olarak iletişim halindesiniz?

Hiç Nadiren Ara sıra Sık sık Her zaman

14. Ne sıklıkla engelli bireylerle yakın arkadaş/dost olarak iletişim halindesiniz?

Hiç Nadiren Ara sıra Sık sık Her zaman

15. Engelli bireylerle olan ilişkilerinizde iki tarafın da eşit olduğunu hisseder misiniz?

Hiç Nadiren Ara sıra Sık sık Her zaman

16. Engelli bireylerle ilişkilerinizi gönüllü olarak mı yoksa istemeden/mecburi olarak mı sürdürüyorsunuz?

1 2 3 4 5

Tamamen isteyerek

Tamamen istemeden

17. Engelli bireylerle aynı işyerinde çalışmak ister misiniz?

1 2 3 4 5

Kesinlikle isterim

Kesinlikle İstemem

18. Engelli çocuklarla çocuğunuzun aynı okulda okumasını ister misiniz/ ister miydiniz?

1 2 3 4 5

Kesinlikle isterim

Kesinlikle İstemem

19. Engelli biriyle evlenmek ister misiniz/ ister miydiniz?

1 2 3 4 5

Kesinlikle
isterim/isterdim

Kesinlikle İstemem/
İstemezdim

20. Engelli biriyle çocuğunuzun evlenmesini ister misiniz/ ister miydiniz?

1 2 3 4 5

Kesinlikle
isterim/isterdim

Kesinlikle İstemem/
İstemezdim

EK 3. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği	1	2	3	4	5
1	Engelliler çalışanların çoğunun moralini bozar.	1	2	3	4	5
2	Engelli çalıştırma zorunluluğu iş yerinde adaletsizlik yaratıyor.	1	2	3	4	5
3	Yasal zorunluluk olmasa engelli istihdam etmeyi düşünmem.	1	2	3	4	5
4	Engelli çalışan için yapılacak yatırımın geri dönüşü olmaz, boşa gider.	1	2	3	4	5
5	Çalışanların engelleri değil yaptıkları işin kalitesi önemlidir.	1	2	3	4	5
6	Engelliler işe ilişkin niteliklerine göre istihdam edildiğinde işyerine yararlı bir çalışan olur.	1	2	3	4	5
7	Engellilerin ayrı bir yerde çalıştırılması iyi olur.	1	2	3	4	5
8	Engelliler iş yerinde ortaya çıkacak değişikliklere-yeniliklere kolayca uyum gösterirler.	1	2	3	4	5
9	Çalışanların çoğu engellilerin varlığından rahatsız oluyorlar.	1	2	3	4	5
10	İşyerinde sadece iyi eğitilmiş engelliler istihdam edilebilir.	1	2	3	4	5
11	Her engellinin yapabileceği farklı işler vardır.	1	2	3	4	5
12	Engelliler, çalışanların çoğunluğuna göre daha niteliksizdir.	1	2	3	4	5
13	Engelliler doğru iş yeri içinde doğru noktalara yerleştirildikleri sürece kaza riski ortadan kalkar.	1	2	3	4	5
14	İşyerinde engelli çalıştırılması sadece formalite icabıdır.	1	2	3	4	5
15	Engelli çalışanların iş disiplinleri farklı değildir.	1	2	3	4	5
16	Benim iş yerime engelli yakışmaz.	1	2	3	4	5
17	Engelliler uyumludur.	1	2	3	4	5
18	Çalışma ortamına uyum konusunda engellilerin bir farkı yoktur.	1	2	3	4	5
19	Engelliler, çalıştıkları işyerine kolayca bağlanabilirler.	1	2	3	4	5
20	Engelliler bir iş yerinin verimli çalışma temposuna uyarlar.	1	2	3	4	5
21	Engelliler kendilerine herkes kadar güvenirliler	1	2	3	4	5

22	Engelliler görünümleri nedeniyle çalışanların çoğunu rahatsız eder.	1	2	3	4	5
23	Özel sektörde Engellilerin istihdamı işletme imajını sarsar.	1	2	3	4	5
24	Engelliler diğerlerinin çalışma hakkını elinden alır.	1	2	3	4	5
25	Engelliler çalışmayı sever.	1	2	3	4	5
26	Engelliler sadece masa başı işler yapabilir.	1	2	3	4	5
27	Engelliler sadece vasıfsız işlerde çalışabilirler.	1	2	3	4	5
28	Engelliler ustalık gerektiren işleri yapamazlar.	1	2	3	4	5
29	Engellilerin işyerinde hangi tür işlerde çalıştırılabileceğini belirlemek zordur.	1	2	3	4	5
30	Engelliler iş yerinde daha pasif işlere yönlendirilmelidir.	1	2	3	4	5
31	Bir Engelli işimi benim kadar iyi yapabilir.	1	2	3	4	5
32	Engellilerin isine son vermek zordur.	1	2	3	4	5
33	Bir iş yerinde zorunlu tutulan Engelli çalışan sayısı gereğinden fazladır.	1	2	3	4	5
34	Engellilerle birlikte çalışmaktan çoğunluk memnun olur.	1	2	3	4	5
35	Engellilere iş eğitimi verilmesi verimliliklerini artırır.	1	2	3	4	5
36	Engelliler işten kaçmaz.	1	2	3	4	5
37	Cezası ne ise vereyim yeter ki iş yerimde Engelli görmeyeyim.	1	2	3	4	5
38	Engelliler işyerinde öz bakımlarını /kişisel bakımlarını yapabilirler.	1	2	3	4	5
39	Engelli birey istihdam edildiği işyerinde fazlalıktır.	1	2	3	4	5
40	Engelliler sadece evde istihdam edilmelidir.	1	2	3	4	5
41	İşyerinde Engelli işçi çalıştırmak kaza riskini artırır.	1	2	3	4	5
42	İşyerinde Engelliye nasıl davranılacağını bilmek zordur.	1	2	3	4	5
43	Engelli olmayanlar iş bulamazken engellilerin işe alınmasına karşıyım.	1	2	3	4	5
44	Engelliler, çoğu çalışmanı korkutur.	1	2	3	4	5
45	Engelliler her an işten atılma kaygısı yaşarlar.	1	2	3	4	5
46	Engellilerle birlikte çalışmak dikkat dağıtıcıdır.	1	2	3	4	5
47	Engelliler iş performanslarıyla ilgili sürekli kaygı yaşarlar.	1	2	3	4	5

EK 4. Sosyal Üstünlük (Baskınlık) Yönelimi Ölçeği

Değerli Katılımcı,

Aşağıda bir grup ifade verilmiştir. Sosyal Baskınlık Yöneliminizi ölçen bu ölçeği, lütfen her bir ifadeye katılıp katılmama düzeyinizi her cümlemin yanında verilen 1'den 7'ye kadar olan rakamlardan birini işaretleyerek gösteriniz.

Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5	6	7
1	Siz ne dersiniz deyin, bazı gruplar diğerlerinden daha değerlidir.	1	2	3	4	5	6	7
2	Bütün gruplara yaşamda eşit şans verilmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
3	Üstün gruplar daha alt düzeyden gruplara egemen olmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
4	Hiçbir grup toplumda baskın olmamalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
5	Eğer belirli gruplar yerlerinde dursalardı daha az sorunumuz olurdu.	1	2	3	4	5	6	7
6	Belirli grupların en üstte diğer grupların en altta olması belki iyi bir şeydir.	1	2	3	4	5	6	7
7	Sosyal eşitlik toplumsal hedefimiz olmalıdır	1	2	3	4	5	6	7
8	Bazen diğer gruplar oldukları yerde tutulmalıdırlar.	1	2	3	4	5	6	7
9	Eğer bütün gruplar eşit olabilseydi iyi olurdu.	1	2	3	4	5	6	7
10	Grupların eşitliği idealimiz olmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
11	Grubunuzun istediğini elde edebilmesi için bazen diğer gruplara karşı güç kullanmak gereklidir	1	2	3	4	5	6	7
12	Farklı grupların koşullarını eşitlemek için elimizden geleni yapmalıyız.	1	2	3	4	5	6	7
13	Düşük statülü gruplar yerlerinde kalmalıdırlar.	1	2	3	4	5	6	7
14	Farklı gruplara eşit davransaydık şimdi daha az sorunumuz olurdu.	1	2	3	4	5	6	7
15	Gelirleri daha eşit hale getirmek için elimizden geleni yapmalıyız.	1	2	3	4	5	6	7
16	Yaşamda ilerlemek için bazen başka grupları çiğneyip geçmek gereklidir.	1	2	3	4	5	6	7

EK 5. Sistemi Meşrulaştırma Ölçeği

Değerli Katılımcı,
Aşağıda bir grup ifade verilmiştir. Sistemi Meşrulaştırma Eğiliminizi ölçen bu ölçeği, lütfen her bir ifadeye katılıp katılmama düzeyinizi işaretleyerek doldurunuz. “1” **Tamamen Katılıyorum**, “2” **Katılıyorum**, “3” **Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum**, “4” **Katılmıyorum** ve “5” **Tamamen Karşıyım** anlamına gelmektedir. Yanıtlarınız kesinlikle gizli tutulacak ve bu anketten elde edilen bilgiler yalnızca bilimsel araştırma amacı ile kullanılacaktır. Anketin herhangi bir yerine isim ya da numaranızı yazmanız gerekmemektedir. Katılımınız ve ilginiz için teşekkür ederim.
Kübra Öztürk Sever

		Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Karşıyım
	Sistemi Meşrulaştırma Ölçeği	1	2	3	4	5
1	Genel olarak toplumumuzu adil bulurum.	1	2	3	4	5
2	Genelde Türk politik sistemi olması gerektiği gibi doğru bir biçimde işlemektedir.	1	2	3	4	5
3	Türk toplumu ciddi biçimde yeniden yapılandırılmaya ihtiyaç duymaktadır.	1	2	3	4	5
4	Türkiye, dünyada yaşanacak en iyi ülkedir.	1	2	3	4	5
5	İzlenen çoğu politika, toplumun çoğunluğunun yararınadır.	1	2	3	4	5
6	Bu toplumda herkes adil bir biçimde zenginlik ve mutluluktan payına düşeni alır.	1	2	3	4	5
7	Toplumumuz her yıl daha da kötüye gitmektedir.	1	2	3	4	5
8	Toplumumuz insanların genellikle ne hak ederlerse onu alacakları şekilde düzenlenmiştir.	1	2	3	4	5

EK 6. Adil Dünya İnancı Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	Adil Dünya İnancı Ölçeği	1	2	3	4	5
1	Eninde sonunda başıma gelen her şeyi hak ettiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Bana karşı genellikle adil davranılmıştır.	1	2	3	4	5
3	Çoğunlukla ne hak ettiysem onu bulmuşumdur.	1	2	3	4	5
4	Genel olarak baktığımda, yaşadığım olaylar adildir.	1	2	3	4	5
5	Hayatımdaki adaletsizlikler istisnai durumlardır.	1	2	3	4	5
6	Hayatta başıma gelen olayların çok büyük bir kısmının adil olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
7	Benimle ilgili verilen önemli kararların çoğunlukla adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Dünyanın aslında adil bir yer olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	İnsanların eninde sonunda ne hak ederlerse onu bulacaklarına inanıyorum.	1	2	3	4	5
10	Adaletin her zaman adaletsizlikler karşısında galip geleceğinden eminim.	1	2	3	4	5
11	Uzun vadede insanların adaletsizliklerin üstesinden geleceğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
12	Hayatın her alanındaki adaletsizliklerin (örneğin iş hayatında, aile hayatında, politik hayatta vs.) bir kural olmaktan ziyade birer istisna olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
13	İnsanların önemli kararlar verirken adil olmaya gayret ettiklerine inanıyorum.	1	2	3	4	5

EK 7. Sosyal Beğenirlik (İstenirlik) Ölçeği

Değerli Katılımcı,

Aşağıda bir grup ifade verilmiştir. Sosyal istenirlik düzeyinizi ölçen bu ölçeği, lütfen her bir ifadeyi size uygun olup olmamasına göre işaretleyerek doldurunuz.

“1” Hiç uygun değil, “2” Uygun değil, “3” Biraz uygun, “4” Uygun, “5” Tamamen uygun anlamına gelmektedir. Yanıtlarınız kesinlikle gizli tutulacak ve bu anketten elde edilen bilgiler yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır. Anketin herhangi bir yerine isim ya da numaranızı yazmanız gerekmemektedir.

Katılımınız ve ilginiz için teşekkür ederim.

Kübra Öztürk Sever

		Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamen uygun
	Sosyal İstenirlik Ölçeği	1	2	3	4	5
1	Verdiğim kararlardan dolayı asla pişmanlık duymam.	1	2	3	4	5
2	Birinin arkasından kesinlikle kötü şeyler konuşmam.	1	2	3	4	5
3	Bana yönelik eleştirileri her zaman dikkate alırım.	1	2	3	4	5
4	Hayatımda hiç hırsızlık yapmadım.	1	2	3	4	5
5	Bir şeyi kafama koyduğumda diğer insanlar nadiren fikrimi değiştirebilir.	1	2	3	4	5
6	Kendi kaderimi yazabileceğimi düşünürüm.	1	2	3	4	5
7	Bana ait olmayan şeyleri asla almam.	1	2	3	4	5
8	İş veya okuldan izin almak için hasta numarası yapmam.	1	2	3	4	5
9	Verdiğim kararlara çok güvenirim.	1	2	3	4	5
10	Kesinlikle sokağa çöp atmam.	1	2	3	4	5
11	Araç kullanırken hız limitini aşmam.	1	2	3	4	5
12	Diğer insanların benim hakkımda ne düşündüğünü dikkate almam.	1	2	3	4	5
13	Kendime karşı her zaman dürüst davranırım.	1	2	3	4	5
14	Suçlu duruma düşme ihtimalim olmasa bile her zaman yasalara uyarım.	1	2	3	4	5
15	Tamamen mantıklı bir insanım.	1	2	3	4	5
16	İnsanların özel bir şeyler konuştuğunu duyarsam dinlemekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
17	Zihnimi dağıtan bir düşünceden uzaklaşmak benim için zor değildir.	1	2	3	4	5

18	Hatalarımı kesinlikle gizlemem.	1	2	3	4	5
19	Kötü alışkanlıklarımı terk etmek bana zor gelmez.	1	2	3	4	5
20	Duygularımın yoğunlaşması düşüncelerimde önyargılı olmama neden olmaz.	1	2	3	4	5
21	Mağaza eşyalarına zarar verirsem kesinlikle bu durumu görevlilere bildiririm.	1	2	3	4	5
22	Diğer insanlar hakkında dedikodu yapmam.	1	2	3	4	5
23	İnsanlara yönelik ilk izlenimimde yanılmam.	1	2	3	4	5
24	Çok mecbur olsam bile yalan söylemem.	1	2	3	4	5
25	Hiçbir kötü alışkanlığım yoktur.	1	2	3	4	5
26	Yaptığım işlerde her zaman doğru adımlar atarım.	1	2	3	4	5
27	Asla cinsel içerikli kitap veya dergi okumam.	1	2	3	4	5
28	Kesinlikle küfür etmem.	1	2	3	4	5
29	Alışverişlerde para üstünü fazla aldığım durumlarda hemen geri veririm.	1	2	3	4	5

EK 8. Ölçek Kullanım İzinleri

1. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği Hakkında

Kübra ÖZTÜRK [REDACTED]

9 Eki 2015
Cum 14:55

Alıcı: mamatoglunihal, Fatma

Nihal Hocam Merhabalar,

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisiyim

Doç. Dr. Fatma Yıldırım danışmanlığında yürütülen "Sosyal Üstünlük Yönelimi, Sistemi
Meşrulaştırma, Adil Dünya İnancı ve İşyerinde Engelli Çalışanlara Yönelik
Tutumların İlişkisi: *Kamuda Bir İşyeri Örneği*" başlıklı yüksek lisans tez çalışması
kapsamında, geliştirmiş olduğunuz İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği'ni izniniz
olursa kullanmak istiyorum.

Saygılarımla,

--

Kübra ÖZTÜRK

Nihal Mamatoglu [REDACTED]

10 Eki 2015
Cmt 17:02

Alıcı: ben

Kübra Hanım,

Size daha önce ulaştırmış olduğum; İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği'ni tez
çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Selamlar

Nihal

-

Prof. Dr. Nihal Mamatoglu

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Fen Edebiyat Fakültesi

Psikoloji Bölümü

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

2. Sistemi Meşrulaştırma Ölçeği Hakkında

serap akgün serapakgun [REDACTED]

8 Tem 2015
Çar 10:57

Alıcı: ben

Sayın Kübra Öztürk,

Türkçe uyarlamasını gerçekleştirmiş olduğumuz Genel Sistemi Meşrulaştırma Ölçeği'ni çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ve puanlama bilgileri ektedir. Ayrıca ölçeği kullandığımız araştırmanın makalesini de ekte gönderiyorum. Herhangi bir sorunuz olursa çekinmeden sorabilirsiniz.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Doç. Dr. Serap Akgün

Mersin Üniversitesi

Psikoloji Bölümü

7 Temmuz 2015 11:30 tarihinde Kübra ÖZTÜRK [REDACTED] yazdı:

Kübra ÖZTÜRK [REDACTED]

7 Tem 2015
Sal 11:30

Alıcı: serap_akgun, serapakgun, Fatma

Serap Hocam Merhabalar,

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisiyim.

Doç. Dr. Fatma Yıldırım danışmanlığında yürütülen "Sosyal Üstünlük Yönelimi, Sistemi Meşrulaştırma, Adil Dünya İnancı ve İşyerinde Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların İlişkisi: *Kamuda Bir İşyeri Örneği*" başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında Türkçe uyarlamasını gerçekleştirmiş olduğunuz Genel Sistemi Meşrulaştırma Ölçeği'ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Ölçeğinizi ve ölçeğin puanlamasına dair bilgileri de paylaşabilirseniz müteşekkirim olurum.

Saygılarımla,

--

Kübra ÖZTÜRK

3. İki boyutlu Sosyal İstenirlik Ölçeği Hakkında

Ahmet Akın

21 Ağu
2015
11:50

Alıcı: ben

Kübra Hanım ölçek ektedir iyi çalışmalar dilerim.

dr. ahmet akın

20 Ağu 2015 10:30 tarihinde "Kübra ÖZTÜRK" yazdı:

Kübra ÖZTÜRK

20 Ağu
2015 Per
10:30

Alıcı: aakin, Fatma

Ahmet Hocam Merhabalar,

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisiyim.

Doç. Dr. Fatma Yıldırım danışmanlığında yürütülen "Sosyal Üstünlük Yönelimi, Sistemi Meşrulaştırma, Adil Dünya İnancı ve İşyerinde Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların İlişkisi: *Kamuda Bir İşyeri Örneği*" başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında Türkçe uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlik çalışmasını gerçekleştirmiş olduğunuz İki boyutlu Sosyal İstenirlik Ölçeği'ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Ölçeğinizi ve ölçeğin puanlamasına dair bilgileri de paylaşabilirseniz müteşekkirim olurum.

Saygılarımla,

--

Kübra ÖZTÜRK

4. Adil Dünya İnancı Ölçeği Hakkında

Mehmet Yusuf Karasu [REDACTED]

26 Ağu 2015
Çar 13:57

Alıcı: ben

Merhabalar Kübra,

Melek Hoca mailinizi bana yönlendirmiş.

Hocanın fakülteadaki bilgisayarındaki ilgili dosyayı size gönderiyorum.

Kolaylıklar dilerim.

Kübra ÖZTÜRK [REDACTED]

7 Tem 2015
Sal 11:22

Alıcı: melek.goregenli, melekgor, Fatma

Melek Hocam Merhabalar,

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisiyim.

Doç. Dr. Fatma Yıldırım danışmanlığında yürütölen "Sosyal Üstünlük Yönelimi, Sistemi Meşrulaştırma, Adil Dünya İnancı ve İşyerinde Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların İlişkisi: *Kamuda Bir İşyeri Örneği*" başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında Türkçe uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlik çalışmasını gerçekleştirmiş olduğunuz Genel ve Kişisel Adil Dünya İnancı Ölçeklerini izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Ölçeğinizi ve ölçeğin puanlamasına dair bilgileri de paylaşabilirseniz müteşekkir olurum.

Saygılarımla,

--

Kübra ÖZTÜRK

5. Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği Hakkında

Kübra ÖZTÜRK [REDACTED]

7 Tem
2015
11:19

Alıcı: hkaracanta, Fatma

Hatice Hocam Merhabalar,

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Anabilim Dalında tezli yüksek lisans öğrencisiyim.

Doç. Dr. Fatma Yıldırım danışmanlığında yürütülen "Sosyal Üstünlük Yönelimi, Sistemi
Meşrulaştırma, Adil Dünya İnancı ve İşyerinde Engelli Çalışanlara Yönelik
Tutumların İlişkisi: *Kamuda Bir İşyeri Örneği*" başlıklı yüksek lisans tez çalışması
kapsamında Türkçe uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlik çalışmasını gerçekleştirmiş olduğunuz
Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği'ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Ölçeğinizi ve ölçeğin puanlamasına dair bilgileri de paylaşabilirseniz müteşekkir olurum.

Saygılarımla,

--

Kübra ÖZTÜRK

HATICE KARACANTA [REDACTED]

Alıcı: ben

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "Kübra ÖZTÜRK" [REDACTED] >

Kime: [REDACTED]

Kk: "Fatma Yıldırım" <[REDACTED]>

Gönderilenler: 7 Temmuz Salı 2015 11:19:49

Konu: Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği

Ek alanı

6. Sosyal Temas Ölçeği Hakkında

gulcin.akbasuslu [REDACTED]

6 Ağustos
Sal 11:29

Alıcı: ben

Merhabalar,

Tabii ki kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

On 2019-08-02 13:06, Kübra ÖZTÜRK wrote:

Sayın Hocam,

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisiyim.

Doç. Dr. Fatma Yıldırım danışmanlığında yürütölen "Sosyal Üstünlük Yönelimi, Sistemi Meşrulaştırma, Adil Dünya İnancı ve İşyerinde Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların İlişkisi: *Kamuda Bir İşyeri Örneği*" başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında Türkçe uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlik çalışmasını gerçekleştirmiş olduğunuz Sosyal Temas Ölçeğinizi izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Bilgilerinize sunarım.

Saygılarımla,

--

Kübra ÖZTÜRK SEVER

EK 9. Ankara Üniversitesi Etik Kurul Kararı

Ankara Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığı'nın 9/134 sayı ve 18.07.2018 tarihli kararıyla "Sosyal Üstünlük Yönelimi, Sistemi Meşrulaştırma, Adil Dünya İnancı ve İşyerinde Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumların İlişkisi: *Kamuda Bir İşyeri Örneği*" başlıklı yüksek lisans tez araştırmasının, onay tarihinden geçerli olmak kaydıyla uygulanması etik açıdan uygun bulunmuştur.

