

51536

T.C.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER

ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

İŞVERENLERİN ENGELLİ BİREYLERİN İŞE ALINMASI VE
BİRLİKTE ÇALIŞILMASINA YÖNELİK TUTUMLARININ ÇEŞİTLİ
DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI

51536

YÜKSEK LİSANS TEZİ

E. Sibel ÖZMEN

Danışman: Doç. Dr. Gönül AKÇAMETE

ANKARA-1996

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

ÖNSÖZ

Bu araştırma, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarını belirlemek ve bu tutumlarıyla çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır.

→ Önem ve probleme ilişkin paragraf eklenebilir.

Birinci bölümde, araştırmanın problemi, amaçları, önemi, sınırlılıkları ve araştırmaya özgü tanımlar verilmiştir.

avalar sıklığı

İkinci bölümde, kuramsal çerçeve ve bu alanda yapılan araştırmalar verilmiştir.

Üçüncü bölümde, araştırma modeli, evren-örnekleme, kullanılan veri toplama araçları, çeviri-uyarlama, geçerlik-güvenirlik çalışmaları ve toplanan verilerin analizinde kullanılan istatistiksel işlemlere yer verilmiştir.

Araştırmanın bulguları ve yorumlar dördüncü bölümde, özet, sonuç, öneriler ise beşinci bölümde verilmiştir.

Bu çalışmada büyük yardımlarda bulunan danışmanım, Doç.Dr.Gönül AKÇAMETE' ye teşekkür ederim.

E.Sibel ÖZMEN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	i
TABLOLAR LİSTESİ	iv
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
PROBLEM	1
AMAÇ	12
ÖNEM	13
SINIRLILIKLAR	14
TANIMLAR	15
BÖLÜM II	17
KURAMSAL ÇERÇEVE İLGİLİ LİTERATÜR	17
İŞVERENLERİN ENGELLİ BİREYLERİN İŞE ALINMASINA YÖNELİK TUTUMLARI	25
Bedensel Engelliler İle İlgili Araştırmalar	37
Zihinsel, Öğrenme Güçlüklü, Epileptik ve Ağır Engellilerle İlgili Araştırmalar	41
BÖLÜM III	46

	<u>Sayfa</u>
YÖNTEM	46
Araştırma Modeli	46
Evren ve Örneklem	46
Veri Toplama Araçları	48
1. Bilgi Formu	48
2. Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği	48
Verilerin Toplanması	50
Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği'nin Çeviri Çalışması	51
Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği'nin Ön Deneme Çalışması	51
Aracın Kapsam Geçerliği Çalışması	55
Aracın Güvenirlik Çalışması	55
Verilerin Çözümlemesi	56
Uygulamaya İlişkin Sorunlar	57
BÖLÜM I V	58
BULGULAR ve YORUMLAR	58
Örnekleme Oluşturan İşverenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin	
Bulgular ve Yorumlar	58
1. Örnekleme Oluşturan İşverenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular	58
2. İşverenlerin İşyerlerinde Çalıştırdıkları Engelli Birey Sayısı ve	
Türüne İlişkin Bulgular ve Yorumlar	59
3. İşverenlerin Çalıştırmak İstedikleri Engel Türüne	
İlişkin Bulgular ve Yorumlar	61

4. Engelli Bireyleri Çalıştırmaya İstekli Olan ve Olmayan İşverenler ve Bu Konudaki Düşüncelerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	62
Araştırma Amaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	66
1. İşverenlerin Tercih Ettikleri Engel Türü İle Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	67
2. İşverenlerin Engelli Bireylerle Olan Kişisel Deneyimleri İle Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	69
3. İşverenlerin Engelli Bireylerle Olan İş Deneyimleri İle Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	71
4. İşverenlerin Engelli Bireylerle İlgili Olarak Daha Önceden Aldıkları Eğitim İle İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	73
5. Firmada Bulunan Personel Sayısı İle İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	73
6. İşverenlerin Eğitim Düzeyi İle Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	75
BÖLÜM V	79
ÖZET, SONUÇ ve ÖNERİLER	79
Özet	79
Sonuç	84
Öneriler	84
Eğitim ve Uygulamaya Yönelik Öneriler	84
İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler	86
SUMMARY	89

KAYNAKÇA 92

EKLER 100



TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO

	<u>Sayfa</u>
1. Ön Deneme Çalışmasına Katılan İşverenlerin Nitelikleri.....	52
2. Çalışanların Çörüşlerini Belirleme Ölçeği Madde Analizi Sonuçları	54
3. Örnekleme Oluşturan İşvrtenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	59
4. Firmadaki Engelli Çalışanların Sayısı ve Türüne Göre Dağılımları	60
5. İşverenin Çalıştırmak İsteddiği Engel Türüne Göre Dağılımları	61
6. Çalıştırmaya İstekli Olan ve Olmayan İşverenlerin Dağılımları	63
7. Çalıştırmaya İstekli Olan İşverenlerin Belirttikleri Nedenlere Göre Dağılımları	64
8. Çalıştırmaya İstekli Olamayan İşverenlerin Belirttikleri Nedenlere Göre Dağılımları	65
9. Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları İle Engel Türü Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi	67
10. Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları İle Kişisel Deneyim Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi	69
11. Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları İle İş Deneyim Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi	71
12. Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları İle Personel Sayısı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi	74

13. Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları İle Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi	76
14. Eğitim Düzeyi İle Çalışanların Çörüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları Üzerinden Ortalamalar ve Standart Sapmalar	77



BÖLÜM I

GİRİŞ

PROBLEM

Engelli bireylere yönelik tutumlar bu bireylerin yaşamlarının çeşitli alanlarında etkili olmaktadır. Engelli bireylerin olgunlaşmasını, gelişimini sürdürmesini ve diğer bireylerle olan etkileşimini önemli ölçüde etkilemektedir. Bunun yanında, engellilere sağlanan hizmet ve iş olanaklarını sınırlandırmakta ve rol beklentilerinin daralmasına da neden olmaktadır. *beklenti rollerinin,*

Toplumdaki sosyal yapılar kişilerarası etkileşimleri ve bu etkileşimlere dayanarak oluşturulan tutumların yönünün nasıl olacağını belirlemektedir. Engelli kişiler içinde buldukları sosyal yapı yoluyla diğer bireylerle etkileşimde bulunurlar. Bu etkileşim ise, kabul sürecinin mi yoksa red sürecinin mi ortaya çıkacağını ve dolayısıyla , engelli bireylere yönelik olumlu veya olumsuz tutumlar mı geliştirileceğini belirlemektedir (Reginald, 1986).

Engelli bireylere yönelik olarak geliştirilen tutumlar, bu bireylerin duygusal ve sosyal yaşamlarını biçimlendirmede önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle, engelli bireylerin toplumla olan etkileşimlerinde bu bireylerin onaylanma ve sosyal kabulleriyle birlikte toplumda üstlenecekleri rolleri bakımından da diğer bireylerin

engellilere yönelik tutumları belirleyici olmaktadır (Özyürek, 1988).

Toplumun, engelli bireylere yönelik tutumlarının etkisi üç farklı alanda ortaya çıkmaktadır. İlki, diğer bireyler ve akranları ile anlamlı ilişkiler kurmalarına ve kabul edilmelerine etki edeceği ve bunun da engelli bireylerin uyumsal ve duygusal davranışları üzerinde etkili olabileceğidir. İkincisi, iş ve hizmetleri kontrol eden uzmanlar, sosyal çalışmacılar, öğretmenler ve işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları bu bireylerin başkalarına bağımlılıkları kadar toplumda üstlenecekleri rolleri de etkileyebilecektir. Üçüncü olarak, engelli bireylerin toplumla olan etkileşimlerinde, toplumdaki bireylerin engellilere yönelik tepkileri onların benlik-saygısına ve kendine-güvenine önemli etkileri olabilmektedir (Altman, 1981). Toplumdaki kişilerin engelli bireylere yönelik tutumları olumsuz olduğunda ve onları gerçekçi bir şekilde kabul etmediklerinde bu bireylere yardım etmeleri ve yararlı olmaları güçleşmektedir. Ayrıca, engelli bireylere sağlanacak iş, fırsat ve hizmetleri daha çok kısıtlamakta ve rol beklentilerinin daralmasına da neden olmaktadır (Schroedel,1978).

Araştırmalar, engelli bireylere yönelik olumsuz tutumların önyargıları ve farklı davranışları ortaya çıkardığını göstermektedir (Cole ve Bragman, 1985 ; Bowman, 1987). Bu önyargı ve farklı davranışların daha çok eğitim, tıbbi tedavi, kısırlaştırma, kültürel etkinlikler, ulaşım ve iş alanlarında ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Tobias,1989). Ayrıca, tutumlar engelli bireylere götürülen bu hizmetlerin geçerliliği ve niteliği üzerinde de etkili olmaktadır (Rees, Spreen ve Harnadel, 1991).

Eğitim, engelli bireylerin her vatandaş gibi psikososyal gelişimlerinin ve bağımsız bir birey olarak üretime katılıp sosyal hak ve ödevlerinin sağlanmasını hedeflemektedir (Akçamete, 1989). Bu hedef doğrultusunda, engelli bireylerin güven duygularını geliştirmek, gerçekçi benlik kavramı kazandırmak ve başkalarına bağımlılıklarını azaltmak için onlara en iyi yapabilecekleri işi öğretmek gerekli olmaktadır. Bu onların en büyük güvencesi olacaktır. Bununla birlikte, bazı engelli bireylerin bir işi sahibi olmayı başarmış olmalarına karşın, engelli bireylerin büyük çoğunluğu için işi en önemli sorundur. Engelli bireylerin becerilerinin yanında mesleki eğitim olanaklarının niceliği ve niteliği de meslek seçimindeki seçenekleri sınırlandırmaktadır. Ayrıca pek çok işi verenin ve toplumdaki diğer kişilerin engelli bireyler hakkındaki yanlış bilgileri, önyargıları ve tutumları işi olanağını daha da sınırlamaktadır (Akçamete, 1989). Bu nedenle, engelli bireylere sadece en iyi yapabilecekleri işi öğretmek yeterli olmamakta bu bireylerin istihdam edilmeleri ve bunun sürdürülmesi de aynı derecede önemli olmaktadır.

Engelli bireylerin işgücüne katılmaları bu bireylerin yaşamlarının niteliği, sosyal etkileşimleri ile sosyal ve ekonomik güvencelerinin sağlanması bakımından önemli olmaktadır. Buna karşın, engelli bireyler işgücüne katılmada diğer bireylerden çok daha fazla sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu konudaki araştırmalarda, ağırlıklı sorunlar olarak, engelli bireylerin daha az sayıda istihdam edilmeleri, düşük ücret verilmesi ve eğitim almış engelli bireylerin daha çok alt düzeydeki işlerde çalıştırılmaları olarak belirtilmiştir (Wolfe, 1980 ; Tobias, 1989 ; Uç, 1990).

Levitan ve Taggert (1977), engelli bireyleri engelli olmayan bireylerle karşılaştırdığı çalışmasında, engelli bireyler arasında işsizlik oranının yüksek olduğunu, iş güvenliği az olan ikincil iş alanlarında ve daha çok yarım gün çalıştırıldıkları ve daha az ücret aldıklarını bulmuşlardır.

Engelli bireylerin işsizlik sorunu ve daha az sayıda istihdam edilmeleri problemin sadece bir yönünü oluşturmaktadır. Diğer yandan, işsizlik sorunu, insan kaynaklarının israf olmasına da yol açmaktadır. İnsan kaynağı sorunu, ulusal verimlilik ve ekonomik kaynakların kaybına da neden olmaktadır (Tobias, 1989). Bunun yanında iş, engelli bireylerin yaşamının niteliği için de çok büyük anlama sahiptir. Bir başka anlatımla, engelli bireylerin istihdam problemlerinin birey ve toplum için anlamlı bir etkiye sahip olduğu açıktır.

İşverenlerin engelli bireylerle ilgili algılamaları ve yanlış bilgileri bu bireylerin işe alınmasında etkili olmaktadır. Bunlar, engelli çalışanların yüksek tazminat riski, yeteneklerindeki sınırlılıklar, işe gelmeme, işte düşük verimlilik gösterme, binada geniş ölçüde mimari değişikliklerin yapılması ve firmaya ek maliyet getirmesi ile ilgilidir (Bolton ve Roessler, 1985 ; Lester ve Caudill, 1987 ; Tobias, 1989). Bununla birlikte, araştırma sonuçları engelli bireylerin engelli olmayan bireyler kadar işte benzer verimliliklerinin olduğunu, işe düzenli olarak devam ettiklerini ve iş performanslarının yeterli olduğunu göstermektedir (Lester ve Caudill, 1987).

Engelli bireylerin istihdam edilmeleriyle ilgili araştırmalar, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına y6nelik olumsuz tutumlarının bu bireylerin işgücüne katılmalarında etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Mithaug, 1979; Bragman ve Cole 1983 ; Fugua, Rathburn ve Gade, 1983 ; Bolton ve Roessler, 1985 ; Duran, 1987 ; Tobias, 1989). Bununla birlikte, araştırmaların bir kısmı ise, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına y6nelik olumlu tutumları olduğunu g6stermektedir (Gardner ve Warren, 1974 ; Christman ve Slaten, 1991). Bazı firmalardaki işverenler engelli bireylerin işe alınmasına y6nelik olarak politikalar ve programlar geliştirmişlerdir (Bolton ve Roessler, 1985; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991). Buna karşın, engelli adayların işe alınması konusunda isteklilik g6steren işverenlerin g6nlük uygulamada sıklıkla bu d6şünceleriyle uyuşmaz davranışlar g6sterdikleri belirtilmektedir (Schroedel, 1978).

işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına y6nelik tutumları üzerinde çeşitli değişkenlerin etkili olduğunu araştırmalar g6stermektedir (Mithaug, 1979 ; Bolton ve Roessler, 1985 ; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991).

Bu konudaki araştırmalara bakıldığında, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına y6nelik tutumlarında, engelin t6r6 (Mithaug, 1979), derecesi (Duran, 1987 ; Uç, 1990), işverenlerin engelli bireylerle olan etkileşimleri (Furnham ve Pendred, 1983 ; Bolton ve Roessler, 1985), işverenlerin engelli işçilerle olan daha 6nceki iş deneyimleri (Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991), işyerindeki çalışan sayısı (Craig ve Boyd, 1990),

işverenin cinsiyeti, eğitim düzeyi (Gade ve Toutges, 1983) gibi değişkenlerin etkili olduğu görülmektedir.

İşverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları engel türüne göre farklılaşmaktadır. Özellikle, belli engel türlerinin işe alınması konusunda işverenlerin açık tercihleri bulunmaktadır. Fiziksel, işitme ve görülebilir engeli olmayan bireyler zihinsel, duygusal ve görme engelli bireylerden çok daha fazla işverenler tarafından tercih edilmektedir (Mithaug, 1979 ; Bragman ve Cole, 1983 ; Furnham ve Pendred ; 1983 ; Fugua, Rathburn ve Gade, 1983).

Bu konuda, Furnham ve Pendred'in (1983) araştırmasında fiziksel engelli bireylere yönelik tutumların zihinsel engelli bireylerden çok daha fazla olumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca, fiziksel engelli bireylerin engelli olmayan bireylere daha çok benzediğini, normal bir sosyal yaşantı sürdürebileceklerini ve normal bireylerin ulaştıkları standartlara ulaşabileceklerini araştırmaya katılanlar belirtmişlerdir.

Ülkemizde, işverenler engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarında engel türü ve derecesi etkili olmaktadır. İşverenler engellilerin istihdamında genellikle engel derecesi az olan belli engel gruplarını işe almayı tercih etmektedirler. Zihinsel ve birden fazla engeli olan bireyler diğer engel gruplarıyla karşılaştırıldığında işverenler tarafından işe alınmada daha az tercih edildikleri görülmektedir (Uç, 1990).

İşverenlerin farklı engel türlerinin neden olacağı doğal problemlerin farkında olmadıkları, engelli adayların işleriyle ilgili becerilerini ve yeteneklerini

tamamen gözden kaçırdıkları, bunun yerine bireylerin engelleriyle ve işle ilgili olmayan durumlarıyla ilgilendikleri gözlenmektedir (Cole ve Bragman, 1985). Bununla birlikte, belli engel gruplarının tercih edilmesinde etkili olan, engelin getireceği işlevsel sınırlılıkların açık olarak işverenler tarafından anlaşılmadığı görülmektedir (Tobias, 1989). Özellikle, bu sınırlılıkların engelli bireyin çalışma performansına ve niteliğine olan etkisi konusundaki işveren endişeleri bu bireylerin işe alınmasını etkilemektedir (Johnson, Greenwood ve Schriener, 1988). Bu konuda, Johnson ve Ark. 'nın (1988) işverenlerin engelli bireylerin çalışma performanslarını ve çalışma niteliklerini değerlendirdikleri araştırmasında, çalışma yerinin isteklerine uymada esnek olabilmesi, çalışma verimliliklerinin niteliği ve niceliği, kurumun ilerlemesine katılmaları, çalışma rolünü kabul etmeleri, denetlenmeye ihtiyaç göstermelerinin miktarı ve bir hizmet-içi eğitimden yararlanma yetenekleri konusunda işverenlerin endişeleri olduğu bulunmuştur.

İşverenlerin engelin getireceği işlevsel sınırlılıklar konusundaki düşünceleri engelli gruplarına göre de çeşitlilik göstermektedir. İşitme engelli bireylere yönelik işveren tutumlarıyla ilgili çalışmalarda, işverenlerin işitme engelli bireylerle sözel iletişim kurma konusunda endişelerinin bulunduğu görülmektedir. Bu durum, işverenlerin işitme engelli bireylerin işe alınması ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını etkilemektedir (Doggett, 1989).

Öte yandan, zihinsel engelli bireylere yönelik işveren tutumları ile ilgili araştırmalarda, zihinsel engelli bireylerin çalışma verimlilikleri, işin başında yeterli süre kalabilmeleri, denetlenmeye ihtiyaç göstermeleri ve sözel iletişim becerileri bu bireylerin işe alınmalarını ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik işveren

tutumlarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (Bowman, 1987 ; Johnson, Greenwood ve Schrider, 1988).

İşverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarında etkili olan faktörlerden biri de, işverenlerin bu bireylerle olan etkileşimleridir. Bu konudaki araştırmalarda farklı sonuçlar görülmektedir. Araştırmaların bir kısmı, etkileşimin daha çok olumlu tutumlara yol açtığını ortaya koymaktadır (Nagl, McBroom ve Collette, 1972 ; Furnham ve Pendred, 1983 ; McConkey, McCormack ve Naughton, 1983 ; Bolton ve Roessler, 1985 ; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991). Bazı araştırmalar ise, etkileşimin olumsuz tutumları güçlendirdiğini göstermektedir (Goodman, Gottlieb ve Harrison, 1972 ; Gottlieb ve Budoff, 1973). Araştırmaların diğer bir grubu ise, etkileşimle tutumlarda anlamlı değişiklikler olmadığını belirtmektedir (Graffi ve Minners, 1988 ; Tobias, 1989 ; Satcher ve Dooley- Dickey, 1992). Bu bulgular çelişkili gibi görüldüğü halde, etkileşimin türünün kritik bir faktör olduğunu ortaya çıkarması açısından önemlidir (Eiginbroad ve Retish, 1988).

İşverenlerin engelli bireylerle olan etkileşim türlerinin niteliğindeki farklılıklar bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarını etkilemektedir. Bu konudaki araştırmalarda, engelli bireylerle geçmişte kişisel yaşantıya sahip olan ve/veya daha önceden iş deneyimleri olan işverenlerin bu bireylerin işe alınmalarına ve bu bireylerle birlikte çalışmaya daha olumlu olarak baktıkları ve ayrıca bu bireylere daha çok zaman ve fırsat verdikleri görülmektedir (Bolton ve Roessler, 1985 ; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991). Araştırmalar, engelli bireyleri işe almaya istekli

olan işverenlerin yaklaşık % 55.7'sinin geçmişte bir engelli bireyi çalıştırmış veya geçmişte bu bireylerle kişisel yaşantılara sahip olan kişiler olduklarını ortaya koymaktadır (Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991). Öte yandan, engelli bireyler hakkında doğru bilgi sahibi olmanın veya engellilerle ilgili eğitim almanın tutumlar üzerinde etkili olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Anthony, 1972 ; Schneirder ve Anderson, 1980 ; Perry ve Apostol, 1986). Ancak, engelli bireylerin özelliklerine ilişkin bilgilendirmenin bu bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumları üzerindeki etkisi konusundaki araştırmalar birbiriyle tutarlı olmayan sonuçlar vermektedir (Butler, 1986 ; Carsrud, Ahlger ve Dood, 1986). Bu araştırmalarda, bilgi sahibi olmanın olumlu tutumların gelişmesinde tek başına yeterli olmadığı, engelli bireylerle etkileşimin de sağlanması gerektiği belirtilmektedir (Spren, 1977; Akt. Rees, Spren ve Harnadek, 1991).

Sonuç olarak, engelli bireylerle olan etkileşim doğrudan doğruya eşit statüde ve yapısal işe daha çok olumlu yönde tutum değişikliği olacağı ileri sürülmektedir (Donaldson, 1980 ; Esposito ve Peach, 1983 ; Lester ve Caudill, 1987). Ayrıca, engelli bireylerle olan etkileşimin yapılandırılmasının yanında doğrudan doğruya engelli bireyler hakkında bilgi ve eğitimin bir kombinasyonunun sağlanması gerektiği ortaya çıkmaktadır (Spren, 1977 ; Akt. Rees, Spren ve Harnadek, 1991 ; Fiedler ve Simpson, 1987).

Engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik işveren tutumlarında etkili olan diğer değişkenlerde çeşitli demografik özelliklerdir. Ancak bu özellikler yönünden de farklı bulguların olduğu görülmektedir. Bir kısım

araştırmacılar, işverenin yaşı, cinsiyeti (Gade ve Toutges, 1983 ; Satcher ve Dooley-Dickey, 1992), eğitim durumu (Tobias, 1989) , sosyo-ekonomik düzeyleri, işyerindeki çalışan sayısı ve işin türünün (Gade ve Toutges, 1983 ; Wehman, Kregal ve Seyfarth, 1985 ; Minskoff, Sautter, Hoffmann ve Hawks, 1987 ; Craig ve Boyd, 1990) işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarında etkili olduğunu belirtirken bazı araştırmacılar da, bu değişkenlerin tutumlarda farklılık oluşturmadığını bulmuşlardır (Furnham ve Pendred, 1983 ; Fugua, Ratburn ve Gade, 1983).

Engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik işveren tutumları üzerinde yapılan araştırmaların büyük bir kısmı, engelli bireylerin istihdamının arttırılmasında ve bu konudaki olumsuz işveren tutumlarının düzeltilmesinde özellikle destek sağlayan istihdam programlarının geliştirilmesine yol açmıştır. Bunun yanında, işverenler için eğitim programlarının oluşturulmasını da sağlamıştır (Minskoff, Sautter, Hoffmann ve Hawks, 1987 ; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991).

Görüldüğü gibi literatürde, engelli bireylerin istihdamı konusunda yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu, işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını belirlemeye yöneliktir. Araştırmalar, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının bu bireylerin istihdamını ve bunun sürdürülmesini etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan, engelli bireylerin işe alınmalarında önemli rolü olan işverenlerin bu bireylere yönelik tutumlarının belirlenmesi önemli olmaktadır.

Ülkemizde, 1475 sayılı İş Kanununda 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde % 2 oranında engelli birey çalıştırılması öngörülmektedir. Ancak çoğu işyerinde bu yasanın uygulanmadığı veya farklı uygulamaların yapıldığı ve pek çok engelli bireyin istihdam edilemediği görülmektedir. Bu kanun çerçevesinde engelli bireylerin hangi düzeylerde istihdam edildiklerini ve istihdam konusunda işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarını gösteren araştırmalara rastlanmamıştır.

Engelli bireylerin istihdamının arttırılması çalışmalarının başarıya ulaşması için, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının bilinmesine ve bu tutumlarını etkileyen değişkenlerin neler olduğunun ortaya çıkarılmasına gereksinim vardır.

Engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumları, bu bireylerin istihdam edilmeleri ve bunun sürdürülmesiyle yakından ilişkilidir. Bu açıdan engelli bireylerin işe alınmalarında ve bu bireylerle birlikte çalışılmasında rolü olan işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarının araştırılması, istihdam konusunda uygulanacak programların başarısı açısından gereklidir. Bu gereksinimden yola çıkarak, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarının belirlenmesi ve bu tutumlarında etkili olan çeşitli değişkenlerin incelenmesi araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

AMAÇ

Bu araştırmanın amacı, imalat şirket/firmalarındaki işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. İşverenlerin işe almada tercih ettikleri engel türü ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır ?
2. İşverenlerin engelli bireylerle olan kişisel deneyimleri ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır ?
3. İşverenlerin engelli bireylerle olan iş deneyimleri ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır ?
4. İşverenlerin engelli bireylerle ilgili olarak daha önceden aldıkları eğitim ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır ?
5. Firmada bulunan personel sayısı ile işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır ?
6. İşverenin eğitim düzeyi ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır ?

ÖNEM

Engelli bireylerin başarılı olarak istihdam edilmeleri ve bunun sürdürülmesi, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarının ve bu tutumlarında etkili olan değişkenlerin belirlenmesi ile olasıdır. İşverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarının belirlenmesi ile istihdam uygulamalarında ortaya çıkabilecek sorunları çözümlenmek ve bu doğrultuda çalışmalar yapmak mümkün olabilecektir. Öte yandan, işverenlerin tutumlarının belirlenmesiyle hem engelliler, hem de işverenler için uygun yaklaşımlar ve eğitim programlarının geliştirilmesi ve uygulanması anlamlı biçimde artırılması sağlanabilir.

İşverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının bilinmesi ve anlaşılması bu konuya daha etkin olarak yaklaşılmasını sağlayabilir. Genel anlamda, bu bilgilere dayanan yaklaşımların ve stratejilerin uygulanması engelli bireylerin istihdam kapasitesinin artmasını sağlayabilir.

Ülkemizde engelli bireylerin istihdam edilmeleriyle ilgili yasal düzenlemeler bulunmasına rağmen, engelli bireylerin çok az bir yüzdesi işe yerleştirilebilmektedir. Bunun yanında, engelli bireylerin yaşamlarının niteliği, sosyal etkileşimleri ile sosyal ve ekonomik güvenlerini sağlamada iş sahibi olmalarının önemli rolü vardır. Araştırmalardan elde edilecek verilerle, engelli bireylerin işe yerleştirilmelerinde kapsamlı bir yaklaşım oluşturulmasına katkı getireceği düşünülmektedir.

Diğer yandan, ülkemizde bu konuda çalışmaların yapılmadığı göz önüne alındığında, araştırmanın bu alandaki çalışmalara kendi sınırlılıkları çerçevesinde de olsa bazı önemli katkılar getireceği düşünülmektedir.

Ayrıca, bu çalışmada kullanılan Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği'nin Türkçeye kazandırılması çalışması ile, bu konuda yapılacak daha geniş çaplı araştırmalara bir başlangıç olması düşünülmektedir.

Dolayısıyla ülkemiz açısından bu araştırmanın sonuçlarının, hem toplum politikalarının biçimlendirilmesi hem de yürütülmesi açısından sınırlı da olsa katkılarının olacağı düşünülmektedir. Toplumsal bakış açısından, bu çalışmanın işverenlerin ve engelli bireylerin ihtiyaçlarına cevap verecek programların ve yasaların geliştirilmesi ve yürütülmesi yanında istihdamla ilgili toplum politikalarına daha etkin olarak ulaşılabilmesine yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Her iki konunun, engelli bireyler ve daha geniş anlamda toplum için ekonomik ve insancıl açılardan önemli etkileri vardır.

SINIRLILIKLAR

1. Araştırma Ankara ili sınırları içersindeki imalat firma veya şirketlerindeki işverenlerle sınırlıdır.
2. Araştırma İş ve İşçi Bulma Kurumu'na kayıtlı olan imalat firma veya şirketleriyle sınırlıdır.

TANIMLAR

Tutum : Bireyin kendi dünyasındaki bir nesneyi veya konuyu olumlu veya olumsuz bir şekilde değerlendirmesi eğilimidir (Tobias, 1989, s. 6).

İstihdam :Gelir elde etmek amacıyla bireyin bir işte çalışması veya herhangi bir işle olan ilgisinin devam etmesi durumudur.

Engel : Bireyin istihdamı açısından bir engel işlevi gören bir özellik veya niteliktir. Bu engeller, işverenlerin kendi algılarına dayanan maliyet değerlendirmeleri veya iş görme becerisine dayanan tutumlarıyla ilgili olabilir.

Engelli Birey : Sahip olduğu fiziksel veya zihinsel bir yetersizliğin onun eğitimi, istidamı, ulaşımı vb. gibi temel bir yaşam etkinliği açısından dezavantajlı duruma getirdiği kişidir. Bu çalışma açısından engel durumları : (1) ortalamadan düşük zihinsel kapasite, (2) tekerlekli sandalyeye bağlı olmak, el veya ayakların tutmaması vb., (3) körlük ya da az görme, (4) sağırlık ya da ağır işitme ve (5) uzun bir süre bakım gerektiren diğer engeller (cerebral plasy, masküler distropi vb.).

İşveren : İşçilerin veya işe girmek isteyenlerin işe alınmasından ve/veya denetiminden sorumlu olduğunu belirten kişidir.

İmalat Firması/Şirketi : Maddeleri işleyip ortaya koyacak duruma getiren ve piyasaya mal olarak süren kuruluşlardır. Bunlar, tekstil, gıda, mobilya vb. alanlarda faaliyet gösteren firmalardır.



BÖLÜM I I

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR

Tutum, belirli bir insana, gruba, fikre, olaya veya nesneye yönelik olarak olumlu veya olumsuz tepki gösterilmesine eğilimli olmaya neden olan kavramların, sözel bilgilerin ve duyguların bir birleşimi olarak tanımlanmaktadır (Reginald, 1986).

Belirli bir nesne, fikir ya da kişiye yönelik olarak geliştirilen bir tutum, bilişsel ve duygusal öğeleri bulunan ve davranışsal bir eğilim içeren oldukça kalıcı bir sistemdir. Bilişsel öge, tutum nesnesine ilişkin inançlardan, duygusal öge inançlara bağlanmış heyecansal duygulardan oluşur ve davranışsal eğilim belirli bir biçimde “ tepki göstermeye” hazırlıktır. Bununla birlikte, bir tutumun olumlu ve olumsuz değerlendirme ya da duyguları da içeren, bir konu ya da nesne ile ilgili bir düşünce, inanç ve bilgiler toplamı olarak düşünülmektedir. Bu bilgi ve duygu toplamı kendisiyle tutarlı olan bir davranışa yol açma eğilimindedir. Kişilerin tutumlarının bilişsel ve duygusal öğeleri tutarlı olduğu durumlarda, tutum ve davranışlarında büyük ölçüde tutarlı oldukları, fakat duygusal ve bilişsel öğelerin çeliştiği durumlarda tutarlılığının olmadığı görülmektedir (Dönmez, 1993).

Tutumlar sayesinde diğer gruplar hakkında özet bilgiye sahip olarak çevremizi düzene sokar ve tepkilerimizi önceden ayarlayabiliriz. Tutumların bilgi

eksikliğini kapatıcı işlevi vardır, bundan ötürü de oldukça durağandırlar (Kağıtçıbaşı, 1983).

Toplumdaki sosyal yapılar kişilerarası etkileşimleri ve bu etkileşime dayanarak oluşturulacak tutumların yönünü de belirlemektedir. Bir sosyal yapı, destekleyici ve koruyucu bir etkileşim sürecine ve dolayısıyla da olumlu kişilerarası tutuma ve kişinin kendisine yönelik olumlu tutumlarına neden olurken, diğer bir sosyal yapı ise reddedici ve rekabet edici bir etkileşim sürecine dolayısıyla da olumsuz kişilerarası tutuma ve kişinin kendisine yönelik olumsuz tutumuna neden olabilir (Watson ve Johnson, 1972 ; Akt. Reginald, 1986).

Engelli bireyler içinde buldukları sosyal yapı yoluyla diğer bireylerle etkileşimde bulunurlar. Bu etkileşimde bir kabul sürecinin mi yoksa bir red sürecinin mi ortaya çıkacağı ve dolayısıyla engelli bireylerin kendilerine ve başkalarına yönelik olarak olumlu tutumlar mı yoksa olumsuz tutumlar mı geliştireceklerini belirleyebilir. Olumlu tutumlar, engelli bireyin olgunlaşmasını ve gelişimini sürdürmesini sağlamakta, diğer bireylerle etkileşimde bulunma yeteneklerini geliştirmektedir. Buna karşın, olumsuz tutumlar engelli bireyin yapıcı ve sağlıklı bir şekilde gelişimini sürdürmesi yeteneğini azaltarak, yaşamını sorunlu ve acı verici duruma getirmektedir (Reginald, 1986).

Bu etkileşim süreci içerisinde, engelli bireylere yönelik tutumların oluşması damgalama, izlenim oluşturma ve sınıflandırarak etiketleme aşamalarına dayanır (Reginald, 1986). Engelli bireyin görünen bir yetersizliğe sahip olması , diğer bireylerle

ilişkiye geçtiğinde bu yetersizliğinin anlaşılmasına neden olmaktadır. Bu durum ise, engelli bireyin damgalanmasına bazı etkinliklerden yoksun bırakılmasına yol açmakta ve diğer bireylerin engelli bireylerle olan etkileşimini de engelleyecektir. (Goffman, 1963 ; Akt. Reginald, 1986).

Engelli bireyler hakkında sosyal yargıya varılmasının ikinci aşaması izlenim oluşturmaktır. Engelli bireylerle etkileşime giren bireyler onlarla ilgili ilk izlenimlerini oluştururlar. Bir kişinin bir başka kişiye ilişkin bilişsel tasarımlarının ne olacağı büyük oranda ilişkinin ilk birkaç dakikasında meydana gelir. İlk izlenimler güçlüdür ve bu izlenimlerle çelişen bilgiler alınsa dahi değişmeye karşı direnç gösterirler. Engelli bireylere yönelik tutumların oluşmasındaki üçüncü aşama olan sınıflandırma ve etiketleme aşamasında, engelli olmayan bireyler engelli bireyler hakkında bir izlenim oluştur ve onların özelliklerini sınıflandırır, her kategoriye bir etiket verirler ve genel izlenimi organize eden kavramsal bir yapı oluştururlar (Goffman, 1963 ; Akt. Reginald, 1986). Ancak bu durum, engelli bireylerin engelli olmayan bireyler tarafından her zaman otomatik olarak damgalanacakları kalıpyargılanacakları, önyargılı davranılacağı ve reddedilecekleri veya kabul edilecekleri anlamına gelmemektedir. Bu konudaki araştırmalarda, her iki yönde de bulguların olduğu görülmektedir (Raginald, 1986).

Engelli bireylere yönelik olumsuz tutumların, kalıpyargıların ve reddedici görüşlerin olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur (Furnham ve Pendred, 1983 ; Bowman, 1987 ; Lester ve Caudill, 1987 ; Duran, 1987 ; Doggett, 1989). Buna karşın, bazı araştırmalarda, engelli bireylere yönelik olumlu tutumların varlığı da belirtilmektedir (Kent, Cartwright ve Ossorio, 1984 ; Christman ve Slaten, 1991).

Engelli bireylere yönelik olan olumsuz tutumların bu bireylere yönelik önyargısal davranışları ortaya çıkardığını araştırmaların bir kısmı belirtmektedir (Altman, 1981 ; Tobias, 1989). Bu farklı davranışlar engelli bireylerin yaşamlarının çeşitli alanlarında etkili olmasının yanında, engelli bireyin uyumsal ve duygusal davranışlarının biçimlenmesi ve toplumda üstlenecekleri roller üzerinde de önemli etkileri olabilmektedir (Altman,1981 ; Özyürek, 1988).

Engelli bireylerin bağımsız bir birey olarak yaşamlarını sürdürmeleri, tüketici durumdan çıkıp üretken bir kişi olarak topluma katılmaları bir iş sahibi olmalarına bağlıdır. Çünkü, iş sosyal etkileşim için fırsatlar yaratmakta, ekonomik destek sağlamakta ve tüm becerilerin gelişmesine şans tanımaktadır. Daha da önemlisi gurur ve kişisel doyum kaynağı olmaktadır (Heward ve Orlansky, 1984 ; Akt. Akçamete, 1989).

Her bireyin ihtiyacı üretken bir kişi olarak topluma katılmak, toplumun temel ihtiyacı ise, bireylerin kendisiyle bütünleştirerek onları geliştirip zenginleştirmektir. Birey ve toplum arasındaki bu alışveriş her ikisinin de temel ihtiyacının karşılanması açısından büyük önem taşımaktadır (Kut. 1992).

Bir meslek ve iş sahibi olamayan kimseler sosyal ve ekonomik güvenden yoksun bir yaşam sürdürürler. Engelli bireylerin güven duygularını geliştirmek, gerçekçi bir benlik kavramı kazandırmak ve başkalarına bağımlılıklarını azaltmak için onlara en iyi yapabilecekleri iş öğretmek gerekmektedir. Bununla birlikte, bazı engelli bireylerin bir iş sahibi olmayı başarmış olmalarına karşın, engelli bireylerin büyük

çoğunluğu için iş en önemli sorundur. Engelli bireylerin becerilerinin yanında, engelin niteliği, ve bu konudaki mesleki eğitim olanakları da meslek seçimindeki seçenekleri sınırlandırmaktadır. Ayrıca pek çok işverenin ve toplumdaki diğer kişilerin engelli bireyler hakkındaki yanlış bilgileri, önyargıları ve tutumları iş olanağını daha da sınırlamaktadır (Akçamete, 1989). Bu nedenle, engelli bireylere sadece en iyi yapabilecekleri iş öğretmek yeterli olmamakta bireylerin istihdam edilmeleri ve bunun sürdürülmesi de aynı derecede önemli olmaktadır.

Engelli bireylerin istihdamının sağlanması ve bunun sürdürülmesi yasalarla güvence altına alınmış olmasına karşın engelli bireylerin istihdam edilmelerinde sorunlarla karşılaşmaktadır. Yasal açıdan engelli bireylerin tanımlanmalarında, tesbitinde, ve işe yerleştirilmelerinde ayrıca, engellilere sağlanan mesleki eğitim olanakları, işverenlerin finansal sıkıntıları ve işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları açısından sorunlarla karşılaşmaktadır.

Yasalarda yer alan engelli birey tanımlamalarının bu bireylerin istihdamını etkilediği belirtilmektedir (Uç, 1990). Engelli bireyin kendisine sağlanacak olan hizmetlerden yararlanabilmesi için engelli nüfusunun açık olarak tanımlanmasına ve belirlenmesine ihtiyaç vardır. Burada görme veya işitme engelli bir bireyin bu hizmetlerden yararlanabilmesi için durumunun yasalardaki tanımlamalara uygun olması önemli olmaktadır. Bu durum, yasanın tanımlaması dışında kalan bireylerin bu programlardan yararlanmalarına engel olmaktadır (Tobias, 1989 ; Uç, 1990). Bununla birlikte, engelli bireylerin tanımlanmasında kullanılan kavramların bu bireylere yüklediği etiket işverenler için işe almada bir uyarı olarak belirli miktarda etkili

olmaktadır. Engelli bireyler bu tanımlamalardan dolayı iş alanlarında engellerle karşı karşıya kalabilmektedirler (Tobias, 1989). Ayrıca, “Sakatların İstihdamı Hakkındaki Tüzük” uyarınca engelli bireylerin işe yerleştirilmesinde istenen sağlık kurulu raporlarının belirli standartlara göre geliştirilmemiş olması bu bireylerin istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir (Yener, 1992).

Engelli bireylerin istihdamında karşılaşılan en önemli engellerden biri bu bireylerin herhangi bir mesleki vasıflarının olmaması ve eğitim düzeylerinin düşük olmasıdır (Uç, 1990 ; Yener,1992). Bu durum, engelli bireylerin işe alınmasındaki işveren tercihlerini önemli ölçüde etkilemektedir. İşverenlerin gereksinim duydukları niteliklere engelli bireylerin sahip olmamaları, işverenlerin işe almadaki tercihlerini etkilemektedir (Uç, 1990). Bu açıdan, eğitim sisteminin yeniden gözden geçirilmesine, iş kolları içinde sanayinin ve işverenin ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip elemanların yetiştirilmesine ağırlık verilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır (Kutal, 1992). Ayrıca, engelli bireylerin meslek ve iş sahibi olmaları için yapılacak yatırımlar ile engelli bireylere sağlanacak mesleki eğitim ve rehberliğin, hem bireysel hem de topluma ekonomik katkı sağlayacak bir işgücü oluşması açısından yardımcı olacağı belirtilmektedir (Kuzgun, 1991).

Engelli bireylerin işe yerleştirilmesinde etkili olan bir diğer faktör de işverenlerin işyerlerini engelli bireylere göre düzenlemeleridir. İşyerlerinde engelli bireyler için uygun düzenlemeler ve değişiklikler yapacak olan işverenlere sermaye ya da uygun makinaların sağlanmasına destek sağlayacak hizmetlerin bulunmasını

istemektedir. İşverenler bu konudaki sıkıntılarına yasalarla gerekli olan tedbirlerin alınması gerektiğini de belirtmektedirler (Tobias, 1989).

A.B.D.' de istihdam alanındaki medeni haklar kanunuyla (civil rights law), engelli bireylere yönelik işle ilgili farklı davranış ve uygulamaların üstesinden gelinmesine ve bu konudaki olumlu hareket programlarının işgücündeki engelli bireylerle bütünleştirilmesine yönelik çözüm yolları toplum politikasıyla oluşturulmuştur. Burada, engelli konumundaki bir bireye istihdam fırsatlarının verilmemesine neden olan engellerde değişimin sağlanması açık olarak amaçlanmaktadır. Bu durum, hem engelli bireylere yönelik olan önyargı ve tutumların toplumda var olduğunun toplum tarafından kabul edilmesini hem de fırsat eşitliği ve bu olumlu hareket programlarının toplumla bağlantılı olmasını sağlamaktadır (Tobias,1989).

Ülkemizdeki yasal düzenlemeler, engellilerin toplumla bütünleşmelerini ve istihdamlarını sağlamak için imkanların kullanılmasında ve uygulamalarda bu kişilere eşitlik getirilmesini gerekli kılmaktadır (Yener, 1992). Anayasamızın 17. , 50. , 61. maddelerinde engellilerin sosyal güvenliği ile çalışma ve özel haklarına değinilmekte birlikte, 1475 Sayılı İş Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile engelli bireylerin istihdam edilmeleri ve bunun sürdürülmesi sağlanmıştır (Uç, 1990 ; Yener, 1992).

Engelli bireylerin istihdamına ilişkin gerek 1475 Sayılı İş Kanunu gerekse 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu her işletmenin istihdam etmekle yükümlü olduğu

engelli oranını belirlemektedir. Bu kanuna göre, 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri % 2 oranında engelli bireyin, meslek, beden ve ruh durumuna uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdürler. Ayrıca, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi A bendinde "çalıştırılacak sakatın tesbitinde daimi işçi sayısı esas alınır" hükmü yer almaktadır. Ayrıca, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesi, işverenlerin çalıştırmak zorunda olduğu fakat çalıştırmadığı her bir engelli için her ay 500.000 TL. (Beşyüzbin lira) para cezası vermek zorundadır (Uç, 1990).

Görüldüğü gibi, engelli bireylerin istihdamı yasalarla güvence altına alınmıştır. Bununla birlikte, uygulamada engellilerin istihdamında sorunlarla karşılaşmaktadır. İşverenler yasada yer alan daimi işçi tanımını kendi isteği doğrultusunda yorumlamaları nedeniyle çalıştırdığı işçi sayısını düşük göstermektedirler. Ayrıca, cezai yaptırımın çok az olması nedeniyle işverenler engelli birey çalıştırmak yerine cezayı ödemeyi tercih etmektedirler (Uç, 1990 ; Yener,1992).

Bunun yanında, işverenler engelli bireyleri 1475 Sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü beden, ruh ve sağlık durumlarına uygun iş teklif etmedikleri veya bu bireyleri uygun işlerde çalıştırmadıkları görülmektedir. İstihdam edilirken bu durumla karşılaşan engelli birey işten ayrılmak zorunda kalmakta ve o işyerinde çalışamayacağına ilişkin ellerinden yazılı belge alınmaktadır. İşverenlerin bu tutumları engelli bireylerin istihdam edilmelerini ve bunun sürdürülmesini engellemektedir (Uç, 1990 ; Yener,1992).

Sonuç olarak, engelli bireyler istihdam problemleriyle karşı karşıyadırlar. Bu ulusal ekonominin ifadesinde insan kaynaklarının kaybolması anlamına gelmektedir. Görüldüğü gibi, engelli bireylerin istihdamına çok çeşitli faktörler etki etmektedir. Engelli bireylerin istihdamı ile ilgili yasal düzenlemelere gidilmiş olmasına karşın engelli bireyler arasında işsizlik oranı oldukça yüksektir. Bu konuya yasalardaki kavram kargaşası tek başına etkili olmamakta, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik olumsuz tutumları ve önyargıları da bu bireylerin işgücüne katılmalarına önemli ölçüde etkili olmaktadır.

İŞVERENLERİN ENGELLİ BİREYLERİN İŞE ALINMASINA YÖNELİK

TUTUMLARI

Engelli bireylerin istihdam edilmeleri ve bunun sürdürülmesinde diğer bireylerden çok daha fazla sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu konudaki araştırmalarda, ağırlıklı sorunlar olarak, engelli bireylerin daha az sayıda istihdam edilmeleri, düşük ücret verilmesi ve eğitim almış engelli bireylerin daha çok alt düzeydeki işlerde çalıştırılmaları olarak belirtilmiştir (Wolfe, 1980 ; Tobias, 1989 ; Uç, 1990).

Engelli bireyler engelli olmayan bireylerle karşılaştırıldığında, engelli bireyler arasında işsizlik oranının daha yüksek olduğu, iş güvenliği az olan ikincil iş alanlarında ve daha çok yarım gün çalıştırıldıkları ve daha az ücret aldıkları görülmüştür (Levitan ve Taggert, 1977).

Wolfe (1980), engelli bireylerin iş alanlarının bir çoğunda dezavantajlı olduklarını belirtmektedir. Wolfe'in çalışmasında, engelli bireylerin işgücüne katılma oranı engelli olmayan bireylerle karşılaştırıldığında daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca, çalışma saatleri ve kazanılan ücrette de farklılıklar bulunmaktadır.

Engelli bireylerin işsizlik sorunu ve daha az sayıda istihdam edilmeleri problemin sadece bir yönünü oluşturmaktadır. Aynı zamanda işsizlik sorunu, insan kaynaklarının israf olmasına da yol açmaktadır (Tobias, 1989). Bunun yanında iş, engelli bireylerin yaşamının niteliği ve ulusal verimlilik için de çok büyük bir anlama sahiptir. Bir başka anlatımla, engelli bireylerin istihdam problemlerinin birey ve toplum için anlamlı bir etkiye sahip olduğu açıktır.

Engelli bireylerin istihdamı ile ilgili araştırmalara bakıldığında, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik olumsuz tutumlarının engelli bireylerin işe alınmasında etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Johnson ve Heal, 1976 ; Mithaug, 1979 ; Bragman ve Cole, 1983 ; Fugua, Ratburn ve Gade,1983 ; Duran, 1987 ; Lester ve Caudill, 1987 ; Tobias, 1989). Öte yandan, araştırmaların bir kısmı, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik olumlu tutumları olduğunu göstermektedir (Gardner ve Warren, 1974 ; Christman ve Slaten, 1991). Bazı işverenler engelli bireylerin işe alınması konusunda şirket politikalarına ve özel programlara sahiptirler (Bolton ve Roessler, 1985 ; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991). Buna karşın, engelli adayların işe alınması konusunda isteklilik gösteren işverenlerin günlük uygulamada sıklıkla bu düşünceleriyle uyumsuz davranışlar gösterdikleri belirtilmektedir (Schroedel,1978).

İşverenlerin engelli bireylerin çalışma performansı ve niteliği konusundaki endişeleri bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları üzerinde etkili olmaktadır. Bir çok iş alanındaki işveren, çalışma ekibine destek sağlama, işverenlerin sorularına uygun cevabın verilebilmesi, yardımcı eleman/personel (co-worker) ile işbirliği yapabilme, ürün taleplerine cevap verecek temel çalışma performansına ve niteliğine engelli çalışanların sahip olmasını beklemektedirler (Roessler ve Bolton 1985; Johnson , Greenwood ve Schriener, 1988). Bu çalışma performansı ve niteliği faktörleri işverenlerin engelli çalışanların işe alınması ve birlikte çalışılması kararını vermelerinde etkili olmaktadır (Johnson, Greenwood ve Schriener, 1988).

Bu konuda Mithaug (1979), engelli çalışanların işe alınmasına karar vermede işverenler için etkili olan faktörler olarak engelli çalışanların yetenekleri, verimlilikleri, işe gelmeme, duygusal kişilik, sermaye oranı ve engelli bireyin sorumluluğu ile ilgili olduğunu işverenlerin ifade ettiğini belirtmektedir.

Engelli bireylerin çalışma performansı ve niteliğini işverenlerin değerlendirdiği Johnson ve Ark. 'nın (1988) çalışmasında, işverenlerin çalışma yerinin isteklerine uymada esnek olabilme, çalışma verimliliğinin niteliği ve niceliği, kurumun ilerlemesine katılabilmeleri, çalışma rolünü kabul etmeleri, denetlenmeye ihtiyaç göstermelerinin miktarı ve bir hizmet-içi eğitimden yararlanma yetenekleri konusunda engelli bireyleri daha düşük değerlendirdikleri bulgusu elde edilmiştir.

Buna karşın, engelli çalışanlar engelli olmayan çalışanlarla karşılaştırıldığında çalışma performansı ve niteliğinde belirgin olarak farklılıklar olmadığını gösteren araştırma sonuçları bulunmaktadır (Goodyear ve Stude, 1975 ; Lester ve Caudill, 1987). Buna rağmen bir çok işveren engelli bireyleri işe alma konusundaki bu endişelerini sürdürmektedirler (Perry ve Apostal, 1986).

Bu faktörlerin yanısıra, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumları üzerinde çeşitli değişkenlerin etkili olduğu belirtilmektedir. Bu konudaki araştırmalara bakıldığında, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında, engelin türü (Mithaug, 1979), derecesi (Duran, 1987 ; Uç, 1990), işverenlerin engelli bireylerle olan etkileşimleri (Bolton ve Roessler, 1985), engelli işçilerle olan iş deneyimleri (Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991), işverenlerin engelli bireyler hakkında doğru bilgi sahibi olmaları (Schneider ve Anderson, 1980 ; Perry ve Apostal, 1986), işyerlerindeki çalışan sayısı (Craig ve Boyd, 1990), işverenin cinsiyeti, eğitim düzeyi (Gade ve Toutges, 1983) gibi değişkenlerin etkili olduğu görülmektedir.

Engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik işveren tutumları üzerinde engelin türü etkili olmaktadır. Engel derecesi az olan belirli engel türlerinin işe alınması konusunda işverenlerin açık tercihleri bulunmaktadır (Mithaug, 1979 ; Uç, 1990). Özellikle fiziksel, işitme ve görülebilir engeli olmayan bireyler zihinsel, duygusal ve görme engelli bireylerden daha fazla işverenler tarafından tercih edilmektedir (Mithaug, 1979 ; Bragman ve Cole, 1983 ; Fugua, Rathburn ve Gade,

1983 ; Uç, 1990). Bu durum ise, ağır engelli bireylerin istihdam edilmesinde güçlüklereden neden olmaktadır (Duran, 1987).

Mithaug' ın (1979) çalışmasında, belli engel türlerinin işe alınması için açık işveren tercihlerinin olduğu görülmüştür. Bedensel ve işitme engelli bireyler daha çok işverenler tarafından tercih edildiği halde, görme, ağır bedensel ve ağır zihinsel engelli bireyler daha az tercih edilmiştir.

İşverenlerin belli engel türlerini işe almayı tercih etmelerinde etkili olan, bireyin engelinin neden olabileceği işlevsel sınırlılıklar ve bu sınırlılıkların bireyin çalışma performansı ve niteliğine yansımalarıdır.

İşverenlerin farklı engel türlerinin neden olabileceği işlevsel sınırlılıkların farkında olmadıkları belirtilmektedir (Tobias, 1989). Buna karşın, işverenlerin bireylerin engelleriyle ve işle ilgili olmayan durumlarıyla ilgilendikleri, engelli adayların işleriyle ilgili becerileri ve yeteneklerini tamamen gözden kaçırdıkları gözlenmektedir (Cole ve Bragman, 1985). Araştırmalarda, bu işlevsel sınırlılıkların engelli bireylerin çalışma performansı ve niteliğine olan etkisi konusundaki işveren endişelerinin bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarını etkilediği görülmektedir (Fugua, Ratburn ve Gade, 1983 ; Johnson, Greenwood ve Schriener, 1988). İşverenler zihinsel ve duygusal engelli bireylerin çalışma performansı ve niteliğini fiziksel ve iletişim engelli bireylerden daha çok olumsuz olarak değerlendirmektedirler (Johnson, Greenwood ve Schriener, 1988).

İşveren tutumlarıyla ilgili olarak farklı engel türlerindeki bireyler için çalışma performansı ve niteliklerini işverenlerin nasıl algıladığı Fugua ve Ark. (1983) tarafından belirlenmiştir. İşverenlerin daha çok engelli bireylerin verimliliği, kaza oranları ve diğer çalışanların tazminatı ile ilgili endişelerinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, işverenler görme ve zihinsel engelli bireylerin çalışma performansı ve niteliği konusunda daha çok endişeleri olduğunu ifade etmişlerdir. Bu konudaki en az endişe epileptik bireyler için ifade edilmiştir .

İşverenler tarafından belli engel türlerinin tercih edilmesinde etkili olan, engelin getireceği işlevsel sınırlılıkların açık olarak işveren tarafından anlaşılmamasıdır. Engelli bireylerin farklı işlevsel sınırlılıkları ve engelin derecesi, işverenlerin elinde bulundurdukları geçerli istihdam tercihleri ile ilgili algılamalarını etkilemekte ve bireyin farklılığı göz önüne alınmaktadır. Engelin derecesi ve işlevsel sınırlılıklar spesifik olduğunda, işverenlerin sahip olduğu tutumların yönü ve şiddetinin derecesindeki değişim daha çok anlamlı olmaktadır (Tobias, 1989).

İşverenlerin işe almada ve birlikte çalışmada belli engel türlerini tercih etmelerinde engelli bireylere verilecek olan işin özelliğinin de etkili olduğu belirtilmektedir. Bu konuda, Rickart ve Ark. (1963) (Akt. Tobias, 1989), işverenler öğretmenlik ve muhasebecilik gibi işler için başvuran engelli adayları engelli olmayan adaylardan daha çok reddettikleri belirtilmektedir.

Bowman (1987), hangi işlerin hangi engel türlerindeki bireyler için uygun olduğunu araştırmıştır. Gazete muhabirliği işi için epileptik bireyler zihinsel ve işitme

engelli bireylerden daha uygun olarak görülmüşlerdir. Dosyalama ve masa başı işleri için işitme engelli bireyler uygun olarak görülmesine karşın, görme ve zihinsel engelli bireyler daha az uygun olarak görülmüşlerdir. Danışmanlık işi için belden aşağısı felç olanlar ve görme engelliler, işitme ve zihinsel engelli bireylerden daha uygun olarak görülmüşlerdir.

İşveren tutumları üzerinde etkili olan bir diğer değişken de engelin görülebilir olması ve olmamasıdır. Bu konudaki araştırmalarda, görülebilir engeli olan bireylere yönelik tutumların görülebilir engeli olmayan bireylere yönelik tutumlardan daha fazla olumsuz olduğu görülmektedir (Furnham ve Pendred, 1983; Bragman ve Cole, 1983). Çünkü engelin görülebilir olması bireyin ilk önce engelinin farkına varılmasına neden olmaktadır. Bu durum önyargıya dayalı kalıpyargısal davranışları hazırlamakta ve bu davranışa göre tepki gösterilmektedir. Oysa görülebilir engeli olmayan bir bireyin ilk önce engelinin farkında olunmamakta ve daha çok doğal olarak tepki gösterilmektedir (Goffman, 1978 ; Akt. Furnham ve Pendred, 1983).

İşverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarında etkili olan değişkenlerden biri de, işverenlerin bu bireylerle olan etkileşimleridir. Bu konudaki araştırmalarda farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Araştırmaların bir kısmı, etkileşimin daha çok olumlu tutumlara yol açtığını ortaya koymaktadır (Nagl, McBroom ve Collette, 1972 ; Furnham ve Pendred, 1983 ; McConkey, McCormack ve Naughton, 1983 ; Bolton ve Roessler, 1985 ; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991). Bazı araştırmalar ise, etkileşimin olumsuz tutumları güçlendirdiğini göstermektedir (Goodman, Gottlieb ve Harrison, 1972 ; Gottlieb ve Budoff, 1973). Araştırmaların diğer bir grubu ise,

etkileşimin tutumlarda anlamlı bir değişikliğe neden olmadığını göstermektedir. (Graffi ve Minners, 1988 ; Tobias, 1989 ; Satcher ve Dooley-Dickey, 1992). Bu bulgular çelişkili gibi görüldüğü halde, etkileşimin türünün kritik bir faktör olduğunu ortaya çıkarması açısından önemlidir. Bu birbiriyle uyumsuz sonuçların etkileşim türlerinin niteliğindeki farklılıktan kaynaklandığı belirtilmektedir. (Eiginbroad ve Retish, 1988).

İşverenlerin engelli bireylerle olan farklı etkileşim türleri bu bireylere yönelik tutumlarını etkilemektedir. Bu konudaki araştırmalar, işverenlerin engelli bireylerle olan hem kişisel yaşantılarının hem de iş deneyimlerinin bu bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını etkilediğini ortaya koymaktadır (Florian, 1978 ; Bolton ve Roessler, 1985 ; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991). Bununla birlikte, araştırmalar birbiriyle tutarlı olmayan sonuçlar vermektedir. Bu konuda Tobias' ın (1989) çalışmasında, imalat firmalarındaki işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını belirlemiştir. Engelli bireylerle daha önceden kişisel yaşantıya veya iş deneyimine sahip olan işverenlerin bu bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusunu elde etmiştir.

Diğer taraftan, Furnham ve Pendred (1983) engelli bireylere yönelik olarak olumlu tutumları olan işverenlerin engelli bireylerle sosyal yaşantıya sahip olan bireyler olduğunu belirtmiştir. Engelli bireylerle etkileşime sahip olamayan işverenlerin bu bireylere yönelik tutumlarının daha az olumlu olduğu ve engelli bireyleri daha içe-

dönük, düşük benlik-saygısına sahip ve geçinilmesi zor olan kişiler olarak gördükleri belirtilmektedir.

Engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik işveren tutumlarıyla ilgili yapılan araştırmalarda (Florian, 1978 , Whigham ve Mattson, 1979), engelli bireylerle geçmişte kişisel yaşantıya sahip olan veya etkileşim içinde olan işverenlerin bu bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılması konusuna daha çok olumlu bakma eğiliminde oldukları belirtmektedir (Florian, 1978 ; Bolton ve Roessler, 1985). Bu konuda Bolton ve Roessler' in (1985) çalışmasında işverenlerin engelli bireylerle etkileşim içinde olduklarında, bu bireylere daha çok zaman ve fırsat verdikleri ve engelli bireyleri işe alacaklarını belirttikleri görülmüştür.

İşverenlerin engelli bireylerle önceden kişisel yaşantıya sahip olmasının yanında işyerinde etkileşimde bulunmaları da işverenlerin bu bireylere yönelik tutumlarını etkilemektedir. Bu konudaki araştırmalar, engelli bireylerle geçmişte kişisel yaşantıya sahip olan ve/veya iş deneyimleri olan işverenlerin bu bireylerin işe alınmalarına ve bu bireylerle birlikte çalışmaya daha çok olumlu baktıkları ve ayrıca bu bireylere daha çok zaman ve fırsat verdiklerini göstermektedir (Florian, 1978 ; Bolton ve Roessler, 1985 ; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991). Bu konuda, Levy ve Ark. ' in (1991) çalışması, engelli bireyleri işe almaya istekli olan işverenlerin yaklaşık % 55.7'sinin geçmişte engelli birey çalıştırmış veya geçmişte bu bireylerle olumlu kişisel yaşantılara sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

İşverenlerin engelli bireylerle olan etkileşimleri eşit statüde ve yapısal ise daha çok olumlu tutumlara sahip olacakları ileri sürülmektedir (Donaldson, 1980 ; Esposito ve Peach, 1983 ; Lester ve Caudill, 1987 ; Acton ve Zarbotany, 1988 ; Eiginbroad ve Retish, 1988).Öte yandan, işverenlerin engelli bireylere yönelik olumsuz tutumlarının değiştirilmesinde, özellikle engelli işçilerle işverenler arasındaki doğrudan etkileşimin sağlanmasının önemli olduğu da vurgulanmaktadır (Schroedel, 1978).

Engelli bireyler hakkında doğru bilgi sahibi olmanın veya eğitim almanın tutumlar üzerinde etkili olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Anthony, 1972 ; Schneirder ve Anderson, 1980 ; Perry ve Apostal, 1986). Bazı araştırmalarda, engelli bireylerin işe alınması kararında işverenlerin engelli bireyler hakkında bilgilendirilmelerinin, engelli bireylerle ilgili seminer ya da panele katılmanın önemli olduğu vurgulanırken (Perry ve Apostal, 1986), bazılarında işverenlerin engelli bireyler hakkında daha önceden seminere veya konferansa katılıp bilgi sahibi olmalarının bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilemediği belirtilmektedir (Tobias, 1989).

Görüldüğü gibi, bu konudaki araştırmalar birbiriyle tutarlı olmayan sonuçlar vermektedir (Butler, 1986 ; Carsrud, Ahlger ve Dood, 1986). Araştırmalar, engelli bireyler hakkında bilgi sahibi olmanın engelli bireylere yönelik işveren tutumları üzerinde tek başına etkili olmadığını ortaya koymaktadır (Perry ve Apostal, 1986 ; Fiedler ve Simpson, 1987). Olumlu yönde tutumların oluşmasının bir çok etkili yollarından biri, engelli bireylerle olan etkileşimin yapılandırılması ve doğrudan

doğruya bu bireyler hakkında bilgi veya eğitimin bir kombinasyonu olduğu ortaya çıkmaktadır (Anthony, 1972 ; Felton, 1975 ; Scheirder ve Anderson, 1980 ; Fiedler ve Simpson, 1987).

Öte yandan, çeşitli demografik değişkenlerinde engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik işveren tutumlarında etkili olduğu belirtilmektedir (Gade ve Toutges, 1983; Minskoff, Sautter, Hoffmann ve Hawks, 1987 ; Tobias, 1989). İşverenin yaşı, cinsiyeti (Gade ve Toutges, 1983 ; Satcher ve Dooley-Dickey, 1992), eğitim durumu (Gade ve Toutges, 1983 ; Tobias, 1989), sosyo-ekonomik düzeyleri, işin türü işyerindeki çalışan sayısı gibi değişkenlerin, (Gardner ve Warren, 1974 ; Wehman, Kregal ve Seyfarth, 1985 ; Minskoff, Sautter, Hoffmann ve Hawks, 1987 ; Craig ve Boyd, 1990), işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarında etkili olduğunu gösteren araştırmalar bulunmasına karşın, bu değişkenlerin tutumları üzerinde bir etkiye sahip olmadığını gösteren bulgular da bulunmaktadır (Furnham ve Pendred, 1983 ; Fugua, Ratburn ve Gade, 1983 ; Tobias, 1989).

Araştırmalar, kadın işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının erkeklerden daha çok olumlu olduğunu belirtilmektedir (Gade ve Toutges, 1983 ; Satcher ve Dooley-Dickey, 1992). Kadın işverenler erkeklerden daha çok engelli bireyleri işe almaya istekli oldukları görülmektedir. Öte yandan, bu konuda yapılan araştırmalarda fiziksel ve zihinsel engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarda cinsiyete ilişkin herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır (Furnham ve Pendred, 1983 ; Tobias, 1989).

Araştırmalarda farklı iş türlerindeki işverenlerin tutumlarında farklılıklar olduğunu göstermektedir. Teknik sektördeki işverenler engelli çalışanları işe almaya hizmet sektöründeki işverenlerden daha istekli oldukları görülmüştür (Minskoff, Sautter, Hoffmann ve Hawks, 1987). Bunun yanında işverenlerin şirketlerindeki çalışan sayısının engelli bireylerin işe alınmasını olumlu olarak etkilediği belirtilmektedir. Engelli bireylerin çalıştığı şirketlerin işçi sayısı analiz edilmiş ve 100 işçiden daha fazla işçi çalıştıran şirketlerin engelli bireyleri işe aldığını ve bu konuya daha fazla olumlu baktıklarını sonuçlar ortaya çıkarmıştır (Craig ve Boyd, 1990). Bu konudaki diğer bir araştırma, engelli bireylerin işe alınmasına olumlu yaklaşan işverenlerin daha çok 50 veya daha fazla işçi çalıştıran firmalardaki işverenler olduğunu göstermektedir (Gade ve Toutges, 1983).

Grldğu gibi literatürde işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını bir çok değişkenin etkilediği belirtilmektedir (Mithaug, 1979; Bolton ve Roessler, 1985 ; Perry ve Apostol, 1986 ; Tobias, 1989 ; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991). Engelli bireylerin istihdamı ile ilgili mevcut olan araştırmalar gözden geçirildiğinde, engelli bireylerin işe alınması konusunda işverenlerin ifade ettikleri isteklilik ile günlük uygulama arasında farklılıklar bulunmaktadır (Schroedel, 1978). Bununla birlikte, engelli bireylere yönelik olumlu tutumlarına geçmişteki olumlu yaşantılar katkıda bulunmakta ve geçmişte olumlu yaşantıların olması gelecekte bu bireylerin işe alınması olasılığını arttırmaktadır. Ayrıca, bu araştırmalarda işverenler engelli bireyleri işe almama sebebi olarak engelli çalışanların yeteneklerinin yeterli olmadığını, işte bu bireylerin incinmelerinden

orktukları ve bu bireylerin işyerine ek maliyet getireceğini belirtmektedirler (Nagl, McBroom ve Collette, 1972).

Bedensel Engellilerle İlgili Araştırmalar

Bir çok araştırmacı, bedensel engelli bireylerin sosyal normlardan farklı olan dış görünüşlerine dikkat edildiğini belirtmektedir (Bowman, 1980 ; Perry ve Apostal, 1986 ; Christman ve Slaten, 1991). Bu farklı dış görünüş, gergin etkileşime, olumsuz tutumların oluşmasına ve işe alma konusunda farklı davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Bowman, 1980 ; Livneh, 1982 ; Perry ve Apostal, 1986).

Literatürde, bir çok işverenin bir iş görüşmesinin ilk dört dakikasında eleman seçimini yaptığı belirtilmektedir (Christman ve Slaten, 1991). Bu görüşmelerde, işverenler kişilerin fiziksel görünüşüne dayanarak istihdam kararı vermektedir. Bu kişilerarası etkileşim durumlarında engelli bireyin fiziksel görünüşlerinin belirlenebilen katagorilerini uygun veya uygun değil olarak sınıflandırılmaktadır. İşverenlerin bu izlenime dayanarak oluşturdukları kişisel özellikler işe alma ve almama kararını biçimlendirmektedir (Johnson ve Roach-Higgins, 1987). Bu durum ise, bedensel engelli bireyler için iş görüşmesinde bir dezavantaj oluşturmaktadır (Christman ve Slaten, 1991).

Bedensel engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumları üzerindeki araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Araştırmaların bir kısmı, işverenlerin bedensel engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının olumlu olduğunu ortaya çıkarmasına karşın (Christman ve Slaten, 1991), bazı araştırmalar tutumların olumlu olmadığını göstermektedir (Johnson ve Heal, 1976). Bu araştırmalarda bedensel engellin görülebilir olmasının ve ağırlığının işverenlerin işe alma kararında etkili olduğu belirtilmektedir (Johnson, Greenwood ve Schriener, 1988).

Bu konuda Johnson ve Heal (1976), ortopedik engelli adaylara yönelik işveren tutumlarını değerlendirmişlerdir. Aynı birey bir tekerlekli sandalye kullanır olarak ve engelli olmayan bir birey olarak işverene iş için başvurmuştur. İşverenlerin engelli olmayan bireye gösterdikleri davranışın aynısını tekerlekli sandalyeli adaya göstermediklerini araştırma sonuçları göstermiştir. Bunun yanında, tekerlekli sandalyeli adaya iş görüşmesi için çok az fırsat verilmiştir. Buna karşın Christman ve Slaten' in (1991) araştırmasında, işverenler bedensel engelli ve engelli olmayan adayları kapsayan iş görüşmesini videodan izlemişlerdir. İşverenler ortopedik engelli adayları sağlam adaydan iş özellikleri bakımından daha yüksek olarak değerlendirdiklerini araştırma sonuçları göstermiştir.

İşverenlerin bedensel engelli bireylerin çalışma performansı ve niteliği konusunda endişeleri bulunmaktadır. İşverenlerin bedensel engelli bireylerin iş verimliliklerinin miktarı, çalışma azimleri ve işe dayanıklılıkları konusunda endişeleri bulunmaktadır. İşverenler engelli bireylerin işe alınması kararında bu çalışma

performansları ve niteliklerini dikkate alacaklarını belirtmektedirler (Johnson, Greenwood ve Schriener, 1988).

Görme engelli ve belden aşağısı felçli olan bireylerin işe alınmasında işveren tercihleri incelenmiş ve işe almada felçli bireylerin genellikle daha çok tercih edildiği görülmüştür. Ayrıca, işverenler tarafından görme engellilerin iş performansları felçli bireylerden daha düşük olarak değerlendirilmiştir (Mowrer ve Schaffer, 1991).

Whighman ve Mattson (1979), görme engelli işçilerle ortopedik engelli işçilere yönelik işveren tutumlarını karşılaştırmışlardır. İşverenler hem görme hem de ortopedik engelli işçileri çalıştırmışlardır. Bu araştırma sonuçlarına göre, ortopedik engellilerin işe alınmasına işverenlerin isteklilikleri ile önceki yaşantıları arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Fakat görme engellilerin işe alınmasında işverenlerin isteklilikleri ile önceki kişisel yaşantıları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İşitme engellilerin işverenlerle iletişimlerinde sözel dili kullanarak bir işe başvurduklarında bu bireylerin konuşma düzeyi diğer bireylerden ayrılabilen bir faktör olmaktadır (Doggett, 1989). İşverenlerin işitme engellilerin, engelleriyle iş arasında bir ilişkinin olmadığını belirtmelerine karşın işverenlerin % 95 'inin işitme engelli işçilerin işe alınmasında iletişim bozukluğunu dikkate alacaklarını ifade ettikleri belirtilmektedir (Powers ve Lewis, 1976 ; Akt. Doggett, 1989). Ayrıca işitme engellilerin sözel dilde dezavantajlarının olması bu bireylerin düşük statüdeki işler için tercih edilmelerine neden olduğu belirtilmekle birlikte (Doggett, 1989), daha düşük statüdeki işler için bu bireylerin seçilmesinde konuşmanın bir ölçüt olarak alınmasının

öneminin azaldığı da belirtilmektedir (Hopper ve Williams, 1973). Bununla birlikte, işitme engelliler arasında farklı mesleklerde bulunmanın geniş çeşitliliğine rağmen, işverenlerle önceden kişisel yaşantılarının olmaması bu bireyleri tek bir meslek profilini temsil eden bir grup olarak görülmesine neden olmaktadır (Krupnick ve Krieger, 1976). İşitme engelliler için uygun bulunan meslekler konusunda yapılan araştırmada çiftçi, terzi, büro ve tamir işleri uygun meslekler olarak görülmekle birlikte doktorluk, hemşirelik ve avukatlık uygun olmayan meslekler olarak görülmüştür (Togonu-Bickersteth ve Odebiyi, 1986).

İşverenler işitme engelli bireylerin işe alınması kararında bu bireylerin konuşma niteliğini dikkate almaktadırlar. Doggett (1989), normal işiten, yabancı aksanlı ve işitme engellilerin konuşmasını işverenlerden değerlendirmelerini istemiştir. İşverenler bireylerin konuşmasını, konuşmanın profesyonelliği, kapsamı, konuşma yeteneği, bağımsızlığı ve saygınlığı nitelikleri üzerinden değerlendirmişlerdir. Bu nitelikler üzerinden işitme engellileri diğer bireylerden daha düşük olarak değerlendirmişlerdir. Bu araştırma sonuçları, olumsuz işveren tutumlarının işitme engellilerin konuşmasına yönelik olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, işitme engelliler tarafından anlaşılama veya bu bireyleri anlayamama endişesi işitme engellilerin işe alınmalarına yönelik işveren tutumlarını etkilemektedir (Menchel, 1978 ; Akt. Doggett, 1989). İşitme engellilerle çalışma veya bu bireylerle doğrudan kişisel yaşantının artırılması ile işitme engellilere yönelik işveren tutumlarının olumlu yönde etkilenebileceği belirtilmektedir (Doggett, 1989).

Zihinsel, Öğrenme Güçlüklü, Epileptik ve Ağır Engellilerle İlgili Araştırmalar

Zihinsel engelli bireylerin istihdamını dört faktörün etkilediği belirtilmektedir. Bunlar, bireysel olarak çalışmayı öğrenmek, işin doğası ve içeriği, işveren tutumları ve işyerinin genel durumudur (Warren ve Alan, 1981).

Zihinsel ve duygusal engelli bireyler diğer engel gruplarıyla karşılaştırıldığında işverenlerin bu bireylerin çalışma yeteneği ve performansını daha düşük değerlendirdikleri görülmektedir (Bowman, 1987 ; Johnson, Greenwood ve Schriner, 1988). Özellikle çalışma verimliliğinin niteliği ve niceliği, işin başında kalabilme süresi, çalışma yerinin isteklerine uymada esneklik göstermeleri, kurumun ilerlemesine katılabilme, çalışma rolünün kabul edilmesi, ekip çalışması yapabilme, denetlenmeye ihtiyaç göstermenin miktarı, sosyal iletişim becerileri, yardımcı-elemanla (co-worker) işbirliği içinde çalışabilme yeteneği konusundaki işveren endişeleri bu bireylerin işe alınmasını etkilemektedir (Johnson, Greenwood ve Schriner, 1988).

Diğer engel gruplarıyla karşılaştırıldığında, işverenlerin zihinsel engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının daha olumsuz olduğu belirtilmektedir (Mithaug, 1979). Bununla birlikte, araştırmalarda zihinsel engelli bireylere yönelik daha çok olumlu tutumları olan işverenlerin bu bireyler hakkında daha fazla bilgiye ve sosyal yaşantıya sahip oldukları belirtilmektedir. Ayrıca, büyük firmalardaki işverenlerin küçük firmalardaki işverenlerden daha olumlu tutumlara sahip oldukları görülmektedir. Özellikle imalat alanındaki işverenlerin hizmet alanındaki işverenlerden daha yüksek işe alma eğilimine sahip oldukları belirtilmektedir (Bolonovich ve Rasmussen, 1968 ; Hartlage, 1965 ; Akt. Tobias, 1989).

İşverenlerin eğitim düzeyleri ile işyerlerindeki personel sayısı zihinsel engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarını etkilemektedir. Phelps' in (1965) (Akt. Tobias, 1989), bu konu ile ilgili olarak yaptığı çalışmada hastaneler, bakım evleri, oteller, kurutemizleme ve lokantalardaki 152 işvereni incelemiş, ortaokul mezunu veya daha az eğitim alan işverenlerin üniversite düzeyinde eğitim alan işverenlerden daha çok zihinsel engelli bireylere yönelik olarak olumsuz tutumlara sahip olduklarını bulmuştur. Öte yandan, işyerinde bulunan personel sayısının da işverenlerin zihinsel engelli bireylere yönelik tutumlarını etkilediği görülmektedir. Kırk ya da daha fazla çalışanın bulunduğu işyerleri dokuz ya da daha az çalışanın bulunduğu yerlerden daha çok zihinsel engelli bireylerin istihdamına yönelik olarak olumlu tutumlara sahip oldukları görülmüştür.

Araştırmalarda, zihinsel engelliler dışında işverenlerin öğrenme güçlüğü, epileptik ve ağır engelli bireylere yönelik tutumları da incelenmiştir. Öğrenme güçlüğü bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumları Minskoff ve Ark.(1987) tarafından belirlenmiştir. Diğer engel gruplarıyla karşılaştırıldığında, işverenler öğrenme güçlüğü bireylerin işe alınmasına yönelik olarak daha az olumlu tutumlara sahiptirler. İşverenlerin hemen hemen bütün grubu öğrenme güçlüğü bireylerin okuma yetersizliğine, duygusal problemlere sahip olacaklarını ve işlerini gereği gibi yapamayacaklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, zihinsel engel ile öğrenme güçlüğüne işverenler karıştırmakta ve öğrenme güçlüğüne ne olduğunu bilmemektedirler. Araştırma öğrenme güçlüğü bireylerin işe alınmasına yönelik olumsuz tutumları olan işverenlerin bu bireylerle herhangi bir etkileşimlerinin olmadığı ve bu bireyler hakkında doğru bilgiye sahip olmadıklarını ortaya koymaktadır.

Epileptik bireylere yönelik işveren tutumların yönü hastalığın belirtisine ve nöbetlerin önceden kestirilememesine bağlıdır. İşverenler, epileptik bireylerin işe alınmasında bir faktör olarak hastalık nöbetinin türü ve sıklığının etkili olduğu belirtilmektedir (Freeman, 1977 ; Gade ve Toutges, 1983)

Gade ve Toutges (1983), epileptik bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik işveren tutumlarını belirlemiştir. Farklı iş alanlarındaki işverenlerin tutumları arasında farklılıklar görülmüştür. Bununla birlikte, 50 ve daha fazla çalışana sahip firmalardaki işverenler epileptik bireylerin işe alınmasını daha çok uygun görmektedir. İşverenler epileptik bireyleri işe almama nedeni olarak işyerindeki diğer çalışanların güvenliği, hastalık nöbetinin genel durumu, işe devam etmeme ve yüksek sigorta oranları konusunda olduğu belirtilmiştir. Buna karşın Epilepsy Foundation America (1980) (Akt. Gade ve Toutges, 1983), epileptik işçilerin genel olarak diğer işçilerden çok daha iyi verimlilik, işe devam etme ve güvenlik kayıtlarının olduğunu rapor etmiştir.

Epileptik bireyler hakkında bilgi sahibi olmanın bu bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumlarını olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Holmes ve McWilliams, 1981). Özellikle epileptik bireylerin çalışma performansı konusunda eğitsel kampanyaların sağlanması, işte eğitim programları, personel danışmanlığı, işveren-iş uzmanının etkileşimi ve rehberliğinin sağlanması işverenlerin bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyeceği ve bununda

epileptik bireylerin istihdamını arttırdığı ifade edilmektedir (Holmes ve McWilliams, 1981 ; Kokaska ve Maslow, 1986).

Araştırmalar, ağır engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumlarının olumsuz olduğunu göstermektedir (Hill ve Wehman, 1979; Fugua, Ratburn ve Gade, 1984). İşverenler genellikle engel derecesi az olan belli engel gruplarını işe almayı tercih etmektedir. Bu durum ise, ağır engelli bireylerin istihdam edilmesinde güçlükler neden olmaktadır (Duran, 1987 ; Uç, 1990). Örneğin otistik bireylerin işyerlerine yerleştirilmelerinde bir çok güçlüklerle karşılaşıldığı belirtilmektedir (Duran, 1987).

İşverenler istihdan için gerekli olan becerilere ağır engelli bireylerin sahip olması gerektiğini ifade etmektedirler. Bu beceriler, sözel olarak ismini söyleyebilmesi, hastalık durumunda temel ihtiyaçlarını iletebilmesi, işe gelmeden önce kendini temizlemesi, zamanında işte olması ve çalışma yerinde güvenli olarak hareket edebilmesidir. İşverenler işe almada bu becerileri dikkate alacaklarını belirtmektedirler. Ayrıca, işverenler işe yerleştirilecek olan ağır engelli bireyler için yardımcı personelin hazır bulunmasını, bu konuda bilgi listelerinin sağlanmasını, işveren konferansları, engelli birey ile yardımcı-emanın (co-worker) etkileşimlerinin sağlanması ve işe yerleştirme sonrası oluşacak problemlere yardımcı olacak danışmanların bulunmasını, işle ilgili beceri eğitimi ve kısacası destek sağlayan istihdam programlarının sağlanmasını istemektedirler. Ağır engelli bireylerin istihdamı için bunların sağlanmasının önemli olduğu belirtilmektedir (Alper, 1985).

Sonuç olarak, işverenlerin zihinsel engelli bireylerin işe alınmasına diğer engel gruplarından daha çok olumsuz olarak bakmaktadırlar (Mithaug, 1979; Duran, 1987 ; Uç, 1990). Farklı engel grupları karşılaştırıldığında işverenlerin işe alma kararında duygusal ve zihinsel engelliler olduğunda olumlu tutumlarında bir azalma olmaktadır. Bunun yanında, işverenler engelli bireylerin çalışma performansları konusundaki endişeleri bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarını etkilemektedir. Engelli bireyler ile işverenler arasındaki etkileşimin artırılması yönünde çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle, işverenlerin alanlarında başarılı olmuş engelli bireylerle ilişkin bilgilendirilmeleri ve etkileşimde bulunmaları olumlu tutumlarının gelişimini kolaylaştıracaktır.

BÖLÜM I I I

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırma imalat firmalarındaki işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik betimsel bir araştırmadır. İşverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumları “ tarama modeli “ ile araştırılmıştır. Bilindiği gibi tarama modelleri geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1986).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara ili sınırları içindeki imalat firma /şirketlerindeki işverenler oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin bütününe ulaşamayacağından örneklem seçme yoluna gidilmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) Ankara ilindeki imalat firmalarının geniş bir grubunu kapsadığından, Ankara ili sınırları içindeki imalat firma/şirketlerinin İİBK'dan listesi elde edilmiştir. Elde edilen bu listede 659 imalat firma/şirketi bulunmaktadır. Daha sonra bu listeden tesadüfi örnekleme yöntemiyle bir örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 100 firma/şirketin isim, adres ve telefon numaralarının

listesi oluşturulmuştur. Araştırmacı her bir firma/şirkete gitmiş ve “ işe eleman alma sorumluluğu olan ” bir kişiden bu çalışmaya gönüllü olarak katılmasını ve ölçek formunu doldurmasını istemiştir. Ayrıca, araştırmada isimlerin açıklanmayacağı sadece grup verilerinin rapor edileceği belirtilmiştir. Bu 100 işverenden 14’ü araştırmaya katılmayacaklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılmama sebebi olarak işverenler “ çok meşgul olma ” veya “ şirketin ağır çalışma yükünü ” göstermişlerdir. İşverenlerin 6’sı ise ölçek formunu eksik ya da yanlış doldurmuş olarak geri verdiklerinden kapsam dışı tutulmuşlardır. Buna göre, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden imalat firma/şirketlerindeki 80 işveren bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu işverenlerin 22’si kadın, 58’inin erkek olduğu bilgi formundan belirlenmiştir.

Bu imalat firmalarının yaptıkları işler şöyle sıralanabilir : 20’si gıda sektöründe, 3’ü temizlik malzemeleri ve deterjan imalatında, 16’sı konfeksiyon alanında, 10’u ahşap ve mobilya imalatı, 7’si turistik, dekoratif eşya ve halı imalatında, 8’i makina ve elektrikli ev aletleri imalatında, 9’u inşaat malzemeleri imalatı, 2’si tıbbi malzeme ve ilaç imalatı ve 3’ü ambalaj imalatı sanayi, 2’si reklam panosu ve afiş imalatı alanında çalışmaktadır.

Bununla birlikte, ön deneme çalışması için uygulama Ankara ilinde bulunan değişik firma/şirketlerden seçkisiz yöntem ile seçilen bir grup (100 işveren) üzerinde yapılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler Bilgi Formu ve Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği ile toplanmıştır :

1. Bilgi Formu : Araştırma kapsamına alınan her işverene ilişkin kişisel bilgilerin (işverenin cinsiyeti, eğitim düzeyi, engelli bireylerle olan sosyal ve iş etkileşimleri vb.) toplanması için hazırlanmıştır (Ek : 1). Ayrıca, Bilgi Formunun başındaki açıklama bölümünde, “ engelli birey ” ve “ engelli durumlarının ” tanımlanması yapılarak işverene belirleme kolaylığı sağlanmıştır. Böylece, her bir işveren için engelli birey kelimesinin anlamında farklı anlamlara neden olması olasılığının azaltılması sağlanmıştır.

2. Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği (The Employee Opinionnaire) : ABD’de Gardner ve Beatty (1980) tarafından geliştirilmiş olan Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği, işverenlerin iş ile ilgili ortamlarda engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarını ölçmeyi amaçlamaktadır (Ek : 2). Araç Likert tipinde 5’li dereceli olup 23 maddeden oluşmaktadır. Araçtan alınan puanın yüksek olması

engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik olumlu tutumları olduğu, düşük olması ise olumsuz tutumları olduğu anlamını taşımaktadır.

Aracın maddelerinin oluşturulmasında maddelerin birçoğu için uzmanlar model olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği'nin (Attitudes Toward Disabled Persons) (ATDP) üç formunu kullanmışlardır. Aracın maddelerinin oluşturulmasında uzmanlar ve işverenler her bir maddeyi derecelendirmişlerdir. Bununla birlikte, ATDP Ölçeğinin üç formunda bulunan maddelerle Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği'ndeki 7'den daha çok maddenin benzer olduğu belirtilmektedir.

Araç Beatty ve Gardner (1981) tarafından yürütülen bir çalışmada, güvenirliği Cronbach's Alpha formülüyle, geçerliği ise kapsam geçerliği ile incelenmiştir.

Beatty ve Gardner (1981) tarafından, 51 işvereni kapsayan bir örneklem üzerinden Cronbach's Alpha formülü kullanılarak hesaplanan aracın toplam güvenirlik katsayısı .819 Alpha olarak bulunmuştur.

Kapsam geçerliliği için, engelli çalışanları denetleyen ve/veya işe alan işverenler ile engelli bireylerle birlikte çalışan uzmanlar olmak üzere toplam 15 alan uzmanının görüşleri alınmış ve engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik işveren tutumlarını ölçen maddeleri belirlemeleri ile gerçekleştirilmiştir. Bu maddelerin belirlenmesinde uzmanlar ve işverenler arasında % 100 görüş birliği sağlanmıştır (Beatty ve Gardner, 1981).

Tobias (1989), imalat firmalarındaki işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını belirlemede aynı aracı kullanmış, ölçeğin yeterli geçerlik-güvenirliği olduğunu ifade etmiştir.

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada verilerin toplanması şu aşamaları izlemiştir. Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği'nin (ÇGBÖ) çeviri çalışması, ön deneme çalışması için işveren grubunun belirlenmesi, Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği' nin geçerlik-güvenirlik çalışması, araştırmanın gerçekleştirileceği örneklemin belirlenmesi ve bu işveren grubuna " Bilgi Formu " ve " Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği "nin birlikte uygulanmasıdır.

Uygulama aşamasında, örneklem belirlendikten sonra, işverenlerden araştırmaya gönüllü olarak katılmalarını istemek için hem telefonla hem de yüzyüze ricada bulunma yöntemlerinin bir kombinasyonu kullanılmıştır. Çalışmalar telefonla bildirme ve özel olarak görüşmenin, cevap verme oranını arttırdığını gösterdiği bu yöntemlerden yararlanılmıştır (Diliman, 1978 ; Akt. Tobias, 1989).

Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği'nin Çeviri Çalışması

Bir kültürde geliştirilmiş olan bir aracın başka bir kültürde kullanılabilmesi için, öncelikle yapılan çevirininin yeterli olup olmadığından emin olmak gerekir. Bundan dolayı, araç önce iki dilde çok iyi bilen üç uzman tarafından orijinal dilden Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu üç tercüme birbiriyle karşılaştırılarak ortak bir Türkçe metin elde edilmiştir. Daha sonra araç tekrar orijinal dile çevrilmiş ve orijinal metinle karşılaştırılmıştır. Sonuçta maddeler tartışılarak, uzmanların ortak görüşleri alınmıştır. Çeviri işlemi tamamlandıktan sonra ön deneme çalışması yapılarak işverenlerin aracı gerektiği gibi anlayıp anlayamadıkları saptanmıştır. Bu işlem sonucunda, Türk Kültürüne uygun olmayan maddeler için uzmanlarla işbirliği yapılarak görüşleri doğrultusunda değişiklikler yapılmış ve Türkçe Form son şeklini almıştır.

Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği'nin Ön Deneme Çalışması

Uygulama Ankara ilinde bulunan değişik firma/şirketlerden seçkisiz yöntem ile seçilen bir grup (100 işveren) üzerinde yapılmıştır. Uygulama sırasında işverenlere okudukları maddelere ait anlaşılmayan yerleri belirtmeleri istenmiştir.

Aracın Türkçe'ye kazandırılması çalışmasına katılan işverenlerin cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

TABLO 1**Ön Deneme Çalışmasına Katılan İşverenlerin Nitelikleri**

Cinsiyet	Eğitim Düzeyi					
	İlk	Orta	Lise	Üniversite	Ünv. üstü	
Kadın	35	3	8	10	12	2
Erkek	65	6	10	18	25	6
Toplam	100	9	18	28	37	8

Buna göre Tablo 1’de görüldüğü gibi, ön deneme çalışmasına katılan işverenlerin 35’i kadın, 65’i erkektir. İşverenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımlarına bakıldığında, 9’ u ilkokul, 18’ i ortaokul, 28’ i lise, 37’ sinin üniversite ve 8’ inin üniversite üstünde eğitim aldıkları görülmektedir. İşverenlerin çoğunluğunun erkek olduğu ve üniversite düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir.

Aracı araştırma grubuna uygulamadan önce, ön deneme çalışması yapılmasındaki amaç, hem geçerlik-güvenirlik çalışmasının yapılması hem de her bir maddede anlatılmak istenen işverenlerin doğru olarak anlayıp anlamadıklarını belirlemektir. Ayrıca, işverenler tarafından anlaşılmasında güçlük çekilen maddeleri saptamaktır. Bunun sonucunda, Türk Kültürüne yabancı olan ve anlaşılmasında güçlük çekilen ifadeler belirlenerek uygun değişikliklerin yapılması yoluna gidilmiştir.

Aracın Türkçe'ye çeviri işlemi tamamlandıktan sonra, uzman görüşleri alınarak aracın bir gruba uygulanmasından elde edilen sonuçlar doğrultusunda maddelerde değişiklik yapmak için madde analizi yapılması gerekli görülmüştür. Bu işlem, “ Item N Version : 3000” madde analizi programı kullanılarak yapılmıştır. Bu çalışmada araç maddelerinin madde ayırıcılık gücü hesaplanmıştır. Bu işlemde amaç, geliştirilecek aracın amacına uygun maddeleri seçebilmek için her bir maddenin ayırıcılık gücünü belirlemektir. Araca alınacak maddelerin ayırt etme indekslerinin ne büyüklükte olacağı konusunda kesin bir yargı olmamasına rağmen, maddelerin ayırt etme indeksleri Tekin' in (1993) belirttiği gibi aşağıdaki sınırlara göre değerlendirilmiştir :

Madde Ayırıcılık Gücü İndeksi

Madde Değerlendirmesi

0.40 ve daha büyük

. çok iyi bir madde,

0.30 ve 0.39

. oldukça iyi bir madde,
yine de geliştirmek için
üzerinde durulabilir.

0.20 ve 0.29

. bu durumdaki maddeler
genel olarak düzeltilmeye ve
geliştirilmeye muhtaçtır.

0.19 ve daha küçük

. çok zayıf maddeler, böyle maddeler
eğer düzeltmelerle geliştirilemiyorsa
çıkartılmalıdır.

TABLO 2**Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Ön Çalışma Madde Analizi
Sonuçları**

Madde No	Madde Ayırıcılık Gücü (rç)
01	0.689
02	0.561
03	0.702
04	0.807
05	0.852
06	0.560
07	0.434
08	0.639
09	0.707
10	0.760
11	0.749
12	0.851
13	0.518
14	0.662
15	0.644
16	0.629
17	0.732
18	0.778
19	0.289
20	0.518
21	0.592
22	0.481
23	0.814

Belirlenen gruba ön deneme uygulaması sonucunda, elde edilen veriler üzerinden madde analizi yapılmış ve maddelerin madde ayırıcılık güçleri değerlendirilmiştir. Bir maddenin (madde 19) madde ayırıcılık gücünün düşük olması nedeniyle düzeltilerek araca alınmıştır (Tablo 2).

Bu madde düzeltilirken, özellikle uyarıcı olarak verilen anahtar sözcüklerin anlamlarına en yakın olan sözcükler Türk Dil Kurumu sözlüğünden eş anlamlıları bulunarak, en yaygın olarak kullanılan anlamının seçilmesine dikkat edilmiştir.

Aracın Kapsam Geçerliliği Çalışması

Aracın kapsam geçerliliği, psikoloji ve özel eğitim alanlarında uzmanlaşmış kişilerden maddeleri değerlendirmelerinin istenmesi ve bu aracın işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını ne ölçüde ölçüp ölçmediğini belirtmeleri ile gerçekleştirilmiştir.

Aracın Güvenirlik Çalışması

Aracın güvenirlilik çalışmasında, aracın tüm maddelerine verilen cevaplar arasındaki korelasyona bakılarak, iç tutarlılığı Cronbach's Alpha formülüyle güvenirlilik katsayısı belirlenmiştir. Aracın toplam Alpha değeri .890 olarak bulunmuştur. Bu değer aracın güvenirlilik katsayısı için kabul edilebilir düzeyde bir değerdir.

Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümülenmesi araştırma modeline uygun olarak genel amaca ulaşmak için belirlenen soruların cevaplarının araştırılması ile gerçekleştirilmiştir.

İşverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları ile belirtilen değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (Pearson Product Moment Coefficient of Correlation) ve Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı (Point Biserial Coefficient of Correlation) ile hesaplanmıştır.

1., 2., 3., 4.ve 5. soruların cevaplarının araştırılmasında Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Çünkü, Nokta Çift Serili Korelasyon tekniği, bir sürekli ve bir de gerçek süreksiz iki değişken arasındaki korelasyon katsayısıdır (Arıcı, 1984 ; Tobias, 1989).

6. sorunun cevabının araştırılmasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Çünkü, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniği, sürekli iki değişken arasındaki ilişkiyi göstermektedir (Arıcı, 1984 ; Tobias, 1989).

Ayrıca, kişisel değişkenlerin birçoğu betimsel analizlerle incelenmiş, yüzdelerle belirlenmiştir. Araştırmanın amaçları doğrultusunda verilerin

çözümlemesi bilgisayarda SPSS+Version 4.0 Paket programı kullanılmasıyla gerçekleştirilmiştir.

Uygulamaya İlişkin Sorunlar

Aracın uygulama aşamasında her bir işverene ayrı ayrı gidilmiş ve aracı cevaplandırmaları istenmiştir. Bununla birlikte, işverenlerden aracın cevaplandırılmasına ilişkin randevu alınmıştır. Buna karşın, işverenlerin belirlenen zamanda işyerlerinde bulunmamları veya cevapların verilmesini daha ileri bir tarihe atmaları işyerlerine tekrar gidilmesine neden olmuştur. Bu durumlar uygulamanın uzun zaman almasına ve çalışmanın planlanan zamanda bitirilememesine neden olmuştur.

BÖLÜM I V

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, verilerin çözümlenmesi sonucu elde edilen bulguların ve bulgularla ilgili yorumların sunulması amaçlanmıştır. Buna göre, önce örneklemdaki bireylerin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular ve yorumlar, daha sonra araştırmanın amaç bölümünde belirtilen sorulara ilişkin bulgular ve yorumlar verilmiştir.

İşverenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin

Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda işverenlerin kişisel özelliklerine ilişkin değişkenlerin birçoğu incelenmiştir. Bu bulguların analizi aşağıda gösterilmiştir.

1. Örnekleme Oluşturan İşverenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Örnekleme oluşturan işverenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 3’de verilmiştir.

TABLO 3**Örnekleme Oluşturan İşverenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	n	%
Kadın	22	27.5
Erkek	58	72.5
Toplam	80	100

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan işverenlerin 22'si (% 27.5) kadın, 58'i (% 72.5) erkektir. Bu imalat firmalarının çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülmektedir.

2. İşverenlerin İşyerlerinde Çalıştırdıkları Engelli Birey Sayısı ve Türüne İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan işverenlerin işyerlerinde çalıştırdıkları engelli birey sayısı ve türüne ilişkin bulgular Tablo 4' de verilmiştir.

TABLO 4

Firmalardaki Engelli Çalışanların Sayısı ve Türüne Göre Dağılımlar

Engelin Türü	n	Toplam içindeki %' si
Zihinsel	1	1.25
Ortopedik	8	10
Görme	1	1.25
İşitme	1	1.25
Ağır ve birden fazla engelli olan	.	.
Toplam	11	13.75

Araştırmaya katılan işverenlerden 11' i (% 13.75) işyerlerinde engelli bir birey çalıştırdığı, 69' u (% 86.25) ise çalıştırmadığını ifade etmiştir. İşverenlerin işyerlerinde çalıştırdıkları, engel türlerine bakıldığında, 1' inin (% 1.25) zihinsel engelli, 8' inin (% 10) ortopedik engelli, 1' inin (% 1.25) görme engelli ve 1' inin (% 1.25) işitme engelli bireyleri çalıştırdığı görülmektedir. Bu oran engelli bireylerin işgücüne katılma oranının oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ortopedik engelli bireylerin iş alanlarında daha fazla temsil edildiğini göstermektedir. Bu bulgu işverenlerin işe almada genellikle ortopedik engelli bireyleri diğer engel türlerinden daha fazla tercih ettiğini gösteren araştırma bulgularıyla tutarlılık göstermektedir (Mithaug, 1979 ; Fugua, Rathburn ve Gade, 1983 ; Bragman ve Cole, 1983).

3. İşverenlerin Çalıştırmak İstedığı Engel Türüne İlişkin Bulgular ve

Yorumlar

Araştırmaya katılan işverenlerin çalıştırmak istediği engel türüne ilişkin bulgular Tablo 5' te gösterilmiştir.

TABLO 5

Çalıştırmak İstenen Engel Türüne Göre Dağılımlar

Engelin Türü	n	%
Zihinsel	6	7.5
Ortopedik	45	56.25
Görme	19	23.75
İşitme	9	11.25
Ağır ve birden fazla engelli olan	1	1.25
Toplam	80	100

İşverenlerin, 45' inin (% 56.25) ortopedik, 19' unun (% 23.75) işitme, 9' unun (% 11.25) görme, 6' sının (% 7.5) zihisel ve 1' inin (%1.25) ağır engelli bireyi işe almak ve çalıştırmak istediklerini belirttikleri görülmektedir.

İşverenlerin büyük çoğunluğunun ortopedik engelli bireyleri çok az olarakta zihinsel ve ağır engelli bireyleri işe almada ve çalıştırmada tercih ettikleri görülmektedir. Bu bulgular, bu konuda yapılan araştırmalarla (Mithaug, 1979 ; Bragman ve Cole, 1985 ; Uç, 1990) paralellik göstermektedir. Bu çalışmada görüldüğü gibi, işverenler engel derecesi az olan belli engel gruplarını tercih etmektedirler ve bu konuda açık işveren tercihlerinin olduğunu araştırma sonuçları göstermiştir. Bu durumun, işverenin engelin getireceği işlevsel sınırlılıkların işe yansımaları konusundaki endişeden kaynaklandığı düşünülmektedir.

4. Engelli Bireyleri Çalıştırmaya İstekli Olan ve Olmayan İşverenler ve Bu Konudaki Düşüncelerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan işverenlerden engelli bireyleri çalıştırmayı isteyip istememeleri ve bunun için olası nedenlerini belirtmeleri istenmiştir.

TABLO 6

Çalıştırmaya İstekli Olan ve Olmayan İşverenlerin Dağılımları

Çalıştırma İsteği	n	%
Evet	38	47.5
Hayır	42	52.5
Toplam	80	100

80 işverenden 38'i (% 47.5) engelli bireyleri çalıştırmayı istediklerini, geri kalan 42' si (% 52.5) ise çalıştırmayı istemediklerini ifade etmişlerdir (Tablo 6). Sonuç olarak elde edilen bu bulgu, engelli bireyleri çalıştırmaya istekli olmayan işverenlerin istekli olanlardan daha fazla olduğunu göstermektedir.

Engelli bireyleri çalıştırmaya istekli olan işverenlerin neden olarak gösterdikleri seçenekler Tablo 7' de verilmiştir.

TABLO 7**Çalıştırmaya İstekli Olan İşverenlerin Belirttikleri Nedenlere Göre Dağılımları**

Nedenler	n	%
Topluma kazandırma	7	8.15
İş verimliliklerinin yeterli olması	16	20
İşe devam etme	10	12.5
İşyerinin isteklerine uyabilme	2	2.5
Ekip çalışması yapabilme	3	3.75
Toplam	38	47.5

Tablo 7’ de görüldüğü gibi, engelli bireyleri çalıştırmaya istekli olduğunu belirten 38 (% 47.5) işverenden 16’ sı (% 20) engelli bireylerin iş verimliliklerinin yeterli olduğunu, 10’u (% 12.5) işe düzenli olarak devam ettiklerini, 3’ü (% 3.75) ekip çalışması yapabilmelerini, 7’ si (% 8.15) topluma kazandırılmalarını, 2’si (% 2.5), işyerinin isteklerine uyabilimelerini neden olarak göstermişlerdir.

Engelli bireyleri çalıştırmaya istekli olan işverenlerin büyük çoğunluğu engelli bireylerin iş verimliliklerinin yeterli olduğunu ve işe düzenli olarak devam etmelerini neden olarak belirtmişlerdir. İşverenlerin bu konudaki olumlu

düşüncelerinin engelli bireylerin çalıştırılması istekliliği ortaya çıkardığı düşünülmektedir. Bunun yanında, işverenlerin engelli bireylerin topluma kazandırılmaları seçeneğini işaretlemeleri bu bireylere imkan sağlamaya istekli olduklarını ortaya koymaktadır.

Engelli bireyleri çalıştırmaya istekli olmayan işverenlerin neden olarak gösterdikleri seçenekler Tablo 8' de gösterilmiştir.

TABLO 8
Çalıştırmaya İstekli Olmayan İşverenlerin Belirttikleri Nedenlere
Göre Dağılımları

Nedenler	n	%
Düşük verimlilik ve kalite	15	18.75
İşyerinin isteklerine uymada zorluk	7	8.75
Binanın uygun olmaması	2	2.5
İşin ağır ve tehlikeli olması	9	11.25
İstihdam programlarının olmaması	9	11.25
Toplam	42	52.5

Tablo 8' de görüldüğü gibi, engelli bireyleri çalıştırmaya istekli olmayan 42 (% 52.5) işverenden 15'i (% 18.75) engelli bireylerin işlerinde düşük verimlilik ve kalite gösterdiklerini, 9'u (% 11.25) işin tehlikeli ve ağır olmasını, 9'u

(% 11.25) destek sağlayan istihdam programlarının olmamasını, 7'si binanın uygun olmamasını neden olarak belirtmişlerdir.

Engelli bireyleri çalıştırmaya istekli olmayan işverenlerin büyük çoğunluğu engelli bireylerin işlerinde düşük verimlilik ve kalite göstermelerini neden olarak belirtmişlerdir. İşverenlerin engelli bireylerin çalışma performansı ve niteliği konusunda yeterli bilgilerinin olmaması ve engelli bireylerin özelliklerini tam olarak bilmemelerinden kaynaklandığı ve bu nedenle daha çok işaretlendiği düşünölmektedir. Bununla birlikte, işverenler tarafından bu seçeneğin daha çok işaretlenmesi işletmenin ekonomik faktörlerinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, işverenler tarafından işin engelli bireyler için tehlikeli ve ağır olduğunun belirtilmiş olması özellikle engelli bireylerin kendilerine ve başkalarına zarar verebilme riskinden kaynaklanmaktadır. Buna karşın, işverenler engelli bireylere yönelik destek sağlayan istihdam programlarının olmamasını neden olarak göstermektedirler. Bu bulgu, işverenlere bu programların sağlanmasıyla engelli adayların işe alınması olasılığını arttıracakđını ortaya çıkarması açısından önemli olmaktadır.

Araştırmanın Amaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda araştırma amaçlarına ilişkin bulgular ve yorumlar sunulmuştur. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, araştırmada yanıt aranan sorulara uygun başlıklar halinde verilmiştir.

1. İşverenlerin İşe Almada Tercih Ettikleri Engel Türü İle Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Engelin türü ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için hesaplanan Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı sonucunda elde edilen bulgular Tablo 9' da verilmiştir.

TABLO 9

Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları İle Engel Türü Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi*

Değişkenler	X	SS	Korelasyon teknigi	Korelasyon katsayısı	P
Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği	78.6625	13.430			
			Nokta Çift Serili	.034	.763
Engel Türü	2.3750	.802			

*iki yönlü test

Tablo 9' da elde edilen bulgulara göre, hesaplanan Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısının (.034) (P= .763) anlamlı olmadığı görülmektedir.

Engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumları ile ilgili olarak yapılan bir çok çalışma engel türünün işveren tutumları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu çalışmalarda engelin türü ve derecesinin işveren tutumlarının yönünü belirlediği ve bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarını etkileyen bir faktör olduğu da belirtilmektedir (Furnham ve Pendred, 1983 ; Bragman ve Cole, 1985). Bu araştırmada, işverenlerin işe almada tercih ettikleri engel türü ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu bulgu önceki araştırmalarla tutarlı değildir. Bununla birlikte, bu konuda yapılan araştırmalar bir ya da iki engel türüyle (örneğin zihinsel ve ortopedik engellilere veya engelin görülebilir olması ve olmaması) sınırlıdır (Furnham ve Pendred, 1983 ; Duran, 1987). Bu araştırmada engel türlerinin genel kategorilere ayrılmış olması ve engel derecesinin belirsizliği işverenler üzerinde oluşacak etkiyi azalttığı ve işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları ile engel türü arasında bir ilişkinin olmadığına ortaya çıkarmasına neden olduğu kanısına varılabilir. Bir ya da iki engel türünün dikkate alındığı çalışmalar daha farklı sonuçlar ortaya koyabilecektir.

Temel problemde ele alınan engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları analiz edilmiştir. Bu çalışmada, Çalışanların Görüşlerini Belirleme ölçeği üzerinden işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarına ait puanların aritmetik ortalama 78.6625 ve standart sapması 13.430' dır. Bu puan Beatty ve Gardner (1981) tarafından belirlenen “ ortalama skorun “ ($X= 1150$) ($SS= 260.71$) altındadır. Bu durum, bu çalışmadaki işverenlerin tutumlarının olumlu tutumlardan olumsuzla daha fazla bir dağılım olduğunu göstermektedir. Bir başka anlatımla, engelli bireylerin işe alınması konusunda daha çok olumsuz ifadelerde buldukları ortaya çıkmaktadır.

2. İşverenlerin Engelli Bireylerle Olan Kişisel Deneyimleri İle Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İşverenlerin engelli bireylerle olan kişisel deneyimleri ile bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için hesaplanan Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı sonucunda elde edilen bulgular Tablo 10' da gösterilmiştir.

TABLO 10

Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları İle Kişisel Deneyim Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi*

Değişkenler	X	SS	Korelasyon tekniği	Korelasyon katsayısı	P
Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği	78.6625	13.430	Nokta Çift Serili	.326	.003
Kişisel Deneyim	1.4125	.495			

*iki yönlü test

Tablo 10' da elde edilen bulgulara göre, hesaplanan korelasyon katsayısının (.326) (P= .003) anlamlı olduğunu görülmektedir.

Ortopedik, zihinsel ve görme engelliler üzerinde yapılan çalışmalarda (Florian, 1978 ; Bolton ve Roessler, 1985 ; Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy, 1991), engelli bireylerle kişisel deneyime sahip olan işverenlerin, bu bireylerle birlikte çalışma ve işe alma konusunda daha fazla olumlu olma eğiliminde oldukları belirtilmektedir. Bu çalışmadaki bulgular önceki araştırmalarla tutarlılık göstermektedir. Bu çalışmadaki işverenlerin 38'inin (% 47.5) engelli bireylerle kişisel yaşantıya sahip oldukları, 42' sinin (% 52.5) ise böyle bir yaşantıya sahip olmadıkları görülmektedir. Bununla birlikte, Bilgi Formu'ndan elde edilen veriler incelendiğinde, işverenlerin 26' sının (% 32.5) engelli bir arkadaşına sahip olduğunu, 11' inin (% 13.75) engelli bir akrabanın olduğu ve 1' inin de (% 1.25) ailede engelli bir bireyin bulunduğunu ifade ettikleri görülmektedir.

Görüldüğü gibi, işverenlerin büyük çoğunluğu engelli bireylerle arkadaş ilişkisine sahiptir. Bu ilişki türü engelli bireylerle işverenler arasında statü eşitliğini ve doğrudan doğruya ilişki kurmalarına olanak vermiş ve bireyler arasında çok sayıda yaşantı sağlamıştır. Etkileşimin miktarını arttırmıştır. Bu durum işveren tutumlarının daha fazla olumlu olması olasılığını arttırmaktadır. Bu bulgu, engelli bireylerle kişisel yaşantıların doğrudan doğruya eşit statüde ve yapısal olduğunda tutumların daha olumlu yönde olduğunu gösteren araştırma bulguları ile desteklenmektedir (Donaldson, 1980 ; Acton ve Zarbotany, 1988).

3. İşverenlerin Engelli Bireylerle Olan İş Deneyimleri İle Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İşverenlerin engelli bireylerle olan iş deneyimleri ile bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için hesaplanan Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı sonucunda elde edilen bulgular Tablo 11' de gösterilmiştir.

TABLO 11

Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları İle İş Deneyimi Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi*

Değişkenler	X	SS	Korelasyon teknigi	Korelasyon katsayısı	P
Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği	78.6625	13.430			
			Nokta Çift Serili	.319	.004
İş Deneyimi	1.5625	.499			

*iki yönlü test

Tablo 11' de elde edilen bulgulara göre, hesaplanan korelasyon katsayısının (.319) (P= .004) anlamlı olduğu görülmektedir.

Bu çalışmadaki işverenlerin 35' i (% 43.75) engelli bireylerle daha önceden iş ilişkisine sahip olduğunu, 45' i (% 56.25) ise iş ilişkilerinin olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca, Bilgi Formu'ndan elde edilen veriler incelendiğinde, engelli bireylerle daha önceden iş deneyimine sahip olan işverenlerin 13' ünün (% 16.25) engelli bireyin yaptığı işi denetlediği, 11'inin (% 13.75) aynı bölümde çalıştığı, 9' unun (% 11.25) farklı bölümde çalıştığı ve 2' sinin (% 2.5) aynı ekipte çalıştığı görülmektedir.

Yapılan araştırmalar, engelli bireylerle iş deneyimine sahip olan işverenlerin, bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu ve ayrıca bu bireylere daha çok zaman ve fırsat verdikleri görülmektedir (Bolton ve Roessler, 1985 ; Levy, Jessop Rimmerman ve Levy, 1991). Bulguların literatürdeki araştırmalarla desteklendiği söylenebilir.

Görüldüğü gibi, işverenlerin büyük bir çoğunluğunun engelli bireylerin yaptığı işi denetlediği görülmektedir. Bu durum, işverenlerin engelli bireylerle olan etkileşimini ve bu bireylerin yaptıkları işin niteliğini ve niceliğini değerlendirmeleri olanağını sağlamış olabilir. Bununla birlikte, engelli bireylerle işverenlerin ortak amaç doğrultusunda işbirliği içinde çalışmalarını kişisel yakınlaşmayı arttırmıştır . Bu durum işveren tutumları üzerinde olumlu etkiler oluşturması olasılığını arttırmış olabilir.

4. İşverenlerin Engelli Bireylerle İlgili Olarak Daha Önceden Aldıkları Eğitim İle Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan işverenlerin tümü engelli bireylerle çalışma konusunda herhangi bir eğitim almadıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda eğitim alan işverenlerin bulunmaması korelasyon analizinin yapılamamasına neden olmuştur.

Bu konudaki araştırmalar, engelli bireyler hakkında seminere veya panel tartışmalarına katılan işveren tutumlarının daha olumlu yönde değiştiğini göstermektedir (Perry ve Apostol, 1986). Bu çalışmadaki işverenlerin tümü engelli bireylerle ilgili herhangi bir seminere, kongre veya toplantıya katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, ülkemizde engelli bireylerin istihdamı konusunda işverenlere yönelik olarak yürütülen çalışmaların yetersizliğini göstermesi açısından önemli bir bulgudur.

5. Firmada Bulunan Personel Sayısı İle İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Firmada bulunan personel sayısı ile işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için hesaplanan Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı sonucunda elde edilen bulgular Tablo 12' de gösterilmiştir.

TABLO 12

**Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları İle Personel Sayısı
Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi***

Değişkenler	X	SS	Korelasyon teknîği	Korelasyon katsayısı	P
Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği	78.6625	13.430	Nokta Çift Serili	.042	.714
Personel Sayısı	1.5250	.503			

*iki yönlü test

Tablo 12' den elde edilen bulgulara göre, hesaplanan korelasyon katsayısının (.042) (P= .714) anlamlı olmadığı görülmektedir.

Bu çalışma sonucunda firmadaki personel sayısı ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamaması, firmadaki personel sayısının tutumlar üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkisinin olmadığı sonucuna bağlanabilir.

Engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumları ile firmadaki personel sayısı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda, engelli bireylerin işe alınmasına olumlu yaklaşan işverenlerin daha çok büyük firmalardaki işverenler olduğunu göstermektedir (Gade ve Toutges, 1983 ; Craig ve Boyd, 1990). Araştırmadaki bu bulgu, bu konudaki araştırmalarla tutarlılık göstermemektedir. Öte yandan, Tobias (1989)' ın araştırmasında, firmadaki personel sayısı ile işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir.

Bu çalışmadaki işverenlerin 47'si (% 58.75) 1-49 arasında personele, 33' ü (% 41.25) ise 50 ve daha çok sayıda personele sahiptir. Daha büyük firmaların ve devlet kuruluşlarının, bu işyerlerindeki diğer çalışanları kapsayan ve ayrıca iş ve çalışma çevresi öğeleri (işyerinin fiziksel çevresi, iş donanımlarının durumu, araç-gereçler, çalışma yöntemleri vb.) ile farklı iş alanlarındaki işverenlerin araştırma kapsamına alınmasının daha farklı sonuçlar ortaya çıkarabileceğini düşündürmektedir.

6. İşverenlerin Eğitim Düzeyi İle Engelli Bireylerin İşe Alınmasına Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İşverenlerin eğitim düzeyi ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için hesaplanan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı sonucunda elde edilen bulgular Tablo 13' te gösterilmiştir.

TABLO 13

**Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları İle Eğitim Düzeyi
Arasındaki
İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi***

Değişkenler	X	SS	Korelasyon teknigi	Korelasyon katsayısı	P
Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği	78.6625	13.430	Pearson r	.591	.000
Eğitim Düzeyi	3.6250	.877			

*iki yönlü test

Tablo13'te elde edilen bulgulara göre, hesaplanan korelasyon katsayısının (.591) (P= .000) anlamlı olduğu görülmektedir. İşveren tutumlarıyla eğitim düzeyi arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Literatürde engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutunlar ile eğitim düzeyi arasında ilişkinin olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda engelli bireylerin işe alınmasına yönelik olumlu tutumları olan işverenlerin daha çok üniversite düzeyinde eğitim almış olan işverenler olduğu görülmüştür (Gade ve Toutges, 1983 ; Tobias, 1989).

Bilgi Formuyla toplanan veriler incelendiğinde, işverenlerin 1' ini ilkokul, 9' unun (% 11.25) ortaokul, 24' ünün (% 30) lise, 35' inin (% 43.75) üniversite ve 12'

sinin (% 15) üniversite üstü düzeyde eğitim aldıkları görülmektedir. İşverenlerin eğitim düzeyleri ile Çalışanlarının Görüşlerini Belirleme Ölçeği üzerinden aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 14' te gösterilmiştir.

TABLO 14

Eğitim Düzeyi İle Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği Puanları

Üzerinden Ortalama ve Standart Sapma

N= 80

Eğitim Düzeyi	X	SS	Sayı	%
5 yıl ve daha az	60.000	.	1	1.25
6 - 8 yıl	62.8889	12.4443	9	11.25
9 - 11 yıl	71.1667	11.8676	24	30
12 - 15 yıl	85.4000	9.6838	35	43.75
16 yıl ve üstü	85.8333	8.4728	12	15

Bulgular, üniversite ve üniversite üstü düzeyde eğitim almış olan işverenlerin tutumlarının ortaokul ve lise düzeyinde eğitim almış olan işverenlerden daha olumlu olduğunu göstermektedir. Bu durum işverenlerin eğitim düzeyleri ile tutumları arasında bir ilişkinin olduğu sonucunu desteklemektedir. Bu konuda çalışan araştırmacılar, bireylerin eğitim düzeyleri ile tutumları arasında bir ilişkinin beklenebileceğini, eğitim düzeyleri doğrultusunda engeller hakkında doğru olarak

bilgilendikleri ve bu bilgilenme sürecinin tutumlarını olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmektedir.



BÖLÜM V

ÖZET, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, önce araştırmanın problem, yöntem, bulgu ve yorumlarına ilişkin özet ve sonuçlara yer verilmiş, daha sonra bu alanda yapılabilecek araştırmalara ilişkin öneriler sunulmuştur.

ÖZET

Bu araştırmada, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarının belirlenmesi ve bu tutumlarında etkili olan çeşitli değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda, bu araştırmada, (1) işe almada tercih edilen engel türü, (2) işverenlerin engelli bireylerle olan kişisel deneyimleri, (3) iş deneyimleri, (4) engelli bireylerle çalışma konusunda daha önceden eğitim almaları, (5) firmada bulunan personel sayısı ve (6) işverenin eğitim düzeyi ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumları arasında bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Engelli bireylerin yaşamının niteliği, sosyal etkileşimleri ve ekonomik güvencelerini sağlaması iş sahibi olmalarına bağlıdır. Bunun yanında, engelli bireylerin toplumla bütünleşmelerinde ve başkalarına bağımlılıklarını azaltmada bir iş sahibi olmaları önemli olmaktadır. Ancak, işverenlerin engelli bireyler hakkındaki yanlış bilgileri, önyargıları ve tutumları iş olanağını sınırlandırmaktadır. Engelli

bireylerin istihdamı ile ilgili araştırmalar, işverenlerin engelli bireylere yönelik olumsuz tutumlarının bu bireylerin işe alınmalarında etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Johnson ve Heal, 1976 ; Bolton ve Roessler, 1985). İşverenlerin bu olumsuz tutumları engelli bireylerin işgücüne katılımlarını etkilemektedir. Bununla birlikte araştırmalar, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarında birçok değişkenin etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu konudaki araştırmalar, engelin türü ve derecesi, işverenlerin engelli bireylerle olan etkileşimleri, engelli işçilerle olan iş deneyimleri, işyerindeki çalışan sayısı, işverenin cinsiyeti ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışmasına yönelik işveren tutumlarında etkili olduğunu göstermesine karşın, bu değişkenlerin tutumlar üzerinde etkili olmadığını gösteren bulgular da bulunmaktadır.

Engelli bireylerin istihdamının başarıya ulaşması öncelikle, işverenlerin bu bireyler hakkında bilgi sahibi olmalarına ve etkileşimlerinin uygun bir ortam içinde sağlanması bağlıdır. Çünkü, nyargı, kalıp yargılar ve olumsuz tutumların etkileşimle azalacağını gösteren çok sayıda araştırmalar mevcuttur. Bu nedenle, engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumlarının ve bu tutumlarında etkili olan değişkenlerin belirlenip ortaya çıkarılmasına gereksinim vardır. Ülkemizde bu konuda yapılmış araştırmalara rastlanmamıştır. Bunun yanında, ülkemizde engelli bireylerin istihdam edilmeleriyle ilgili yasal düzenlemeler bulunmasına rağmen, engelli bireylerin çok az bir yüzdesinin işe yerleştirilebildiği gözlenmektedir. Bu açıdan, engelli bireylerin işe alınmasına ve birlikte çalışılmasına yönelik işveren tutumlarının belirlenmesine ve bu tutumlarında etkili olan değişkenlerin ortaya çıkarılmasına gereksinim vardır. Böylelikle daha sonra yapılacak rehberlik çalışmalarının temelini

oluşturacak veriler elde edilebilir. Bu araştırma genel olarak, engelli bireyler için azalan istihdam fırsatlarının algulamasına rehberlik edebilir. Ayrıca, elde edilen bilgilerin uygulanması engelli bireylerin istihdamını kolaylaştıracak stratejilerin geliştirilmesini ve bu konuda alan uzmanlarının gerçekçi ve uygun eğitsel programları geliştirip uygulamalarını sağlayabilir.

Araştırma betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Ankara ili sınırları içinde bulunan imalat firmalarındaki işverenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninin bütününe ulaşamayacağından örneklem seçme yoluna gidilmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu' na (İİBK) kayıtlı olan imalat firmalarından evreni yansıtacak şekilde tesadüfi örnekleme yöntemiyle bir örneklem alınmıştır. Bu araştırmanın örneklemini imalat firma/şirketlerinde işe eleman alma sorumluluğu olan ve/veya denetleme yetkisi almış 80 gönüllü işveren oluşturmaktadır.

İşverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarını belirlemek için Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği ve ayrıca işverenlere ilişkin kişisel bilgilerin toplanması için Bilgi Formu uygulanmıştır.

Veriler araştırma modeline uygun olarak, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları ile belirtilen değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve Nokta Çift Serili Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Ayrıca, kişisel değişkenler betimsel analizlerle incelenmiş, yüzdelerle belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan işverenlere ilişkin kişisel değişkenler incelendiğinde, engelli bireyleri çalıştırmaya istekli olan işverenler engelli bireylerin iş verimliliklerinin yeterli olduğunu ve işe düzenli olarak devam ettiklerini neden olarak göstermişlerdir. Buna karşın, engelli bireyleri çalıştırmaya istekli olmayan işverenler engelli bireylerin işlerinde düşük verimlilik ve kalite gösterdiklerini, işin ağır ve tehlikeli olmasını ve işverenlere ve engellilere destek sağlayan istihdam programlarının olmamasını neden olarak göstermişlerdir. Bununla birlikte, işverenlerin çalıştırmaya istekli olduğu engel türlerine bakıldığında, işverenler ortopedik ve işitme engelli bireyleri, görme, zihinsel ve ağır engelli bireylerden daha çok tercih ettikleri görülmüştür.

Araştırmanın amacına uygun olarak toplanan veriler belirtilen istatistiksel yöntemlerle analiz edildiğinde, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları ile işverenin eğitim düzeyi, engelli bireylerle olan kişisel deneyimleri, iş deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, engelin türü ve firmadaki personel sayısı ile işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca, işverenler engelli bireylerle çalışma konusunda daha önceden eğitim almaları ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizinin yapılabilmesi için gerekli olan verileri sağlamamıştır.

SONUÇ

Araştırma bulgularına göre, engel türü ve firmadaki personel sayısı ile işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu durum engelin görülebilir olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Çünkü bu çalışmada engel türünün genel kategorilere ayrılmış olması engelin görülebilirliğini azaltmış olabilir. Bu konuda yapılan çalışmalar bir ya da iki engel grubuyla sınırlıdır. Böyle bir çalışmanın yapılması farklı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.

Bulgular, işverenlerin engelli bireylerle olan kişisel deneyimleri, iş deneyimleri ve işverenin eğitim düzeyi ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. İşverenlerin engelli bireylerle etkileşime sahip olmaları bu bireyleri daha iyi tanımalarına ve onların hissettiklerini anlayıp kabul etmelerini sağlamıştır. Ayrıca bu çalışmadaki işverenlerin büyük bir kısmı engelli bireylerle arkadaş ilişkisine sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu etkileşim türü engelli bireylerle rekabete dayanmayan eşit statüde yapısal etkileşimi sağlamış olması işveren tutumlarının olumlu olması olasılığını arttırmıştır. Bunun yanında, işverenlerin engelli bireylerle daha önceden iş yaşantısına sahip olmaları engelli bireylerin yaptıkları işi daha iyi değerlendirmeleri olanağı sağlamıştır. Ayrıca, bir ortak amaç doğrultusunda işbirliği içinde etkileşimde bulunmaları kişisel yakınlaşmayı arttırmıştır. Bu durum, engelli bireylerle ilişkilerin başlatılması yönünde çalışmalar yapılmasına gereksinim olduğunu göstermektedir. Engelli işçi çalıştıran işverenlere yardımcı olacak rehberlik ve eğitim hizmetlerinin başlatılması gereğini

ortaya koymaktadır. Ayrıca, işverenlerin eğitim düzeyi ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasındaki ilişki anlamlı olarak bulunmuştur. Bu durum yüksek eğitim düzeyindeki bireylerin engelli bireylere ilişkin doğru bilgileri ve bu bilgilenmeleri doğrultusunda tutumlarında olumlu yönde etkilediğini araştırmacılar ifade etmektedirler.

Bu çalışmanın temel probleminde ele alınan işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları analiz edilmiştir. Sonuç olarak bu çalışmada, Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği üzerinden işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının olumlu tutumlardan olumsuzlara doğru daha fazla bir dağılım göstermiştir. Bir başka deyişle, engelli bireylerin işe alınması konusunda daha çok olumsuz ifadelerde buldukları ortaya çıkmaktadır.

ÖNERİLER

Araştırma bulguları çerçevesinde sunulan öneriler eğitime, uygulamaya ve ileri araştırmalara yöneliktir.

Eğitime ve Uygulamaya Yönelik Öneriler

Bulgular, engelli bireylerin işe alınmasına yönelik olumlu tutumları ortaya çıkaran durumlarda programların oluşturulmasına ve işverenlerin bu konuda eğitilmesine ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu bulgular ışığında eğitim ve uygulamaya yönelik şu öneriler getirilebilir.

1. Engelli bireylerin yapabileceği işlerin genişliği, çalışma verimlilikleri, mesleki beceri ve yetenekleri konusunda işverenlerin eğitimini, farkında olmalarını arttırmak ve geliştirmek için bilgilendirici oturumlar, seminerler ve hizmet-içi eğitim programları düzenlenmelidir. Bunun yanında, bu konuda radyo ve televizyon programları düzenlenmesi yoluna gidilmelidir.

2. Engelli bireylerin işe alınması ile ilgili olumlu tutumların oluşturulması ve sürdürülmesi çabalarında, engelli işçilerle işverenleri bir araya getiren etkileşim seminerleri düzenlenmeli ve bu toplantılarda işverenlerin bu konuda eğitimi düşünülmelidir.

3. İşyerlerinde yalnızca işverenlerin anlayışlı ve kabul edici olması yeterli değildir. Tüm çalışanların benzer tutum içersinde olmaları gereklidir. Bu anlayışın gerçekleşmesinde diğer çalışanlarında bu seminerlere ve eğitim programlarına dahil edilmesi sağlanmalıdır.

4. Engelli bireylerin istihdamını sağlamada işverenlerle uzmaların etkileşimlerinin rehberliğin sağlanması için iş klüpleri, işte eğitim programları ve işe yerleştirdikten sonra izleme çalışmaları ve bireysel danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır. Kısacası, işyerlerinde hem engelli bireylerin hem de işverenlerin karşılaşacakları sorunlara yardımcı olacak sosyal yardım hizmetleri geliştirilmelidir.

5. Engelli bireylerin mesleki eğitimlerinde işyerlerinde staj yapmalarına olanak sağlayacak işyerlerine dayanan eğitimi programları oluşturulmalıdır. Bu programlar,

işverenlerin engelli bireyleri tanımalarını, yaptıkları işi daha iyi değerlendirmelerini ve etkileşimlerini sağlayacaktır. Ayrıca bu istihdam ve eğitim uygulamaları, işyerlerine engelli bireylerin kapsamlı olarak entegrasyonunu da sağlayacaktır.

6. Engelli bireyler için hem bireysel iş eğitimi programları hem de bireysel istihdam planları geliştirilmeli ve ailenin katılımı sağlanmalıdır. Bunun yanında, ağır engelli bireylerin istihdamını sağlayıcı tedbirler alınmalıdır.

7. İşyerlerinin fiziksel ortamlarının engelli bireylere göre düzenlenmesi ve gerekli araç-gereçlerin sağlanması konusunda işverenlerle işbirliğinin yapılması sağlanmalıdır.

8. İşsizlik sorunuyla karşı karşıya olan engelli bireylerin mesleğe hazırlanmalarında ve işe yerleştirilmelerinde kapsamlı bir yaklaşım geliştirilmelidir. Ayrıca, engelli bireylerin ulusal düzeyde istihdamı için ulusal eğitim ve istihdam politikalarının oluşturulmasına ve birleştirilmesine de ihtiyaç vardır.

İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler

Bu çalışmadaki bulgular, bu konuya ilişkin başka araştırmaların yapılmasının gerekliliğini ortaya koymuştur. Bunlar ;

1. İşverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları konusundaki diğer araştırmalara görüşme tekniklerinin dahil edilmesi daha fazla bilgi sağlayacaktır.

2. İşverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarında etkili olan değişkenler araştırılırken hem çevresel hem de bireysel faktörlerin ne denli etkili olduğunun kapsamlı olarak ortaya çıkaracak çalışmalar yapılmalıdır.

3. İşverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarının belirlemede geniş çaplı araştırmalar yapılmalıdır. Bu araştırmalar, diğer iş alanlarındaki işverenleri, devletin endüstrilerini ve ayrıca bu işyerlerindeki diğer çalışanları temsil eden örnekleme dayalı olarak elde edilen bulgular ulusal boyutta veriler sağlayacaktır. Böyle bir ulusal araştırma engelliler için toplum politikasının planlanmasında daha güçlü bir durum sağlayabilir.

4. Daha geniş kapsamlı bir örneklem seçilmesi yanında, izleme çalışmaları da ek bilgiler sağlayabilecektir.

5. İşverenlerin engelli bireylerle olan etkileşimleri bu bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu açıdan, etkileşimin türünü ve miktarını ortaya çıkaracak çalışmalar bu konuda daha fazla bilgi sağlayacaktır.

6. İşverenlerin engelli çalışanlardan talep ettiği çalışma performansı ve niteliklerin belirlenmesi yanında, engelli bireylerin istihdamını teşvik eden ve etmeyen faktörlerin neler olduğunu ortaya çıkaracak araştırmalar yapılmalıdır.

7. İşverenlerin farklı engel gruplarının işe alınmasına yönelik tutumlarını belirlemede özellikle bir ya da iki engel türünün dikkate alındığı çalışmaların yapılması bu konuda daha farklı sonuçlar ortaya koyabilecektir.



SUMMARY

Özmen, E. Sibel. M.Sc. A COMPARISON OF VARIOUS VARIABLES RELATED TO EMPLOYERS' ATTITUDES TOWARD EMPLOYING AND WORKING WITH HANDICAPPED, 1996, 106

Supervisor: Assoc. Prof. G.AKÇAMETE

The purpose of this study is to investigate employers' attitudes toward employing and working with handicapped persons. So too, the study examines the relationship between the following variables and employers' attitudes toward employing handicapped persons : (1) the employer's preference of handicapped type, (2) the employer's previous personal experience with handicapped people, (3) the employer's previous business experience with handicapped people, (4) the employer's previous training on working with the handicapped, (5) the size of the company (number of employee) and (6) educational level of the employer.

The descriptive study was conducted through two survey instruments seeking employer attitudes and outlining several selected variables. A random sample was selected from the population of employers for Ankara manufacturing firms. Subjects in the study were 80 volunteer employers who worked for firms in Ankara and who had the authority to employ and /or supervise employees.


The Employee Opinionnaire was used to measure employers' attitudes towards the handicapped. The instrument was designed to measure employers' attitude toward the handicapped person in work-related situation. The instrument consists of 23 items to be related by employer on a scale format. Also, a demographic information in question form was used.

The Pearson Product Moment Coefficient of Correlation and The Point Biserial Coefficient of Correlation was applied to determine if there was a significant relationship between the variables stated and the attitudes toward employing and working with handicapped.

In addition, several demographic variables were examined. If asked from the respondents that they check the factors which encourage them to employ handicapped on those factors which discourage them has to so. Those who were willing to employ handicapped expressed that the productivity of the handicapped were satisfactory while those unwilling that the handicapped were of poor productivity work in quality and quantity. However, preferences for certain handicaps were clearly shown the orthopedically handicapped and hearing impaired were most preferred, while the mentally retarded and severely handicapped were preferred less for employing and working with. The findings suggest that through further investigation, the variables should be more specific toward the type and nature of employer involvement.

In employing the handicapped people, the results show that there is a significant correlation between the employers' previous personal and business experiences and their educational level. Furthermore, there was no significant relationship found between the employers' preference of handicapped type and the size of the company and their attitudes toward employing handicapped people.

In addition, all of the respondents expressed that they had no previous training on working with the handicapped. Under this condition, coefficient of correlation was not applied.



KAYNAKÇA

Acton, H. M., & Zarbatony, L. (1988). Interaction and performance within cooperative groups : Effects on nonhandicapped students' attitudes toward their mildly mentally retarded peers. **American Journal on Mental Retardation**, 93, 16-23.

Akçamete, G. (1989). Özürlü çocuklar ve gençlerin işe hazırlanmaları. **Çağdaş Eğitim**, 18 (143), 25-31.

Alper, S. (1985). Comparing employer and teacher identified entry-level job requistes of service occupations. **Education and Training of the Mentally Retarded**, 20 (1), 89-96.

Altman, B. (1981). Studies of attitudes toward the handicapped : The need for a new direction. **Social Problems**, 28, 321-337.

Antony, W. A. (1972). Societal rehabilitation : Changing society's attitudes toward the physically and mentally disabled. **Rehabilitation Psychology**, 19, 117-126.

Arıcı, H. (1984). **İstatistik Yöntem ve Uygulamalar**, Meteksan Yayınları, 13, Ankara.

Beatty, G. J., & Gardner, D. C. (1981). A survey of the training needs of supervisors for working with handicapped employees. Final Report, Boston, MA : Northeastern University.

Bolton, B., & Roessler, R. (1985). After the interview : How employers rate handicapped employees. **Personnel**, 62 (7), 38-41.

Bowman, J. T. (1987). Attitudes toward disabled person : Social distance and work competence. **Journal of Rehabilitation**, 53, 41-44.

Bragman, R., & Cole, J. C. (1983). Perceived differences in the job potential of individuals with visible and nonvisible disabilities. **Journal of Rehabilitation**, 49, 47-51.

Butler, E. W. (1986). Labelling, mild mental retardation and long range social adjustment. **Sociological Perspective**, 26, 461-483.

Carsrud, A. L., Ahlger, R. D., & Dood, B. G. (1986). Evaluating the effects of a community awareness program on attitudes toward sheltered work shop and living projects. **British Journal of Mental Subnormality**, 32, 37-41.

Christman, L. A., & Slaten, B. L. (1991). Attitudes toward people with disabilities and judgments of employment potential. **Perceptual and Motor Skills**, 72 (2), 467-475.

Cole, J. C., & Bragman, R. (1985). Guidelines for improving employer effectiveness in interviewing disabled applicants. **Journal of Rehabilitation**, 51, 46-49.

Craig, D. E., & Boyd, W. E. (1990). Characteristics of employers of handicapped individuals. **American Journal on Mental Retardation**, 95 (1), 40-43.

Doggett, G. (1989). Employers' attitudes toward hearing-impaired people : A comparative study. **The Volta Review**, 91, 269-281.

Donaldson, J. (1980). Changing attitudes toward handicapped persons : A review and analysis of research. **Exceptional Children**, 46, 504-514.

Duran, E. (1987). Overcoming people barriers in placing severely aberrant autistic students in work sites and community. **Education**, 107 (3), 333-337.

Eiginbrood, R., & Retish, P. (1988). Work experience employers' attitudes regarding the employability of special education students. **Career Development of Exceptional Individuals**, 11, 15-25.

Esposito, B. G., & Peach, W. J. (1983). Changing attitudes of preschool children toward handicapped person. **Exceptional Children**, 46, 361-363.

Felton, G. S. (1975). Changes in attitudes toward disabled persons among allied health paraprofessional trainees in a interdisciplinary setting. **Perceptual and Motor Skills**, 40, 118.

Fiedler, C. R., & Simpson, R. L. (1987). Modifying the attitudes of nonhandicapped high school students toward handicapped peers. **Exceptional Children**, 53, 342-349.

Florian, V. (1978). Employers' opinions of the disables person as a worker. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 22, 38-42.

Freedman, J. L., Sears, D. O., & Carlsmith, J. M. (1993). **Sosyal Psikoloji** (Çev. A. Dönmez). Ankara : İmge Kitapevi

Freeman, J. (1977). Partial testimony given before the Senate subcommittee on the handicapped. **National Spokesman**, 10 (3), 1-10.

Fugua, D. R., Rathburn, M., & Gade, E. M. (1983). A comparison of employer attitudes toward the worker problems of eight types of disabled workers. **Journal of Applied Rehabilitation Counseling**, 15, 40-43.

Furnham, A., & Pendred, J. (1983). Attitudes towards the mentally and physically disabled. **British Journal of Medical Psychology**, 56, 179-187.

Gade, E., & Toutges, G. (1983). Employers' attitudes toward hiring epileptics : Implication for job placement. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 26 (5), 353-356.

Gardner, D. C., & Warren, S. A. (1974). **Career Education Potential for Students at the Massachusetts Hospital School in Canton, Wakefield, M.A.** ERIC.

Goodman, H., Gottlieb, J., & Harrison, R. H. (1972). Social acceptance of EMRS integrated into a nongraded elementary school. **American Journal on Mental Deficiency**, 76, 412-417.

Goodyear, D. L., & Stude, E. W. (1975). Work performance : A comparison of severely disabled and nondisabled employees. **Journal of Applied Rehabilitation Counseling**, 6, 210-216.

Gottlieb, J., & Budoff, M. (1973). Social acceptability of retarded children in nongraded schools differing in architecture. **American Journal on Mental Deficiency**, 78, 15-19.

Graffi, S., & Minners, D.M. (1988). Attitudes of primary school children toward the physical appearance and labels associated with Down Syndrome. **American Journal on Mental Retardation**, 93, 28-35.

Hill, M., & Wehman, P. (1979). Employer and nonhandicapped co-worker perceptions of moderately and severely retarded workers. **Journal of Contemporary Business**, 8(49), 107-112.

Holmes, D.A., & McWilliams, J.M. (1981). Employers' attitudes toward hiring epileptics. **Journal of Rehabilitation**, 47(2), 20-21.

Hopper, R., & Williams, F. (1973). Speech characteristics and employability. **Speech Monographs**, 40, 296-302.

Johnson, K.K., & Roach-Higgins, M.E. (1978). Dress and physical attractiveness of women in job interviews. **Clothing and Textiles Research Journal**, 4, 1-8.

Johnson, R., Heal, L. (1976). Private employment agencies response to the physically handicapped applicant in a wheelchair. **Journal of Applied Rehabilitation Counseling**, 7,12-21.

Johnson, V.A., Greenwood, R., & Schriener, K.F. (1988). Work performance and work personality: Employer concerns about workers with disabilities. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 32(1), 50-57.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1983). **İnsan ve İnsanlar**. İstanbul : cem ofset Matbacılık (Beşinci Baskı).

Karasar, N. (1986). **Bilimsel Araştırma Yöntemi, Kavramlar, İlkeler, Tekniker**. Ankara : Bilim Yayınları (Üçüncü Baskı).

Kent, J., Cartwright, D., & Ossorio, P. (1984). Attitudes of peer groups toward paraplegic individuals. **Journal of Rehabilitation**, 50, 41-45.

Kokaska, C. J., & Maslow, P. (1986). Employment of people with epilepsy : A review of employer attitude surveys. **Journal of Rehabilitation**, 52, 31-34.

Krupnick, N., & Krieger, G. W. (1976). The deaf in the world of work. **Journal of Employment Counseling**, 13 (4), 182-188.

Kut, S. (1992). Türkiye' de genç işsizliğin nedenleri : Psikososyal sorunlar. **İş ve İşçi Bulma Kurumu 1. İstihdam Seminerleri**. Ankara : İİBK Yayını, No : 273, 3-11.

Kutal, G. (1992). Türkiye' de işsizliğin yapısal özellikleri. **I I. İstihdam Haftası Tebliği**. Ankara : İİBK Yayını, No : 276, 61-66.

- Kuzgun, Y. (1991). Özürli bireylere rehberlik. **Özel Eğitim Dergisi**, 1 (1), 10-17.
- Lester, R. A., & Caudil, D. W. (1987). The handicapped worker : Seven myths. **Training and Development Journal**, 41 (8), 50-51.
- Levitan, S., & Targert, R. (1977). **Jobs for the Disabled**. Baltimore, M.D : Johns Hopkins University Press.
- Levy, J. M., Jessop, D. J., Rimmerman, A., & Levy, P. H. (1991). Employment of persons with severe disabilities in large businesses in the United States. **International Journal of Rehabilitation Research**, 14, 323-332.
- Livneh, H. (1982). On the origins of negative attitudes toward people with disabilities. **Rehabilitation Literature**, 43, 338-347.
- McConkey, R., McCormack, B., & Naughton, B. (1983). A national survey young people's perceptions of mental handicap. **Journal of Mental Deficiency Research**, 27, 171-185.
- Minskoff, E. H., Sautter, S. W., Hoffmann, F. J., & Hawks, R. (1987). Employer attitudes toward hiring the learning disabled. **Journal of Learning Disabilities**, 20 (1), 53-57.
- Mithaug, D. E. (1979). Negative employer attitudes toward hiring the handicapped: Fact or fiction. **Journal of Contemporary Business**, 8 (14), 19-26.
- Mowrer, D. E., & Schaffer, S. R. (1991). Survey of educators' and employers' attitudes about training and hiring speech/language pathologists who are blind or quardriplegic. **International Journal of Rehabilitation Research**, 14, 354-355.

Nagl, S. Z., McBroom, W. A., & Collette, J. (1972). Work, employment and disabled. **The America Journal of Economics and Sociology**, 31, 21-34.

Özyürek, M. (1988). **Engelli Kişilere Yönelik Değiştirilen Tutumların Sürekliliği**. Eskişehir : T. C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No : 296.

Rees, L. M., Spreen, O., & Harnadek, M. (1991). Do attitudes towards persons with handicaps really shift over time? Comparison between 1975 and 1988. **American Association on Mental Reterdation**, 29 (2), 81-86.

Reginald, L. J. (Ed.) (1986). **Attitudes and Attitude Change in Special Education : Theory and Practice**. The Council for Exceptional Children, Virginia.

Perry, D. C., & Apostal, R. A. (1986). Modifying attitudes of business leaders toward disabled person. **Journal of Rehabilitation**, 52, 35-38.

Roessler, R., & Bolton, B. (1985). Employment patterns of former vocational rehabilitation clients and implications for rehabilitation practice. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 28 (3), 179-185.

Satcher, J., & Dooley-Dickey, K. (1992). Attitudes of human resource managment students toward persons with disabilities. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 35 (4), 248-252.

Schneider, C.R., & Anderson, W. (1980). Attitudes toward the stigmatized : same insights from recent research. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, 23, 299-313.

Schroedel, J. (Ed.) (1978). **Attitudes Toward Persons with Disabilities : A Compendium of Related Literature**. New York : HCR.

Tekin, H. (1993). **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**. Ankara : Yargı Yayınları, gözden geçirilmiş yedinci baskı.

Tobias, D.L. (1989). Attitudes of Employers in Manufacturing Toward Hiring the Handicapped. A Bell and Howell Information Company.

Togonu-Bickersteth, F., & Odebiyi, A.T. (1986). Vocational capabilities of the deaf as assessed by the deaf and non-deaf in Nigeria. International Journal of Rehabilitation Research, 9, (3), 283-286.

Uç, G. (1990). Sakatların İstihdam Sorunu. Ankara : İİBK Genel Müdürlüğü Yayını.

Warren, M., & Alan, G. (1981). The Employment Environment for Mildly Intellectually Handicapped Young People. Monash University Reports Victoria Australian.

Wehman, P., Kregal, J., & Seyfarth, J. (1985). Employment outlook for young adults with mental retardation., Rehabilitation Counseling Bulletin, 29, 90-99.

Whigham, B.R.. & Mattson, B. D. (1979). Attitudes influencing employment of the handicapped. Journal of Employment Counseling, 6 (2), 72-78.

Wolfe, B. A. (1980). How the disabled fare in the labor market. Monthly Labor Review, 103, 48-52.

Yener, S. (1992). Sakatların İstihdamı. İş ve İşçi Bulma Kurumu 1. İstihdam Seminerleri. Ankara : İİBK Yayını, No : 272, 101-113.

BİLGİ FORMU

Engellilerin Tanımı :

Bu çalışma için, fiziksel durumlarındaki yetersizlikler nedeniyle temel yaşamsal etkinliklerinin birini (ulaşım, istihdam vb.) gerçekleştirmelerinde dezavantaj oluşturan bireyler “ engelli kişiler” dir. Bu engelleyici durumlar ;

1. Ortalama zihinsel kapasitenin altında olma.
2. Tekerlekli sandalye veya kotuk değneyi kullanma, kol-bacak kayıpları.
3. Körlük veya ağır derecede görme bozukluğu.
4. Sağırılık veya ağır işitme.
5. Uzun bir zaman aralığında bir çok tedaviyi gerektiren diğer engeller (cerebral palsy, muscular dystrophia vb.)

Burada önemli olan nokta engelin türü veya etkisi değil, yetersizliğin bireyin hayati fonksiyonlarını özellikle de işini engelleyebilmesidir.

Aşağıda engelli personeli işe alma ve birlikte çalışma ile ilgili düşüncelerinizi kapsayan bir anket bulunmaktadır. Lütfen aşağıdaki sorulara vereceğiniz cevabın yanına (X) işareti koyunuz veya uygun yere yazınız.

Soruların cevapları kesinlikle gizli tutularak hiçbir zaman herhangi bir nedenle hiç kimseye açıklanmayacaktır. Değerlendirme kişisel olarak değil, bir grup olarak yapılacaktır.

Ankete vereceğiniz doğru ve içten cevaplarınızla araştırmaya yapacağınız katkılarınız için teşekkür ederim.

1. Yaptığınız işin türü veya bölümün adı ;

.....

2. İş türünüz diğer bireylerin yaptığı işi denetlemenizi gerektiriyor mu ?

Evet

Hayır

3. Cinsiyetiniz ;

Kadın

Erkek

4. İşyerinizde kaç kişi çalışıyor ?

1-49

50- daha yukarı

5. Eğitim durumunuz ;

İlkokul

Ortaokul

Lise

Üniversite

Üniversite üstü

6. İşyerinizde engelli bir birey çalışıyor mu ?

Evet

Hayır

7. Cevabınız evet ise hangi tür engelli birey çalışıyor ?

Zihinsel engelli

Ortopedik engelli

İşitme engelli

Görme engelli

Ağır derecede engelli

8. İşyerinizde engelli bir bireyi çalıştırmak ister misiniz ?

Evet

Hayır

9. Cevabınız evet ise nedeni ?

- Bu bireyleri topluma kazandırmak
- İş verimliliklerinin yeterli olması
- İşe devam etmeleri ve iş başında uygun süre kalabilmeleri
- İşyerinin isteklerine uymada esnek olmaları
- Ekip çalışması yapabilmeleri

10. Cevabınız hayır ise nedeni ?

- İşlerinde düşük verimlilik ve kalite göstermeleri
- İşyerinin isteklerine uymada zorluk göstermeleri
- Binanın engelli bireyler için uygun olmaması
- İşin engelli bireyler için tehlikeli ve ağır olması
- Engelli bireyler işe yerleştirildikten sonra bu bireylere yardımcı olacak destek sağlayan istihdam programlarının olmaması

11. İşyerinizde hangi engel grubundaki bireyi çalıştırmak istersiniz ?

- Zihinsel engelli
- Ortopedik engelli
- İşitme engelli
- Görme engelli
- Ağır derecede engelli

12. Engelli bir bireyle sosyal yaşantınızda herhangi bir ilişkiniz oldu mu ?

Evet

Hayır

13. Böyle bir sosyal yaşantıya sahipseniz bunun türü aşağıdakilerden hangisidir ?

- Sadece yüzeysel bir ilişkinin olması
- Engelli bir arkadaşın olması
- Engelli bir akrabanın olması
- Ailede böyle bir bireyin bulunması
- Diğer.....

14. Engelli bir bireyle iş hayatınızda bir ilişkiniz oldu mu ?

- Evet Hayır

15. İş hayatınızda bir ilişkiniz olduysa bunun türü aşağıdakilerden hangisidir ?

- Aynı bölümde çalışmak
- Farklı bölümde çalışmak
- Aynı ekipte çalışmak
- Engelli bireyin yaptığı işi denetlemek
- Diğer.....

16. Engelli bireylerle çalışma konusunda herhangi bir eğitim aldınız mı ?

- Evet Hayır

17. Bir eğitim aldıysanız bunun türü aşağıdakilerden hangisidir ?

- Formal eğitimin bu alanda olması
- Bu konuda hizmet içi eğitime katılmak
- Bu konuda bir seminere katılmak
- Bu konuyla ilgili bir konferansı dinlemek
- Diğer.....

Çalışanların Görüşlerini Belirleme Ölçeği

Aşağıda birçok farklı görüş açılarını kapsayan ifadeler bulunmaktadır. İfadelerin bazılarını tamamen katılabilir veya reddedebilir, bazı ifadeler hakkında da kararsız olabilirsiniz.

Lütfen düşüncelerinizi en iyi yansıtan cevabın yanına (X) işareti koyunuz, herhangi bir cevabı atlamadığınızdan emin olunuz.

1. Engelli kişiler de diğer insanlar gibidir.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

2. Engelli bir kişinin işe uyum sağlamasına nasıl yardım edeceğimi biliyorum.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

3. Engelli bir çalışanla engelli olmayan bir çalışan arasındaki farklılıkların birçoğunu bilmek isterim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

4. Engelli işçiler de diğer işçiler kadar başarılı olabilirler.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

5. Engelli bir çalışana uygun iş değişikliklerinin nasıl sağlanacağı konusunu daha çok bilmek isterim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

6. Engelli kişilerin, engelli olmayan kişilerle aynı standartlara ulaşmaları beklenmemelidir.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

7. Özürlü kişiler gelir vergisi ödememelidir.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

8. Çoğu engelli çalışan, engelli olmayan çalışanlardan farklı kişiliklere sahiptirler.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

9. Engelli kişiler normal bir sosyal yaşam sürdürebilirler.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

10. Engelli işçiler için düzenlemeler yapılırken hangi faktörlerin “güçlük” olarak göz önüne alındığını bilmek isterim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

11. Engelli bir çalışan için yapılması gerekli olan özel düzenlemelerin neler olduğu konusunda daha çok şey bilmek isterim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

12. Engelli kişilerle çalışmanın/ denetlemenin en iyi yolları hakkında daha çok şey bilmek isterim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

13. Engelli kişiler hakkında bilmem gereken herşeyi bildiğim kanaatindeyim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

14. Bir kurumun engelli bir bireyi işe almadan önce bu birey için fiziksel bir sınavı gerekli bulup bulmayacağını ve bunun ne zaman gerekli olacağını bilmek isterim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

15. Engelli kişiler diğer insanlardan daha çok duygusal değillerdir.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

16. Engelli çalışanlara ilişkin olarak yasada yer “sınırlanmış sorumluluklar” kavramıyla ne demek istendiğini bilmek isterim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

17. Engelli çalışanlar için uygun düzenlemeler yapılmasına yardım etmek için işverenin ne gibi hizmetler sunacağını bilmek isterim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

18. Çoğu engelli çalışanın cesareti kolayca kırılır.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

19. Bir bireye engelli olup olmadığını sormanın ne zaman uygun olduğunu bilmek isterim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

20. Ağır derecede engelli çalışanlarla geçinmek hafif derecede engelli olanlarla geçinmekten daha güçtür.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

21. Engelli fakat diğer taraftan nitelikli bir çalışanın kurumun yükselmesini nasıl etkileyeceğini bilmek isterim.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

22. Engelli bir kişiyi işten çıkarmak hemen hemen imkansızdır.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

23. Engelli bireyler benim bölümümde görev alamazlar.

- Tamamen katılıyorum
- Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum