

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
ÖZEL EĞİTİM BİLİM DALI

İŞVERENLERİN ENGELLİLERE YÖNELİK
TUTUMLARI İLE ENGELLİ ÇALIŞANLARIN
ÇALIŞMA ALANINA YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN
İNCELENMESİ

Arzu ANIL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Şerife Şenay İLİK

KONYA-2019



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Arzu ANIL
	Numarası	138306011009
	Ana Bilim Dalı	Özel Eğitim
	Bilim Dalı	Özel Eğitim
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tezin Adı	İşverenlerin Engellilere Yönelik Tutumları İle Engelli Çalışanların Çalışma Alanına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.


30/01/2019
Arzu ANIL



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Arzu ANIL
	Numarası	138306011009
	Ana Bilim Dalı	Özel Eğitim
	Bilim Dalı	Özel Eğitim
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğrt. Üyesi Şerife Şenay İLİK
	Tezin Adı	İşverenlerin Engellilere Yönelik Tutumları İle Engelli Çalışanların Çalışma Alanına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan İşverenlerin Engellilere Yönelik Tutumları İle Engelli Çalışanların Çalışma Alanına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi başlıklı bu çalışma 11/01/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Danışman	Dr. Öğrt. Üyesi Şerife Şenay İLİK	
Jüri Üyesi	Dr. Öğrt. Üyesi Yahya ÇIKILI	
Jüri Üyesi	Dr. Öğrt. Üyesi Adile Emel SARDOHAN YILDIRIM	

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmamda gösterdiği ilgi sabır ve hoşgörü ile desteğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren, bilimsel bakış açısı kazandıran saygı değer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Şerife Şenay İLİK'e

Yüksek lisans tez çalışmamın başlangıcından itibaren danışmanlığı süresince desteklerini esirgemeyen bilgi ve tecrübesiyle katkı sağlayan Dr. Öğr. Üyesi Rukiye KONUKER'e

Son olarak yaşamın her döneminde yanımda olan sevgi ve desteklerini esirgemeyen sevgili anneme, babama ve emeği geçen herkese teşekkür ederim.



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Arzu ANIL
	Numarası	138306011009
	Ana Bilim Dalı	Özel Eğitim
	Bilim Dalı	Özel Eğitim
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğrt. Üyesi Şerife Şenay İLİK
	Tezin Adı	İşverenlerin Engellilere Yönelik Tutumları İle Engelli Çalışanların Çalışma Alanına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, işverenlerin engellilere yönelik tutumları ile engelli çalışanların çalışma alanına yönelik görüşlerini belirlemektir. Araştırmada nitel ve nicel yöntemlerinin birlikte ele alındığı karma yöntem kullanılmıştır. Araştırma örneklemini Konya ili Selçuklu, Meram ve Ereğli ilçelerindeki işyerlerinde yer alan 55 işveren/işveren yetkilisi ve 35 engelli çalışan oluşturmaktadır. Araştırmaya ilişkin bilgi toplamak için engelli çalışanlara yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formu, işverenlere yönelik olarak işyerinde engelliye yönelik tutumlar ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde; engelli çalışanlara yönelik görüşme formundan elde edilen veriler nitel analiz yöntemlerinden betimsel analizine göre yapılmıştır. İşyerinde engelliye yönelik tutumlar ölçeğinde süresiz değişkenler cinsinden farklılıkları belirlemek için Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar iki yönlü olarak sınanarak ve anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir. İstatistiksel tüm analizler SPSS-25 paket programda gerçekleştirilmiştir.

Sonuç olarak araştırmada engelli çalışanların iş hayatında sahip olması gereken yeterliliklerinin çalıştıkları işe göre değiştiği, iş yerinde güçlük yaşadığı alanlarla ilgili olarak en çok çalıştıkları işte zorlandıkları, engelli çalışanların işverenden beklentilerinin yoğunlukta fiziki düzenleme, engelli duyarlılığı, olumlu tutum konularında olduğu tespit edilmiştir. İşverenlerin engelli çalışanlara karşı olumlu tutum içinde olduğu, engelli çalışanların ise işverenlerin engelli çalışana yönelik tutumları ve sorunlara yaklaşımı konusunda ayrıldıkları görülmüştür. İşverenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, çalıştığı kurum, çalışma süresi, engelli yakınının olup-olmaması değişkenlerine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarının farklılaşmadığı, işyerlerinde yoğunlukta ortopedik engellilerin çalıştığı, engelli istihdamında en az zihinsel engellilerin yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engelli birey, engelli çalışan, istihdam, işveren tutumu



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Arzu ANIL
	Numarası	138306011009
	Ana Bilim Dalı	Özel Eğitim
	Bilim Dalı	Özel Eğitim
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Dr. Öğrt. Üyesi Şerife Şenay İLİK
	Tezin İngilizce Adı	Examining Attitudes Of Employers Towards The Disabled And Opinions Of Employees Toward Their Working Area

SUMMARY

The purpose of the study is to explore the views of employees with disabilities on working life, working place and employers, and to identify the employers' attitudes towards persons with disabilities. In this study, a mixed method was utilized. The participants included 35 employees with disabilities and 55 employers/supervisors in Selçuklu, Meram and Ereğli districts of Konya province. For the qualitative aspect of the study, semi-structured interview forms were used to collect data from employees with disabilities. In the quantitative portion, an attitude scale was used to explore the attitudes of employers/supervisors towards employees with disabilities. In data analysis, data obtained from interview forms were organized with regard to descriptive analysis. A two-tailed Mann-Whitney U Test and Kruskal Wallis Test were used in SPSS-25, $p < 0,05$.

Results suggest that disabled employees' reported differing qualifications and they have the most difficulty with their jobs. Also, their expectations from their employers are mostly about the physical arrangement of workplace, sensitivity to disability, and positive attitude. This study revealed that employers have positive attitude towards the disabled employees and disabled employees had different ideas pertaining to the areas such as 'employers attitude' towards disabled employees. Additionally, the attitudes of employers/supervisors towards employees with disabilities did not vary based on some of the demographic variables such as employees' gender, and educational status. Finally, in this sample, orthopedically handicapped individuals are the most commonly hired group while mentally disabled individuals are the least.

Key words: individuals with disabilities, employees with disabilities, employer's attitude

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	ii
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xiii

BÖLÜM I

1. GİRİŞ	1
1.1. Amaç	3
1.2. Önem	3
1.3. Sayıtlılar	4
1.4. Sınırlılıklar	4
1.5. Tanımlar	5

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Engellilik Kavramı	6
2.2. Engelliğin Nedenleri	6
2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler	6
2.2.2. Doğum Anında Oluşan Nedenler	7
2.2.3. Doğum Sonrası Nedenler	7
2.3. Engelliğin Sınıflandırılması	7
2.3.1. Ortopedik Engelliler	8
2.3.2. Görme Engelliler	8
2.3.3. İşitme Engelliler	9
2.3.4. Dil ve Konuşma Engelliler	9
2.3.5. Zihinsel Engelliler	10
2.3.6. Süreğen Hastalığı Olanlar	10
2.4. İstihdam Kavramı ve Engelli İstihdam Yöntemleri	11
2.4.1. İstihdamın tanımı	11

2.4.2. Engelli İstihdam Yöntemleri	11
2.4.2.1. Kişisel Çalışma Yöntemi	12
2.4.2.2. Korumalı İşyerleri	13
2.4.2.3. Kota Sistemi	14
2.4.2.4. Evden Çalışma	16
2.4.2.5. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Özürlü İstihdamı	17
2.4.2.6. Sadece Engelli Bireylerin Çalıştığı Seçilmiş İşlerde İstihdam	17
2.4.2.7. Kooperatif Çalışma Yöntem	18
2.5. Engelli Bireylerin İstihdama Katılma Gereği	18
2.5.1. Ekonomik Nedenler	18
2.5.2. Sosyal Nedenler	19
2.5.3. Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler	20
2.6. Engelliler ve Çalışma Hayatı	21
2.6.1. Engellilerin Çalışma Hayatında Yer Almalarını Engelleyen Faktörler	21
2.6.1.1. İşverenlerin Tutumları	21
2.6.1.2. Engelli Bireylerin Sahip Olduğu Nitelikler	22
2.6.1.3. İstihdama Yönelik Politikalar	23
2.6.1.4. Ülkenin Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi	24
2.6.2. Engellilerin Çalışma Hayatındaki Problemleri	25
2.7. Engellilerin Çalışmasıyla ilgili Yasal Düzenlemeler	27
2.7.1. Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler	27
2.7.1.1. Anayasal Düzenlemeler	27
2.7.1.2. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	27
2.7.1.3. 4857 sayılı İş Kanunu	27
2.7.1.4. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun	28
2.7.2. Uluslar arası Sözleşmeler	29
2.7.2.1. Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmesi	29
2.7.2.2. Engellilerin Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme: 30	
2.8. Engelli Bireylere Yönelik Mesleki Rehabilitasyon Çalışmaları	31
2.8.1. Mesleki Rehabilitasyon Tanımı	31
2.8.2. Türkiye'de Engellilere Yönelik Mesleki Rehabilitasyon Çalışmaları	32

2.9. Tutum.....	34
2.9.1. Tutum Kavramı	34
2.9.2. Tutumu Oluşturan Öğeler	34
2.9.3. Tutum Kuramları	35
2.9.4. Tutumların Değişmesinde Etkili Olan Değişkenler	35
2.9.5. Tutumun İşlevleri.....	35
2.9.6. Tutumların Ölçülmesi	36
2.10. İlgili Araştırmalar	36
2.10.1. Türkiye’de yapılan Araştırmalar	36
2.10.2. Yurt dışında Yapılan Çalışmalar.....	40
BÖLÜM III	
3. YÖNTEM.....	44
3.1. Araştırmanın Modeli.....	44
3.2. Araştırma Örneklemi	45
3.3. Veri Toplama Araçları	50
3.3.1. Nitel Veri Toplama Araçları	50
3.3.1.1. Engelli Çalışanlara Yönelik Kişisel Bilgi Formu.....	50
3.3.1.2. Engelli Çalışanlara Yönelik Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	50
3.3.2. Nicel Veri Toplama Araçları.....	51
3.3.2.1. İşverenlere Yönelik Kişisel Bilgi Formu.....	51
3.3.2.2. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği	51
3.4. Verilerin Toplanması	52
3.5. Verilerin Analizi	52
3.5.1. Nitel Verilerin Analizi	52
3.5.2. Nicel Verilerin Analizi	53
BÖLÜM IV	55
4. BULGULAR	55
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	55
4.1.1. Engelli Çalışanların İş Yaşamı.....	55
4.1.1.1. Çalışma Alanında Sahip Olunması Gereken Yeterlilikler.....	55
4.1.1.2. İşte Yaşanılan Güçlükler	57

4.1.1.3. İşyerindeki İş Dağılımı	58
4.1.2. Engellilerin Beklentileri	59
4.1.2.1. İşvereninden Beklentileri.....	59
4.1.3.Engelli İstihdamı	61
4.1.4. İşverenlerinin İş Yerindeki Uygulamaları.....	62
4.1.4.1. İşverenin Sorunlara Yaklaşımı	62
4.1.4.2. İşverenin Çalışanlara Karşı Tutumları.....	63
4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	64
4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	65
BÖLÜM V	
5. TARTIŞMA VE SONUÇLAR.....	69
5.1.Birinci Alt Problem İlişkin Tartışma	69
5.1.1.Engelli Çalışanların İş Yaşamı.....	69
5.1.2. Engellilerin Beklentileri	74
5.1.3.Engelli İstihdamı	75
5.2. İkinci Alt Problem İlişkin Tartışma.....	76
5.2.1.İşverenlerinin İş Yerindeki Uygulamaları ve İşverenin Engelli Çalışana İlişkin Genel Tutum Düzeyi	76
5.3. Üçüncü Alt Problem İlişkin Tartışma.....	79
5.4. Sonuçlar	84
BÖLÜM VI	
6.ÖNERİLER	86
6.1.Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	86
6.2. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler	87
KAYNAKÇA	88
EKLER	98
Ek 1: Engelli Çalışanlara Yönelik Kişisel Bilgi Formu	99
Ek 2: Engelli Çalışanlara Yönelik Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	100
Ek 3: İşverenlere Yönelik Kişisel Bilgi Formu.....	101
Ek 4: İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği.....	102
ÖZGEÇMİŞ.....	109

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Engelli Çalışanların Kişisel Bilgileri	47
Tablo 2: İşverenlerin Kişisel Bilgileri	49
Tablo 3: İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği'ne İlişkin KMO ve Bartlett Testleri	54
Tablo 4: Çalışma Alanında Sahip Olunması Gereken Yeterlilikler	56
Tablo 5: İşte Yaşanılan Güçlükler	57
Tablo 6: İşyerindeki İş Dağılımı.....	59
Tablo 7: İşvereninden Beklentileri	60
Tablo 8: Engelli İstihdamı	61
Tablo 9: İşverenin Sorunlara Yaklaşımı	63
Tablo 10: İşverenin Çalışanlara Karşı Tutumları	64
Tablo11: İşverenin Engelli Çalışana Yönelik Tutum Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	65
Tablo 12: Cinsiyet değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları	65
Tablo 13: Eğitim düzeyi değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	66
Tablo 14: Çalıştığı sektör değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	66
Tablo 15: Çalıştığı kurum değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları	67
Tablo16: Çalışma süresi değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	67
Tablo 17: İşverenlerin Çalıştırdığı Engel Türüne Göre Dağılımların Sonuçları	68
Tablo 18: Engelli yakınının olması değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları	68

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Sanayi Devrimi'nin ve dolayısıyla kapitalizmin doğmasından bu yana engelli bireyler ya ucuz iş gücü olarak zor koşullarda çalıştırılmış ya da çalışma hayatı dışında tutularak dışlanmışlardır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra engelli bireylerin sayısında bir artış gözlenmiştir. Dolayısıyla çalıştıracak iş gücü bulamayan işverenler engelli bireylerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonlarına önem vermeye başlamıştır. Bu gelişmelerle birlikte, Türkiye ve dünya üzerinde engelli bireyler ile ilgili yapılan yasal düzenlemeler ve akademik çalışmalar ise 1950'li yıllardan sonra ortaya çıkmıştır (Çarkçı, 2011: 60).

Ülkemizde engelli bireylerin iş yaşamında aktif ve üreten bireyler olmalarını sağlamak için kamu ve özel sektörde çalışacak engelli bireylere kontenjan ayrılmasını sağlayacak ilgili yasal düzenlemeler yapılmıştır (Şahin, 2001). Türkiye 'deki yasal düzenlemeler, uluslararası düzenlemelerin de bu konuda ki direktiflerini de dikkate alarak engelli bireylerin temel eğitim ve çalışma hayatlarında ayrımcılık ve fırsat eşitsizliğine uğramamaları için detaylı olarak düzenlenmiştir. (Toplu, 2009: 95). Engelli bireylere yönelik yapılan yasal düzenlemelerle birlikte kamu ve özel sektördeki artan engelli istihdamına rağmen engelli istihdamının ne kadar kaliteli ve eşitlikçi olduğu ise tam olarak bilinmemektedir (Tören, 2014: 1). Literatürde engelli istihdamı ile ilgili olarak ülkemizde var olan problemlerin işverenler ve engelli çalışanlar açısından ele alındığı görülmüştür.

Engelli istihdamına işverenler açısından bakıldığında, engelli istihdamı bir yük olarak algılanmaktadır. İşletmeler iş piyasasındaki rekabet ortamında verimli istihdamı gerçekleştirmek zorunda olduklarını ancak istihdam içerisinde yer alan engelli bireylerin iş ortamında verimli olmadıklarını ve engelli bireylere çalışma ortamında uygun iş bulmakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir (Öztürk, 2011: 33). Ayrıca engelli istihdamında işverenler belirli özür gruplarını ve engel derecesi az olanları çalıştırmak istemişlerdir. İşverenlerin görme engelli, zihin engelli ve birden fazla engelli olan bireyleri tercih etmedikleri ancak ortopedik engelli ve görme engeli

az olanları tercih ettikleri görülmüştür. Bu durum engellilik derecesi yüksek olanların istihdamını güçleştirmiştir (Karataş, 1999).

Engelli bireyler açısından değerlendirildiğinde ise engelli bireyler işe girmeden önce bir ön yargı ile karşı karşıya kalmışlardır. Engelli bireylerin iş piyasasında aranan niteliklere sahip olmadıkları, mesleki bilgi, beceri ve işi yapabilme özelliğinden yoksun oldukları ile ilgili önyargılar nedeniyle iş sahibi olmakta zorlandıkları görülmüştür. Çalışan engelli bireyler ise bu önyargılar nedeniyle işverenler ve çalışma arkadaşları tarafından olumsuz tutum ve davranışlarla karşı karşıya kalmışlardır. Genel olarak bakıldığında engelliler iş yaşamının öncesinde, sonrasında ve iş hayatı boyunca- yani her safhasında- birçok problem yaşadığı görülmüştür (Arslan, Altıntaş, 2014: 183).

Bu problemlerin durumu ile ilgili literatür incelendiğinde, konunun işveren ve engelli çalışanlar açısından genellikle farklı çalışmalarda ele alındığı tespit edilmiştir (Akardere, 2005; Baran, Çavyaktar, 2007; Eratay, Çetin, 2003; Fırat, 1993; Gönülaçan, 2016; Güneş, Akçamete, 2014; Şahin, Cengiz, 2017; Şahin, 2001; Karakuyu, 2017; Köksal, 2010; Mamatoğlu, Dökmen, Yıldırım, 2011; Özmen, 1996; Tören, 2014; Ünal, 2003; Yılmaz, 2004). Literatürde işveren/işveren yetkilisi ve engelli çalışanların birlikte incelendiği çalışmaların ise (Eren, 2010) sınırlı olduğu, aynı işyerinde yer alan engelli çalışan ve işveren/işveren yetkilisi ile ilgili bir çalışmanın da literatürde yer almadığı görülmüştür.

Literatürde engelli istihdamıyla ilgili işverenlerin tutumu incelendiğinde, bazı işverenlerin engelli istihdamını bir yük olarak gördüğü, engellilerin işyerine uyum sorunu yaşadıkları ve iş yerinde verimli olmadıkları yönünde olumsuz görüşlerinin olduğu görülmüştür. Engelli çalışanlarla ilgili olarak bu bireylerin mesleki bilgi, beceri ve kabiliyete sahip olmadığı yönünde ön yargılar bulunmaktadır. Literatürde engelli çalışanların da işe girerken bir önyargıyla karşı karşıya kaldıkları, genel olarak iş öncesi, sonrası ve iş hayatı boyunca birçok problem yaşadığı yönünde görüşleri bulunmaktadır. İşveren ve engelli çalışanların ayrı çalışmalarda araştırıldığı işveren ve engelli çalışana yönelik her iki durumu birlikte inceleyen sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür.

1.1.Amaç

Bu araştırmanın temel amacı; Engelli çalışanların çalışma alanına yönelik görüşlerinin neler olduğu ve işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının nasıl olduğunu belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap verilecektir.

1. Engelli çalışanların işyeri ve işverene yönelik görüşleri nelerdir?

2. İşverenin engelli çalışana yönelik genel tutum düzeyi nasıldır?

3.İşverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumları cinsiyete, eğitim durumuna, kurum türüne, çalıştığı sektöre, mesleki deneyime, çalıştırdığı engelli birey türüne, engelli yakını olup olmamasına göre farklılaşmakta mıdır?

1.2.Önem

Gelişmekte olan ülkemizin sağlıklı bir toplum yapısı oluşturmada dikkate alınması gereken önemli bir konu da engelli istihdamıdır. Engelli bireylerin bağımsız olarak toplum içerisinde yer alıp kendi yollarını belirleyerek eğitimlerini tamamlamaları, bir iş sahibi olmaları, bir işte çalışabilmeleri gerekmektedir. Bireylerin toplum içinde aktif olarak rol alabilmesi için de işverenin desteği önemli olmaktadır (Akardere, 2005: 18).

İşyerlerinde daha önce engelli birey çalıştıran işverenlerle ilgili çalışmalar incelendiğinde, işverenlerin işyerlerinde engelli birey çalıştırılmasına yönelik endişelerinin daha az olduğu görülmüştür (Diksa ve Rogers, 1996: 41). Diğer bir ifadeyle engelli bireylerle ilgili iş yaşamında tecrübeli olan işverenlerin engelli çalışanlara karşı daha olumlu tutum gösterdikleri tespit edilmiştir (Unger, 2002; İş Gücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi, 2011:147).

Engelli çalışan istihdam etmiş işverenler yeniden engelli bir çalışan işe almaya, daha önceden engelli çalışan istihdam etmemiş işverenlere oranla daha olumlu tutum sergilemektedir. Engelli istihdam etmemiş işverenlerin tutumlarının daha düşük olması bu işverenlerin, engelli çalışanların performansı, yeterlilikleri, çalışma hayatındaki uyumları, iş yeri ve işverenden beklentileri hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları ve bu çalışanlardan genel olarak nasıl bir verim alınabileceğini

öngöremediklerinden kaynaklanabilir. Bu çalışmanın bulguları, engelli birey çalıştıran işverenlerin tutumlarını ortaya koyarak, daha önce engelli birey istihdam etmemiş işverenlere beklentilerinin ne veya nasıl olması konusunda ışık tutabilir. Ayrıca, bu çalışmanın sonuçları, engelli bireylerin yeterlilikleri, iş yerine olan uyumları ve bu bireylerin kuruma yapacakları katkıları ile ilgili soru işareti olan işverenlere yol gösterici olacaktır. Sonuç olarak, bu çalışmanın bulgularına göre engelli istihdam edecek işverenlerin soru işaretleri, engelli çalıştıran işverenlerden ve engelli çalışanlar tarafından gelen bilgiler tarafından olumlu etkilenebilir ve bu da engelli bireylere daha fazla çalışma alanı doğmasına kapı açabilir. Engelli çalışanlar açısından bu çalışma, çalışma hayatında yer alan engelli çalışanların sahip oldukları yeterlilikleri, performansları, işyeri ve işveren ile ilgili yaşanan durumları ortaya çıkaracaktır. Bu veri, çalışma hayatı içerisinde henüz yer almamış engelli çalışanlara sahip olması gereken yeterlilikler ile ilgili bilgi verecek böylelikle işveren ile işyerinden beklentilerinin daha gerçekçi bir şekilde oluşmasına yardımcı olacaktır. İstihdamdaki mevcut durumun daha gerçekçi olarak belirlenmesi çalışma hayatında yer alan engelli çalışanlarla ilgili olarak iyileştirme tedbirlerinin de belirlenmesini kolaylaştıracığı umulmaktadır.

1.3. Sayıtlar

1.Araştırmada kullanılan Engelli Çalışan ve İşveren Kişisel Bilgi Formu, Engelli Çalışan Görüşme Formu, İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği araştırmanın amacını ve çalışma örnekleminin özelliklerini ölçtüğü varsayılmaktadır.

2.Araştırmaya katılan işveren/işveren yetkilisi ve engelli çalışanlar ölçme araçlarına gerçek görüşleri doğrultusunda, içten ve yansız cevaplar vermişlerdir.

1.4.Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1.Araştırma Konya ili merkez ilçeleri Meram, Selçuk ve Ereğli ilçesinde bulunan engelli birey çalıştıran işyerlerindeki işveren/işveren yetkilisi ve engelli çalışanlar ile sınırlıdır. Bundan dolayı bu çalışmanın bulguları Türkiye'nin başka illerine genellenirken örneklemin kapsamı göz önüne alınmalıdır.

2.Araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formunda yer alan işveren/işveren yetkilisi ve engelli çalışanlara ait olan kişisel bilgiler ile sınırlıdır.

3.İşveren veya işverenlerin bulunmadığı işyerlerinde işveren yetkililerinden birine uygulanan tutum ölçeğine verilen yanıtlar ile sınırlıdır.

4.Engelli çalışanların Görüşme Formuna verdiği yanıtlar ile sınırlıdır.

1.5.Tanımlar

İşveren: *‘Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denir’* (4857 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu).

İstihdam: İstihdam, üretim faktörleri olan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakları en uygun kullanılarak üretim sürecine katmaktır (Bekiroğlu, 2010: 5).

Engelli: *‘Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey’* olarak ifade edilmektedir (5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun).

Tutum: Tutum ifadesi kişilerin etrafındaki bir olgu ve ya nesne ile ilgili sahip olduğu tepki eğilimini ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle tutum kişinin olay, durum ya da olgu karşısında yapması gerektiği düşünülen olası davranış biçimi olarak ifade edilebilir (İnceoğlu, 2010: 7).

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde engellik kavramı, tanımı, engellik nedenleri ve engellik türleri hakkında bilgiler sunulmuştur.

2.1. Engellilik Kavramı

Ülkemizde engel ve engellilik ile aynı anlamda kullanılan kelimeler yer almaktadır. Bu kelimeler ‘özürlü, sakat, ayrıcalıklı, özel eğitime muhtaç’ olarak aynı anlamı ifade etmek üzere kullanılmaktadır (Eripek, 1992: 79).

Engel, kişinin yetersizliği sebebiyle çevreye uyum sağlayamamasından kaynaklanmakta olup yetersizliği ya da özrü olan bireyin çevreyle olan etkileşiminde karşılaştığı sorunları ifade etmektedir (Ataman, 2003: 14).

Engelliliği: “Doğuştan veya sonradan herhangi bir sebeple bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesinden dolayı toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük ihtiyaçlarını yerine getirmede güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine gereksinim duyan birey” olarak tanımlamak mümkündür (Öztürk, 2011: 16).

2.2.Engelliğin Nedenleri

Engelliliğin oluşmasına neden olan etmenleri genel olarak doğum öncesi nedenler, doğum anında oluşan nedenler ve doğum sonrası nedenler olmak üzere 3 ana grupta toplayabiliriz.

2.2.1.Doğum Öncesi Nedenler

Doğum öncesi nedenleri, annenin beslenmesi, yaşı, hamileyken kullandığı ilaçlar, uyuşturucu, içki, sigara gibi alışkanlıkları, psikolojik sorunlar, akraba evliliği, özellikle hamileliğin ilk aylarında geçirdiği hastalıklar (rubella-kızamıkçık-frengi-toksoplazma vb) kaza ve travmalar, anne –çocuk arasındaki kan uyumsuzluğu, genetik olarak aileden gelen bazı özelliklerin aktarılması olarak ifade edilebilir (Güven, 2000: 63).

2.2.2. Doğum Anında Oluşan Nedenler

Doğum anında bebeğe bulaşan hastalıklar (frengi,verem,çeşitli mikroorganizmalar) erken ya da geç doğum, düşük doğum ağırlığı, göbek bağının bebeğin boynuna dolanması, doğum sırasında geliş pozisyonu anomalileri, doğum sırasında yetersiz oksijen yani anoksiya ve doğum sırasında bebeğin üzerinde beklenmedik basınç, güç doğum ve bununla birlikte bebeğin doğması için müdahale edilen bazı araçların (forseps,çengel,vakum vb) bebeğe zarar vermesi gibi nedenleri engellin doğum anı nedenleri olarak sayabiliriz (Ataman, 2003: 37).

2.2.3. Doğum Sonrası Nedenler

Doğum sonrası nedenleri, enfeksiyona maruz kalma, çocuğun geçirdiği hastalıklar (menenjit, beyin iltihabı gibi), hastalıklarda yanlış ve geç müdahale, beslenme bozukları (yetersiz ve dengesiz beslenme), kazalar-travmalar, çocuk istismarı, çok yetersiz çevre vs. olarak sayabiliriz (Güven, 2003: 63).

2.3.Engelliğin Sınıflandırılması

Engelliliğin türlerini grupladığımda;

A)Bedensel Engelliler

1) Ortopedik Engelliler

2) Görme Engelliler

3) İşitme Engelliler

4) Dil ve Konuşma Engelliler

5)Süreğen hastalığı Olanlar

B)Zihinsel Engelliler, olarak iki kategori şeklinde ifade edilmektedir (Şahin, 2001: 18).

Sınıflandırmanın amacı eğitim ve destek hizmet ihtiyaçlarının her bir özel grupta neler olduğunu tespit etmektir. Bazı kaynaklarda farklı sınıflandırmalar yapılmakla birlikte özel eğitim hizmetleri dikkate alındığında özel eğitim hizmetleri

yönetmeliğindeki sınıflandırmayı kullanmak doğru olacaktır (Cavkaytar, Diken, 2012: 26).

Özel eğitim yönetmeliğinde engel türleri; Zihinsel yetersizliği olan birey, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu olan birey, dil ve konuşma güçlüğü olan birey, duygusal ve davranış bozukluğu olan birey, görme yetersizliği olan birey, işitme yetersizliği olan birey, ortopedik yetersizliği olan birey, otistik birey, süregen hastalığı olan birey olarak ele alınmıştır (<https://orgm.meb.gov.tr>).

2.3.1.Ortopedik Engelliler

Ortopedik engelli bireylerin kapsadığı alanlara baktığımızda,

- a) İskelet anormallikleri ve engellerini
- b) Kas anormallikleri ve zayıflıklarını,
- c)Eklem anormallikleri ve hastalıkları,
- d) Sinir sistemi anormallikleri ve hastalıkları
- e)Devimsel anormallikleri ve yetersizlikleri kapsamaktadır (Çağlar,1987: 172).

Kas ve iskelet sisteminde, yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişilere ortopedik engelli birey denir (Öztürk, 2011: 18).

Ortopedik engelli bireyler en genel ifadeyle vücudun hareket ile ilgili organlarında çeşitli faktörlerden dolayı yetersizlikleri olanlar olarak ifade edilebilir. Eğitsel anlamda ise bireyin performansını olumsuz olarak etkileyen bir yetersizlik durumu olarak ifade edilebilir (Cavkaytar, Diken, 2012: 41)

2.3.2. Görme Engelliler

Genel bir ifade olarak; görme engelli olma durumu, görme gücünün normal görme gücünden düşük olma durumu olarak belirtilmiştir. Görme engeli genellikle ‘Kör’ ve ‘Az gören’ diye ayrılmıştır. Bu sınıflandırmanın yaygın olarak kabul edilen ‘Yasal’ ve ‘Eğitsel’ diye iki farklı tanımlamaları bulunmaktadır (Cavkaytar, Diken, 2012: 47)

Özel Eğitim Hizmetleri yönetmeliğinde görme engelli; ‘*Görme gücümün kısmen ve ya tamamen kaybindan dolayı özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan birey*’ olarak tanımlanmıştır (<https://orgm.meb.gov.tr>).

Eğitim açısından kör kişi görme yetersizliği çok ağır düzeyde olan kabartma alfabeye (braille) ya da konuşan kitapların yardımıyla eğitime devam etmeye gereksinim duyan kişidir. Az gören ise büyütücü araçları kullanan ya da büyük puntolu yazılı materyali okuyabilen kişilerdir (Özyürek, 1997: 25).

2.3.3.İşitme Engelliler

İnsanlar duyular yoluyla içsel ihtiyaçları ile çevredeki koşullar arasındaki ilişki ve bağlantıyı kurar. Bu duyular işitme, koklama, görme, dokunma ve tatma olarak yer almaktadır. Kişinin çevre ile bağlantı kurmasında en çok yararlandığı duyuların başında işitme duyusu gelir (Özsoy, 1987: 83).

İşitme engelli geniş kapsamlı bir ifade olup hafif dereceden çok ileri dereceye kadar herhangi bir derecedeki işitme özrünü ifade etmektedir. Kendi içinde işitmeyen (sağır) ve ağır işiten olarak ayrılmışlardır (Cavkaytar, Diken, 2012: 31)

Özel Eğitim Hizmetleri yönetmeliğinde işitme yetersizliği; ‘*İşitme duyarlılığının kısmen veya tamamen yetersizliği sebebiyle konuşmayı kazanamama, dili kullanma ve iletişimdeki zorluklara bağlı olarak özel eğitim ve destek eğitim hizmetine ihtiyaç duyma durumu*’ olarak tanımlanmaktadır (<https://orgm.meb.gov.tr>).

2.3.4. Dil ve Konuşma Engelliler

Herhangi bir sebeple konuşamayan, konuşmanın akıcılığında, hızında problem olan ve ses bozukluğu olan kişi olarak tanımlanmaktadır. Dil konuşma engelli bireyler, İşittiği halde ifadeye dökemeyen, gırtlığı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, afazi, kekemeler, dil-dudak-damak-çene yapısı problemlili olanlar şeklinde gruplandırılmıştır (Türkiye Özürlüler Araştırması, 2002: 5).

Dil ve Konuşma Güçlüğü: Konuşmadaki aksaklıklar nedeniyle, sözel iletişimde farklı seviye ve biçimlerde meydana gelen bozukluk ve düzensizliklerin sonucunda iletişimdeki dilin kullanmasında yaşanan güçlüklerdir (Eren, 2010: 16).

Dil ve konuşma engelinin kapsadığı alanlar Konrot tarafından, afazi(söz yitimi),agnozi(tanısızlık),anatri/ Dizartri(söylenişbozukluğu),apraksi/Dsipraksi (işlev bozukluğu),dudak –damak yarıklıklarına bağlı iletişim problemi, sesletim (artikülasyon bozuklukları), sesbilgisel (fonolojik) bozukluklar, kekemelik, ses (fonasyon)bozuklukları olarak ifade edilmiştir (Konrot, 2005: 271-281).

2.3.5. Zihinsel Engelliler

Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde;“*Zihinsel işlevler bakımından ortalamanın iki standart sapma altında farklılık gösteren, buna bağlı olarak kavramsal, sosyal ve pratik uyum becerilerinde eksiklikleri ya da sınırlılıkları olan, bu özellikleri 18 yaşından önceki gelişim döneminde ortaya çıkan ve özel eğitim ile destek eğitim hizmetlerine ihtiyaç duyan bireydir.*” (<https://orgm.meb.gov.tr>).

Zihin engelli bireylere ilişkin ilk sınıflamalar engele neden olan biyolojik sebeplere göre yapılmıştır. Zeka testlerinin etkili olarak uygulanması ile sınıflamanın zihinsel işlevlerin seviyelerine göre yapıldığı görülmüştür. Zihinsel engelli bireylerin hafif, orta, ağır derecede olarak zihinsel işlevlere göre sınıflandırılmasıyla 1992 tanımında bireylerin gereksinimlerinin türü ve miktarına göre gruplandırılması gerektiği belirtilmiştir. Eğitimciler ise zihinsel engelli bireyleri eğitebilir, öğretilir ve ağır derece zihin engelli şeklinde bireylerin öğrenmelerini esas alarak gruplandırmışlardır (Sucuoğlu, 2013: 84).

Zihinsel engellilik DSM-V’de anlıksal yetiyitimi (anlık gelişimsel bozukluk)şeklinde tanımlanmıştır. DSM-V e göre zihinsel engellik;“ *Kavramsal, toplumsal ve kılıksal(uygulamalı) alanlarda, hem anlıksal hem de uyumsal işlev eksikliklerini kapsayan, gelişimsel evre sırasında başlayan bir bozukluk*” şeklinde ifade edilmiştir. DSM-V ‘de zihinsel engelli bireyler; Ağır olmayan, orta derece, ağır, çok ağır şeklinde sınıflandırılmıştır (DSM-V, 2013: 15)

2.3.6. Süreğen Hastalığı Olanlar

Meb Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde Süreğen hastalığı olan birey: “*Sürekli ya da uzun süreli bakım ve tedavi gerektiren hastalığı nedeniyle özel eğitim*

ve destek eğitim hizmetine ihtiyacı olan birey’’ olarak ifade edilmektedir (<https://orgm.meb.gov.tr>).

Süreğen hastalıklar devamlı bakım ve tedaviye ihtiyaç duyan bireyin çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının yerine getirmesini engelleyen hastalıklardır (kalp-damar hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, kan hastalıkları, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, kanserler, endokrin, cilt ve deri hastalıkları ve metabolik hastalıklar, sinir sistemi hastalıkları, ruhsal davranış bozuklukları, HIV) (Öztürk, 2011: 19).

2.4.İstihdam Kavramı ve Engelli İstihdam Yöntemleri

Bu konuda literatürde yer alan istihdam tanımına ve engelli istihdam yöntemlerinden olan kişisel çalışma yöntemi, korumalı işyerleri, kota sistemi, evde çalışma, işverenlerin zorunluluk olmadan özürlü istihdamı, sadece özürülerin çalıştırıldığı seçilmiş işlerde istihdam, kooperatif çalışma yöntemlerine yer verilmiştir.

2.4.1.İstihdamın tanımı

İstihdam: “Özünde emek arzı ile emek talebi arasındaki dengesizliğin dışı vurumudur”. Bu dengesizliğin arkasında çok sayıda ekonomik ve sosyal etken yer alır. Emek arzının arkasında mevcut nüfus stoku ve nüfus artış hızı vardır. İşgücü talebi iktisadi faaliyet hacmi yaratır. Bir ülkede iktisadi faaliyet hacmi ne kadar genişse ve zaman içinde yeni faaliyet alanlarının genişleme hızı ne kadar yüksekse işgücü talebi o oranda yüksektir (Şahin, 2001: 562).

2.4.2. Engelli İstihdam Yöntemleri

Engelli bireylerin istihdamı, sosyal ortamlarda yer alma, sosyal çevre edinmeleri ve bağımsız yaşamları için önemli olmaktadır. Günümüzde engelli bireylerle ilgili politikalar onların sosyal hayat içerisinde bulunabilmeleri için işgücü ortamında yer almalarını önermektedir (Genç ve Çat, 2013: 390). Yetişkin yaşlarda istihdam, iyileştirme ve temel eğitim çalışmalarından sonra engelli bireylerin problemlerine en etkili çözüm yolu olarak dikkate alınmalıdır (Bilgin, 2000: 18).

Bireylerin belli bir yaşa ulaştıklarında toplumda gelir sağlayacak bir işe girmek için mesleki bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Bireyler gelir elde edecekleri iş sayesinde kendilerinin ve bakmaya mecbur oldukları kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilir ve onurlu bir yaşam sürebilir. Bunlar değerlendirildiğinde engelli bireylerin nerede ve ne şekilde istihdam edilecekleri bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Eren, 2010: 32).

Engelli İstihdamı ile ilgili olarak literatür taraması sonucunda 7 yöntem olduğu belirlenmiştir. Bu yöntemler;

- a) Kişisel Çalışma Yöntemi
- b) Korumalı İşyerleri
- c) Kota Sistemi
- d) Evde Çalışma
- e) İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Özürlü İstihdamı
- f) Sadece Özürlülerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam
- g) Kooperatif Çalışma Yöntemi (Orhan ve Öz, 2012: 32).

2.4.2.1.Kişisel Çalışma Yöntemi

Engelli bireylerin işveren olabilmeleri ve kendi aralarında da örnek bir çalışma gerçekleştirmeleri açısından önemli bir yöntemdir (Genç ve Çat, 2013: 376). Kişisel çalışma yöntemi, ülkemizde engelli istihdamını artırma konusunda dikkate alınmayan bir yöntemdir. Bunun neticesinde engelli bireyler niteliksiz ve basit işler yapmayı tercih etmektedirler (Orhan, 2013: 43).

Kişisel çalışma yönteminin uygulanabilmesi için devletin engelli bireylerin iş kurmasındaki desteği ve engelli bireylerini iş için gerekli özellikleri taşıması gerekmektedir. Bu özellikleri dört başlıkla ifade edebiliriz.

- a) Engellilerin temel eğitimi
- b) Ülkedeki kaynak sağlama ve ekonomik gelişmeler
- c) Engelli bireylere sunulan mesleki eğitim

d) Yapılan girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi

Bu yöntemin etkili olabilmesi için yukarıdaki özelliklerin bir bütün halinde sağlanması gereklidir. Teknoloji gelişmeler ile evde çalışma yapılabilecek e-ticaret uygulamaları ortaya çıkmış, böylelikle engelli bireylerin kendi işlerini oluşturma olanakları artmıştır (Öz ve Orhan, 2012: 43).

Engelli bireylerin kendi işlerini oluştururken yakın çevre ve kendi kaynaklarından yararlanabileceği gibi devletin de engelli bireylere destek vermesi gerekmektedir. Engelli bireyin yapabildiklerinin ve kendi özelliklerinin farkında olduğu düşünüldüğünde engelli bireylerin kendi becerilerine uygun bir iş sahibi olup kendi işini kurabilmesi için desteklenmesi gerektiğini gösteren bir yöntemdir (Eren, 2010: 33).

Kişisel çalışma yönteminde engelli bireylere veri kolaylığı sağlanması yeterli olmamaktadır. Bankaların düşük faizle girişimciliğe yönelik kredi sağlamaları ve bireylerin kredi masraflarını karşılayarak ürettikleri ürünleri sunmaları ve pazarlamaları gerekmektedir (Toplu, 2009: 61).

2.4.2.2. Korumalı İşyerleri

Korumalı işyerleri büyük sayıdaki hafif ve orta derece zihin engelli yetişkine iş ve terapi amaçlı müdahale imkanı oluşturan büyük iş yerlerdir. Başka alanlardan anlaşmalar aracılığıyla iş sağlanmakta olup alınan ücret asgari ücretin %50'sini oluşturmaktadır (Sucuoğlu, 2013: 330).

5378 Engelliler hakkında Kanunun tanımlar bölümünde korumalı işyeri; ‘Korumalı işyeri: *İş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeri*’ olarak tanımlanmıştır ([http:// www. mevzuat. gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)).

Genel olarak engelli bireylerin istihdamı devletin yasal düzenlemeleri ile sağlanmaktadır. Bu literatürde “korumalı istihdam” olarak yer almaktadır. Bu kavram ağır derece ki engelliler için kurulup düzenlenen işyerlerindeki istihdam fırsatlarının oluşturulmasını da içermektedir. Korumalı işyerleri özel bütçe veya

genel ve katma bütçeden destek alarak devlet ya da devlet ve özel kuruluşların işbirliği ile kurulur. Engelli bireylerin çalıştırılması ile ilgili mevzuat gereğince işe yerleştirmek gerektiği halde çok ağır engelli olması sebebiyle uygun bir işe yerleştiremeyenler için bir çözüm olarak ifade edilmiştir (Toplu, 2009: 59).

Korumalı işyerlerinde engellilerin diğer istihdam yöntemlerine göre daha avantajlı olduğu nokta, bu işyerleriyle kotanın kapsamı dışında kalan ağır derecede engele sahip olan engellilerin iş fırsatı oluşturmalarıdır. Bu işyeri çalışanlarının engelli bireyler ağırlıklı olması sebebiyle diğer çalışan kişilerle yaşayacakları uyum sorunlarını oluşmayacaktır. Bu işyerlerinin diğer istihdam yöntemlerine göre eksik olan yönü ise işyerindeki çalışanlarının genelinin engelli olması sebebiyle engelli bireylerin günlük hayata uyum sağlaması noktasında problemler olabilmesidir (Orhan, 2013: 42).

Okul eğitiminden sonra açılan korumalı işyerleri, yetişkin engelli bireylerin eğitimini devam ettirdiği gibi ihtiyaçları olan danışmanlık, boş zamanlarını olumlu ve mutlu geçirme, bir işe girme ve izleme gibi hizmetlerde sağlamaktadır (Çağlar, 1979: 524).

İşverenler genellikle %40-%60 oranına sahip engelli bireylere iş olanağı sağlamaktadırlar. %40-%60 oranlarının üzerinde engele sahip olan ruhsal ve zihinsel engelli bireylerin verimli çalışabilecekleri yeni yöntemler uygulanmalıdır. Özellikle zihinsel engelli bireylerin istihdamı yönünden korumalı işyerlerinin alanlarının genişletilmesi önemlidir (Hasırcıoğlu, 2006: 51).

2.4.2.3. Kota Sistemi

Kota sistemi, işyerlerinde işverenlerin belli bir oranda veya sayıda engelli bireyi çalıştırmalarının zorunlu olmasıyla (özürlü kota sistemi), engelli bireylerin iş hayatında yer almalarını kolaylaştıran ve daha uygun bir işe girebilmelerini sağlayan yöntemlerin başında yer almaktadır (Seyyar, 2000: 1). Kota sistemi ile ilgili yapılan araştırmalarda engelli bireylerin mesleki bütünleşme sorunlarına ve açık istihdamın dağılımına geçici çözüm sağladığı görülmektedir (Delsen, 1996: 12).

Son zamanlarda engelli bireylerin istihdamında ayrımcılıkla mücadele etrafında politikalar oluşturulmak istense de yine de engelli istihdamında en çok

kullanılan yöntem kota sistemidir (Şahsuvaroğlu, 2015: 25). Kota sistemi 1919'da ilk defa Almanya'da uygulanmaya başlanmış, ardından 1920'de Avusturya, 1921'de İtalya ve Polonya ile 1923'de Fransa da uygulanmıştır. Bu sistem işyerindeki çalışanların belli bir bölümünün engelli bireylerden istihdam edilmesi mecburiyetini getirmektedir. Kota rejimi İtalya, İspanya gibi birden çok ülkede doğrudan doğruya kota olarak uygulanmakta olup Almanya, Fransa ve Avusturya'daki gibi kotaya uymaktan ziyade belirli bir bedel alınması şeklinde de uygulanabilir (İş Gücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi, 2011: 52).

22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununda kota ve bu kotaya uymayanlara ceza şeklinde engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu ve engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık olarak İş Kanunun 30 ve 101. maddelerinde yerini almıştır.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu

Madde 30 – (Değişik: 15/5/2008-5763/2 md. İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla hükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır''

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık

Madde 101 - Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için bin yedi yüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz ([http:// www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)).

2.4.2.4. Evden Çalışma

Engelli bireylerin ev içerisinde engel seviyesine göre yapılacak düzenlemelerle uygun işleri gerçekleştirmesidir. Engelli bireyler web tasarımı, bilgisayarlı muhasebe gibi alanlarda da çalışabilirler (Genç ve Çat, 2013: 376). Bilişim teknolojileri engelli bireyler için kendi evlerinde yapabilecekleri birden çok iş alanı oluşturmaktadır. Böylelikle engelli bireyler evlerinde internet üzerinden aracılık işlemleri, pazarlama, danışmanlık, avukatlık muhasebe kaydı gibi bir çok alanda iş faaliyetini gerçekleştirebilirler (Öz ve Orhan, 2012: 44).

Evde çalışma yönteminin etkili şekilde uygulanabilmesi için engelli bireylerin eğitim ve bilgi seviyeleri çok önemli olmaktadır. Günümüz koşullarında engelli bireylerin temel eğitimlerini almada güçlüklerle karşılaştığı düşünüldüğünde bu yöntemin zayıf tarafını ortaya çıkmaktadır (Orhan, 2013: 44).

Evde çalışma yönteminin yasalarla belirlenmiş hukuksal dayanaklarının bulunması gerekir. Bu yöntem İş Kanunu içerisinde bulunmamaktadır. Evde çalışma yönteminde iş sağlığı, iş güvenliği, iş güvencesi, ücretler açısından değerlendirildiğinde denetlenmesi zor bir yöntemdir. Bu nedenle engelli bireylerin istihdamında bu model uygulanması düşünüldüğünde dikkat edilmesi gerekmektedir (Toplu, 2009: 106).

Bu çalışma yöntemi engellilik derecesi ileri seviyede olan ve hareket kısıtlılığı olan engelli bireyler için uygun bir yöntem olarak yer almaktadır. Evde çalışma yöntemi ile engelliler yasal yollarda evde çalıştırılması uygun bulunan kuruluşlarca, coğrafi olarak bedensel veya zihinsel engellerinden ötürü evlerinden uzaklaşamadıkları için, yine yasalar çerçevesinde iş yapabilmeleri fırsatları olmaktadır (Eren, 2010: 33).

Evde çalışma yöntemi esnek çalışma uygulamalarından biri olarak yer almaktadır. Günümüzdeki çalışma şekilleri incelendiğinde esnek çalışmanın daha fazla olduğu ifade edilebilir. Özellikle Neo liberal politikalar çerçevesinde iş yaşamındaki rekabet ortamında farklı ve yeni işlere olan ihtiyacının artması ile esnek çalışma şekilleri ortaya çıkmaktadır (Çarkçı, 2011: 131).

2.4.2.5.İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Özürlü İstihdamı

Bu yöntemin üstün yönüne baktığımızda, toplumda engelli bireylerin istihdamını işverenlerin kendiliğinden bir zorunluluk olmadan yapması toplumun engelli bireyler konusunda bilinçlenmesinin bir göstergesi olacaktır. İşverenler bir zorlama olmadan engelli bireylere iş yerlerinde iş vereceklerdir. Engelli bireyler işverenlerin kendilerine güvenmesiyle iş alanında daha fazla iş tatmini yaşadıkları bir yöntemdir. Esas olarak doğal olan bir yöntemdir (Orhan, 2013: 43).

İşverenlerin zorunluluk olmadan özürlü istihdamı kota/ceza ve korumalı işyerlerinin dışında kalan işverenlerin tamamen kendi arzularına bağlı olarak gerçekleştiği istihdam yöntemidir. Fakat engelli bireylere yönelik olan olumsuz tutum ve algılar bu yöntemin uygulanabilirliğini kısıtlamaktadır (Öz ve Orhan, 2012 :43).

2.4.2.6. Sadece Engelli Bireylerin Çalıştığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Yöntem engelli bireylerin belli bir alanda uzmanlaşmasına olanak tanımakla birlikte diğer alanlarda yer almalarını yani mesleki faaliyetlerini sınırlayıcı bir özellik taşımaktadır (Orhan, 2013: 45). Bu yöntemin etkili uygulanabilmesi için engelli bireylerin yapabileceği işlere özgü iş ve meslek analizlerinin tamamlanması ve iş tanımlarının ifade edilmiş olması önemlidir. İş tanımları uygun şekilde ifade edildiğinde engelli bireylerin yapabilecekleri işler veya var olan işi yapabilmek için hangi mesleki yeterliklere sahip olması gerektiği noktasında nesnel bir bilgiye sahip olacaktır. Yöntemdeki zayıf nokta düşünüldüğünde engelli bireylerin mesleki çalışmalarını kısıtlayıcı bir riski barındırması bu riske rağmen bu yöntemin engelli bireylerin belirli işlerde yer alarak o alanda uzmanlaşmasına fırsat oluşturmaları artı bir güçlü yön olarak ön planda yer almaktadır (Öz ve Orhan, 2012: 45).

Bu yöntemde engelin ağırlık seviyesi, çeşidi, engellinin algılama ve kendi kendini yönetme kapasitesi gibi noktaların dikkate alınması önemli olmaktadır. Yöntemde engelli bireylere yönelik pozitif bir ayrımcılık olduğu görülmektedir (Eren, 2010: 34).

2.4.2.7. Kooperatif Çalışma Yöntem

Kooperatif çalışma yöntemi korumalı işyerlerine benzeyen bir yöntem olmakla birlikte korumalı işyerleri işyeri içerisinde örgütlenme oluştururken, bu yöntemde engelli bireyler kendi içinde kooperatifler şeklinde örgütlenme oluşturmaktadır (Öz ve Orhan, 2012: 44).

Bu yöntem engelli bireylerin devlet desteği ya da kendi çabalarıyla kurdukları kooperatif örgütlenmelerle farklı çalışma alanlarından kendilerine çalışma fırsatı sağlamalarıdır. İşbirliğini temel alan bu yöntem ile engelli bireylerin çalışma yaşamlarında yer almaları sağlanmaktadır (Toplu, 2009: 60).

2.5.Engelli Bireylerin İstihdama Katılma Gereği

Çalışmak, sosyal ve iktisadi katkının yanında engelli bireyin yaşam standartlarını ve kendine güvenini artırması açısından önemli olmaktadır (Mc Reynolds ve Garske, 2003: 13). Engelli bireyleri insani açıdan hem de sosyal hukuk düzeni açısından bir insani hak olan çalışma hakkından mahrum bırakmak kabul edilebilir bir durum değildir. İş sahibi olmak, başarılar kazanmak böylelikle onurlu bir hayat devam ettirmek bütün insanların hakkı olduğu gibi engelli bireylerin de hakkıdır (Toplu, 2009: 50).

Engelleri süreklilik gösteren bireyler, çalışmanın yaşamın anlamı, düzenli gelir elde etme açısından önemli olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmak kişinin sosyal çevresini genişletmesi ve iyi hali açısından da önemli olmaktadır (Schoppen ve diğerleri, 2001: 239).

Engelli bireylerin çalışma hayatı içerisinde yer almasının nedenlerine baktığımızda ise literatürde genel olarak ekonomik nedenler, sosyal nedenler, birey, toplum ve devlet görüşlerinde değişimler olarak yer almaktadır.

2.5.1. Ekonomik Nedenler

Bireyler kendilerinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hayatlarını devam ettirebilmek, doğal, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını elde etmek için çalışmak ve gelir elde etmek mecburiyetindedir. Bu mecburiyet engelli bireyler için de geçerli olup bir haktır. Bu açıdan bakıldığında engelli bireylerin çalışma hayatında yer alması sosyal

olduğu kadar ekonomik açıdan da bir gerekliliktir. Ayrıca toplumun genel refah seviyesinin yükselmesi ancak yüksek bir istihdam olanağının sağlanması ile mümkündür (Meşhur, 2004: 3).

Sahip olduğu engeli veya sakatlığı sebebiyle çalışmadan devamlı tüketici durumunda olan ve sayısal oranı büyük boyutlarda olan engelli bireyler, toplum ekonomisi içinde potansiyel iş gücü israfına sebep olmaktadır. Engelli bireylerin çalışma hayatı dışında kalmaları toplumların ekonomilerini olumsuz şekilde etkilemektedir (Şahin, 2001: 61).

Ekonomik anlamda kendine yeter halde olma ‘hakkı’ her bireyin en doğal ve en temel hakkı olarak yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında aile ve toplumsal yaşam ekonomik açıdan kendine yeter hale gelen engelli bireyler için daha anlamlı olmaktadır (Çarkçı, 2011: 134). Gerekli eğitimleri alarak toplumda yer alan engelli birey aile ve ülke ekonomisine katkı sağlayabilirler. Böylelikle toplumsal barış adına da sağlıklı bir katılım olabilir (Öztürk, 2011: 31).

2.5.2.Sosyal Nedenler

Sosyal nedenlerin başında, insanların eşit haklara sahip olması gelir. Sosyal devlet olma yolundaki devletler vatandaşlarına hayatlarını uygun koşullarda devam ettirmesine yetecek düzeyde gelir sağlayıcı bir işi çalışma olanağı sağlamakla sorumludur. Ayrıca çalışma sadece gelir sağlamak amaçlı değildir. Çalışmak topluma faydalı olmak, kişinin kendine güven ve saygı duygusunu geliştirmek, toplum tarafından kabul edilmek, yaşama olan bağlılığı geliştirmek gibi amaçlara hizmet ettiği için kişinin mutluluk sebeplerinden biri olarak yer almaktadır (Şahin, 2001: 133).

Bir insanın topluma katılmasının ilk basamağı okula gitmesidir. İnsanlar hayatının ilerleyen dönemlerinde, meslek edinme ve bu meslekleri ile toplumsal yaşamda varlıklarını devam ettirmek mecburiyetindedir. İnsanın biyolojik bir takım gereksinimleri vardır. Bu gereksinimlerini de elde edebilmesi için çalışması gerekmektedir (Eren, 2010: 43)

Engelli bireylerin çalışma hayatına uyumunun ve katılımının sağlanamaması, engellileri toplumda kişilerin merhameti ve hayır kurumları ile yaşamlarını devam

ettiren, kendisine sunulanla yetinmek durumunda kalan ikinci sınıf vatandaş durumunda yer almasına sebep olacaktır (Meşhur, 2004: 3). Bu da engelli bireylerin onurlu olmayan bir yaşam sürdürmelerine yol açacaktır. Kendine güvenini ve inancını kaybeden engelli birey bir süre sonra kendini toplum dışında tutacaktır (Toplu, 2009: 52).

Çalışmanın kültürün önemli bir ögesi olduğu toplumlarda, diğer bireyler gibi engelliler de çalışmaya /üretmeye isteklidirler. Engelli bireylere acımak yerine, başarıları için olanak sağlanması, eğitimleri için öncelikten ziyade eşit fırsat hakkı tanınması ve daha da önemlisi engelli bireye güvenilmesi önemli olmaktadır. Güven engelli bireylerin toplumla barışmasını ve bütünleşmesini sağlayacak önemli bir faktördür (Öztürk, 2011: 32).

Sosyal bütünleşme konusu açısından iş önemli olmaktadır. Çalışmak kişinin kendi memnuniyeti, benlik saygısı ve kimlik oluşturma ve kişide var olan gizil yeteneklerinin ortaya çıkması açısından önemlidir. Sosyal bütünleşme açısından çalışmak bireyin topluluk, sosyal ağ ve ortamlarda diğer bireylerle etkili ve aktif halde bulunmasını sağlar (Vezina, 2004: 29-38).

2.5.3.Birey, Toplum ve Devlet Görüşlerindeki Değişimler

Çağdaş topluma geçiş aşamasında insanlar arasında eşitsizlikler ve ayrıcalıklar sona erdirilmiş insanların yoksul, çocuk, kadın, cahil olup olmaması gibi özelliklerine bakılmadan eşit ve vazgeçilmez haklara sahip olması anlayışı yerleşmiştir (Şahin, 2001: 63).

Temel anayasal haklar, çalışma, adil ücret, sosyal güvenlik, barınma, eğitim ve sağlık hakkı sosyal devletin bireylerine sağladığı haklar olarak yer almaktadır. Bu temel haklar birbirleriyle bağlantılı ve iç içe olup ve birbirini tamamlamışlardır (Castells ve Himanen, 2002: 92).

Özellikle 18. Yüzyıl sonrasında insan haklarına yönelik önemli gelişmeler olmuştur. Günümüzde devletler toplum içerisinde yer alan (yaşlı, özürlü, yoksul, kimsesiz insanlara) artık daha fazla hizmet sağlamak ve bir çok sorumluluğu yerine getirmektedir (Meşhur, 2004:4).

Engelli bireylerin istihdam edilmesi ile ilgili düşünceler aslında daha çok ikinci dünya savaşı ile gündeme gelmiştir. Çünkü bu savaş sonrasında binlerce insan engelli olarak yaşamlarını devam ettirmek zorunda kalmıştır. Engelli sayısındaki bu büyük artış devletleri bir takım tedbirler almak zorunda bırakmıştır. Ayrıca bu yıllardan sonra uygulanan ekonomi politikaları ile özellikle batılı devletlerde refah bir dönem başlamıştır. Devamında devletler toplumlarını koruyucu ve kollayıcı bir duruma geçmişlerdir. Dolayısıyla devletler sosyal politikalarını geliştirmek zorunda kalmışlardır. Bu durum ekonomik dalgalanmalarla birlikte iniş çıkışlar yaşamıştır. Her şeye rağmen günümüzde engelliliğe dair düşünce ve çalışmalar olumlu yönde artmıştır. Ancak bu anlamda artış olmasına karşın henüz engellilerin öğrenim, çalışma ve sosyal yaşama katılımında yeterli bir seviyede olmadığı görülmektedir (Çarkçı, 2011: 135).

2.6.Engelliler ve Çalışma Hayatı

Bu konuda literatürdeki engellilerin çalışma hayatında yer almasını engelleyen faktörler; işveren tutumları, engelli bireyin sahip olduğu nitelikler, istihdama yönelik politikalar, ülkenin gelişmişlik düzeyi ve engellilerin çalışma hayatında karşılaştığı problemler yer almaktadır.

2.6.1.Engellilerin Çalışma Hayatında Yer Almalarını Engelleyen Faktörler

Literatürde engellilerin çalışma hayatında yer almasını engelleyen faktörler; işveren tutumları, engelli bireyin sahip olduğu nitelikler, istihdama yönelik politikalar, ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyi olarak yer almıştır.

2.6.1.1.İşverenlerin Tutumları

Engelli bireyler için önemli zorluklardan bir tanesini yöneticilerin ön yargıları oluşturmaktadır. Bu ön yargılar engelli bireylerin işe alınması sırasında ortaya çıkmaktadır. Örneğin, bireyler özgeçmişine engelli ibaresini yazmışlar ise işverenler iş yerleri için engelli kadrosuna istinaden bireyi görüşmeye çağırmışlardır. Yasada yer alan %3'lük oran sanki aşılabilir bir oran olarak kabul edilmektedir. Ancak yasada geçen %3 lük oran en az işe alım oranını ifade etmektedir (Meşhur, 2004: s.9).

İşverenlerle yapılan bir odak görüşme çalışmasında, işverenlerin çalıştıracakları engelli bireylerde en iyi özelliklere sahip olanı çalıştırmanın işteki riski de en aza indirdiği ve bireyin işe olan katkısının daha fazla olduğu görüşü ortaya çıkmıştır (Stensrud, 2007).

İşverenler, yöneticiler ve diğer çalışanlar kamu ve özel sektörde engelli istihdamıyla ilgili yeterli bilgi ve bilinci gösterememektedirler (Orhan, 2013: 192) Toplum da istihdam konusunda yeterli bilince sahip değildir Bu bilince sahip olmadığı için özellikler işverenler engelli bireyler için ‘acaba yapabilirler mi?’ kaygısını yaşamaktadırlar. İş hayatında yer alan engelli bireylerin başarılı ve üretken olabilmesi için işyerinde önlemler alınarak belli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu noktalar dikkate alınıp uyarlamalar yapılmadığında çalışan engelli bireylerin üretken olmayıp bir işe yaramadığı kanaatinin oluşmasına sebep olmaktadır. Bunun sonucunda istihdamda yer alamayan engelli bireyler için de yeni engeller oluşmaktadır (Öztürk, 2011: 30).

Engelli bireylerin yeterli niteliklere sahip olmadıkları, üretken olmadıkları, işyerine uyum sağlayamayacakları gibi doğruyu yansıtmayan düşünceler engelli bireylerin istihdamını zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu önyargılar engelli bireylere yönelik ayrımcı davranışların oluşmasına sebep olmaktadır (Baybora, 2006: 229).

Engellilere yönelik tutumlar iyileşmiş olsa da çalışma hayatında yer alan engelli bireylere yönelik oluşan ön yargılar işverenlerin zamanla engelli çalışanla ilgili olumsuz tutum sergilemesine sebep olmuştur (Bradley, 2009: 9).

2.6.1.2.Engelli Bireylerin Sahip Olduğu Nitelikler

İşe girmek için başvuran engelli bireylerin önemli bir kısmının okuma yazma bilmemesi, ilkokul mezunu olması ve yeterli mesleki nitelikleri kazanmamış olması gibi daha çok bireyin kendinden kaynaklanan sebepler, engelli bireylerin iş hayatında yer almasını güçleştirmektedir (Toplu, 2009: 91).

İşverenler, işyerinde yer alacak engelli bireylerde iş tecrübesine bakmakta olup iş yerindeki çalışma ortamında en az eğitimle yer alacak engelli bireyleri istemektedir. Çalışma hayatında yer alacak engelli bireylerde uzun süre işsiz kalma ve çalışma alışkanlıklarının azalması ve iş tecrübesinin eksik olması çalışma

hayatında yer alacak diğer bireylere göre daha fazla problem teşkil etmektedir (Barnes, 1994: 81-82).

Türkiye’de mesleki eğitiminden mahrum kalan engelli bireylerin büyük bir bölümü okuma yazmaya bile sahip değildir. Akıldan çıkarılmayacak bir noktada engelli bireylere yönelik ön yargıların silinmesinde engelli bireylerin başarılarının önemli olduğudur. Bu noktadan bakıldığında engelli bireyleri bir işte istihdam etmeden önce engelli bireylerin sahip olduğu nitelikler artırılmalı ve bireylerin istenen nitelikleri taşıdığı işi bulması sağlanmalıdır (Köksal, 2010: 63).

Engelli bireylere yönelik sunulan eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri yeterli seviyede değildir. Engelli bireylere yönelik mesleki eğitimler iş gücü piyasasının beklentilerine göre hazırlanmadığından engellilerin nitelik, eğitim ve tecrübeleri iş gücü piyasasının taleplerini karşılayamamaktadır. Bu nedenle engelli bireylerin mesleki yetersizlikleri açısından değerlendirilip işe alındığı açık işler sağlanamamaktadır (Kayacı, 2007: 75).

2.6.1.3.İstihdama Yönelik Politikalar

Türkiye’de engelli bireylerin istihdamı genellikle kanuni zorunluluklarla, kanunda yer alan oranlarla sağlanmaktadır. Engelli istihdamında kota sistemi zorunlu olup özel sektör işverenlerinin ve kamu sektöründekilerin yasaya uyması zorunlu tutulmuştur (Toplu, 2009: 95). Ancak engelli bireyler için işsizliğe yönelik alınan önlemlerin ve sorumlu olan kurumların sayıca fazla olması ve problemin çok boyutlu olması, kavram ve bürokratik karışıklığa sebep olmakta, sorunların çözümünde, toplumsal, siyasal, psikolojik ve yasal konular meydana gelmektedir. Bu noktada da engellilerin istihdam edilmesinde en etkili gücü yasamayı elinde tutan devletin sistemli bir politika izlemediği görülmektedir (Eren, 2010: 63).

Engelli bireylerin problemlerine çözüm sağlamak için atılan adımlar genellikle kağıt üstünde kalmakta olup ve pratikte uygulanabilen çalışmalar ise yetersiz kalmaktadır. Türkiye’de altyapı yetersizlikleri, üretilen projelerde engellilerin dikkate alınmaması, toplumun önyargılarının çözülememesi ve yetişmiş insan gücünün bilinçlendirilmemesi gibi sebeplerle ulaşılmak istenen hedeflere ulaşamamaktadır (Çarkçı, 2011: 55).

Engelli bireylerin toplumda üretken kişiler olarak yer almaları, sosyal güvenlikleri ve gelirlerinin korunmasına yönelik önlem ve teşvikleri içeren sistemler mali açıdan yük oluşturduğundan uygulanan teşvikler eksik olmaktadır (Kayacı, 2007: 79). Bu noktada devletin en önemli işlevlerin biri olan ve çeşitli toplumsal grupların huzurunu sağlamaya yönelik önemli bir nokta olan sosyal politikalara güncel hayatta yer vermek gerekmektedir. Engelli bireyler için sosyal politikalar önemli olmaktadır. İstihdam, sağlık, eğitim üretim ve yatırım gibi sosyal ve ekonomik değerlerin devlet tarafından belirli politikalarla güvencesinin sağlanmaması, engelli bireyler de dahil bir çok sosyal grubun dezavantajlı bir durum yaşamasına sebep olmaktadır. Sosyal devlet olma konusu dezavantajlı gruplar söz konusu olduğunda eksik kalmaktadır. Özellikle engelliler ve diğer dezavantajlı gruplar arasında görülen işsizlik, eğitim sorunları ve diğer sosyal problemlerin yoğunlukta olması devletin sosyal politikalara gerektiği özeni göstermediğini ve sosyal politikaları uygulamadaki eksikliğinin bir göstergesidir (Çarkçı, 2011: 49).

Devlet sivil toplum örgütleri, tüm kamu kurumları ile ortak çalışmalara yapmalıdır. Yapılacak ortak çalışmalar ile sosyal hayata uyum, mesleki eğitim, sağlık kontrolü, istihdam fırsatları, özel eğitim, fiziksel koşulların uygunluğu, uzman kadro ihtiyaçlarının belirlenerek yeni düzenlemeler yapılmalıdır. Çözüm sağlayacak politikalar oluşturulmalıdır (Hasırcıoğlu, 2006: 113).

Türkiye’de engel bireylerin istihdamlarını artırmak için mutlaka kota sistemi dışında diğer yöntemlerinde etkin olarak uygulanması gerekmektedir. Ayrımcı davranışlara karşı hukuki düzenlemeler ve cezai yaptırımlar hazırlanmalıdır (Baybora, 2006: 265).

2.6.1.4. Ülkenin Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi

Türkiye’de gelişmekte olan diğer ülkelerdeki gibi ekonomik sıkıntılar yaşamaktadır. Engelli bireylere iş sağlanmaması bireylerin istihdamını da güçleştirmektedir. Özellikle küçük ve orta işletmelerin sayısının artırılması, girişimciler için yeterli destek ve teşviğin yapılması ve Türkiye açısından engelli bireyler için sağlanacak sosyal güvenlik tedbirleri son derece önemlidir. Bu nedenle devlet engelli bireyler için alınması gereken sosyal güvenlik tedbirlerine gerekli mali

kaynak miktarı sağlamalı ve bu açıdan etkin bir koruma oluşturmalıdır (Toplu, 2009: 91).

Engelli bireylerin istihdamlarında uygulanacak yöntemlerin ve engellilerin istihdamlarının ülkenin işgücü piyasası ve ekonomisiyle yakın ilgisinin olduğu dikkate alınmalıdır (Boybara, 2006: 265). Ekonomik hareketliliğin ülke geneline dengeli bir şekilde dağılmaması sonucunda kimi bölgeler yoğun bir iş gücü talebinde bulunurken kimi bölgeler ekonomik gelişmişlik düzeyinin düşüklüğü sebebiyle daha az iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. İş gücü piyasasındaki bu durum kimi illerde kotaların yoğun olmasına sebep olmaktadır. Kotaların yoğun olduğu yerlerde iş arayan engelli bireyler yetersiz kalmaktadır. Bu noktada mobilite sorunu ortaya çıkmaktadır. Çünkü engelli bireyler genellikle aile yanında kalan ve ya kalmak zorunda olan bireylerden oluşmaktadır (Kayacı, 2007: 79).

İçinde bulunan ekonomik yapının engelli bireyleri kapsayacak şekilde düzenlenmemiş olması, işverenlerin engelli bireyleri çalıştırmak konusundaki önyargıları ve tereddütleri de engelli istihdamının önündeki engeller arasında yer almaktadır (Öztürk, 2011: 30).

2.6.2.Engellilerin Çalışma Hayatındaki Problemleri

Türkiye’de engelli bireylerin durumları incelendiğinde var olan sorunlar nedeniyle engelli bireylerin toplumla bütünleşme açısından büyük problemler yaşadıkları görülmektedir. Adlandırmadan itibaren yaşamın birçok alanında yer alan problem, gün geçtikçe büyüyerek çıkmaz hale gelmiştir. Bu durum engelli bireylerin toplumla işlevsel bir bütünlük içinde yaşamalarını zorlaştırmaktadır (Öztürk, 2011: 22).

Engelli bireylerin topluma bir yük oluşturmadan toplum içerisinde yer alması, başka kişilere muhtaç olmadan yaşamasının, üretken bir birey olmanın mutluluğunun tek yolu engelli bireylerin çalıştırılmasıyla mümkün olmaktadır. Toplum içerisinde ciddi sayılarda yer alan engelli bireylerin toplumda tüketici olarak yer alması, kendilerine yeter durumda olmasına rağmen üretim dışı tutulması ülke ekonomisine zarar vermektedir (Şahin, 2001: 2).

Engelli bireylerin istihdamını etkileyen etkenler genel olarak değerlendirildiğinde bu etkenlerin birbiriyle ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Engelli bireylerin istihdam öncesindeki eğitimin yetersiz olması, engellilerin istihdamına yönelik politikalarının eksik kalması, engellilerin eğitim ve vasıf düzeylerinin zayıf olması, genel olarak toplumun engelli bireyler ile ilgili önyargıları, işverenlerin olumsuz tutumları ve engelli bireylere yönelik ön yargıları vb etkenler birbiriyle etkileşim halindedir. İfade edilen engellerin yanında engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştığı problemler sebebiyle istenen başarıyı sağlayamamaları da iş sahibi olmayan engellilerin istihdamını zorlaştıran yeni bir etkenin ortaya çıkmasını neden olmaktadır (Toplu, 2009: 96).

Engelli bireyler her alanda olduğu gibi çalışma hayatında fırsat adaletsizliğinden yoksun kalmaktan kaynaklanan problemler yaşamaktadırlar. Engelli bireylerin yaşadıkları ayrımcılık konularına bakıldığında iş ve iş yerinin özelliklerinin uygun olmaması, araç gereçlerin engelli bireylerin ihtiyaçlarını karşılayamaması, çalışma arkadaşları ve amirleri tarafından yaşadıkları olumsuz tutumlar olarak ifade edilebilir. Araştırmada çalışan engelli bireylerin düşük ücretli, az yeterlilik gerektiren basit işlerde yer aldıkları, ayrıca yüksek engel dereceli cihaz, yardımcı araç kullanan engelli bireylerin çalışma hayatında yerin az olduğu görülmüştür. Engelli bireylerin çalışma hayatı ile ilgili olarak politikaların ve düzenlemelerin olmadığı, çalışan engelli bireylerin çalışma hayatında sahip olması gerekenler hakkında bilinçli olmadıkları da tespit edilmiştir (Yılmaz, 2004: 10).

Tüm ifade edilen engeller, engelli bireylerin istihdam edilmelerine rağmen niteliksiz ve düşük ücretli işlerde çalıştırılmaları, işten çıkarmalarda ilk sıralarda yer almaları gibi problemler yaşamalarına sebep olmaktadır. Fiziksel çevre koşullarının yeterli olmaması, etiketlenme, ulaşım problemleri, işteki verimliliğin yükselmesine katkı sağlayacak teknolojik desteğin olmaması, işte yükselme fırsatlarının sağlanmaması gibi etkenler engelli bireylerin çalışma hayatında en çok karşılaştıkları sorunlar arasında yer almaktadır. Ayrıca diğer çalışanlardan farklı ücret alma, ayrımcılık, işe başlarken uyum süreci için zaman ayarlanmaması engelli bireylerin çalışma hayatlarında yoğunlukta karşılaştığı diğer problem olarak yer almaktadır (Toplu, 2009, s.17).

2.7. Engellilerin Çalışmasıyla ilgili Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de engellilerin istihdamı için iyi bir yasal zemin sağlanmıştır. Anayasa ve diğer kanunlarda istihdam ile yapılan birçok düzenleme vardır (Çarkçı, 2011: 121).

2.7.1. Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler

2.7.1.1. Anayasal Düzenlemeler

T.C. Anayasasının 49. Maddesinde “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*” şeklinde ifade edilmiş ve madde “*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*” olarak açıklanmıştır (<http://www.mevzuat.gov.tr/>).

2.7.1.2. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53.maddesinde ‘*Engelli personel çalıştırma yükümlülüğü*’ başlığı altında engelli bireylerin işyerlerindeki kadro sayısı, ‘*Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır. % 3’ün hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurtdışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro sayısı dikkate alınır.*’ şeklinde ifade edilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr/>).

2.7.1.3. 4857 sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesinde ‘*Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu*’ başlığı altında engelli bireylerin çalıştırılacakları işler ve nasıl çalışacağı ilgili ifadeler yer almaktadır.

‘*İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi veya 21.6.1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16.6.1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12.4.1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci*

maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla hükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.” olarak ifade edilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr>).

4857 sayılı İş Kanunu’nun 101. ve 108. Maddelerinde ‘*Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık*’ ve ‘*İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar*’ başlıkları altında ise engellilerin çalıştırılmadığında işverenlerin ödeyeceği cezaları ve bu cezaların hangi işlerde ve kurumlarca kullanacağı ilgili ifadeler yer almaktadır.

“Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için bin yedi yüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.” olarak ifade edilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr>).

“Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101 ve 106 ncı maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınır.” olarak ifade edilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr>).

2.7.1.4. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un 14.maddesinde ‘*İstihdam*’ başlığı altında engelli istihdamı işe ilgili ifadeler yer almaktadır.

“Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır.

İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.

Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.

Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engellilerin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin, bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işverenler tarafından yapılması zorunludur.

Engellilik durumları sebebiyle iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin istihdam edildiği korumalı işyerlerinin statüsü ve bu işyerleriyle ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca müştereken çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.” şeklinde ifade edilmiştir (<http://www.mevzuat.gov.tr>).

Engellilerin nitelikli istihdamına yönelik yasa ve düzenlemeler dışında; Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, 2005 Engellilerin İstihdam Yılı Konulu 2004/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, Özürlülerin İstihdamı Hakkındaki 2006/15 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 2005-2010 İstihdam Eylem Planı, yararlanılacak diğer ulusal yasal düzenlemelerdir (Mamatoğlu, 2015: 532).

2.7.2.Uluslar arası Sözleşmeler

2.7.2.1.Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmesi

Anayasamızın 90. Maddesine göre Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri Türkiye ‘de kanunların üzerinde olduğundan, sözleşme maddelerinin Türkiye’nin hukuksal ödevlerini olduğunu belirtmek gerekiyor. Sözleşme’nin Çalışma ve İstihdam başlıklı 27.maddesi aşağıdaki gibidir (<http://www.esithaklar.org>).

1. Taraf Devletler, engellilerin çalışma hakkını diğerleriyle eşit bir şekilde tanır ve bu hak, engellilerin açık, kapsayıcı ve erişilebilir nitelikte bir iş piyasası ve

çalışma ortamında, serbestçe seçtikleri bir işte hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler, çalışırken sakatlananlar dâhil tüm engellilerin çalışma hakkının hayata geçmesini, yasama tedbirleri dâhil uygun tüm tedbirleri alarak, güvence altına almalıdır.

2.Taraf Devletler, engellilerin köle olarak tutulmamalarını sağlamalı ve engellileri zorla çalıştırılmaya ve mecburi çalışmaya karşı diğerleriyle eşit bir şekilde korumalıdır.

EHS, tüm engellilerin çalışma hakkının hayata geçmesini tüm tedbirleriyle hedeflemektedir. Sözleşme, engellilerin erişilebilir bir çalışma hayatı ve çalışma ortamında kendi iradeleriyle seçtikleri bir işte çalışma fırsatı vermektedir (<http://www.esithaklar.org>).

2.7.2.2.Engellilerin Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme:

Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labour Organisation*) ILO,Türkiye'nin de 1999 'da taraf olduğu 1995 tarihli Mesleki Rehabilitasyon tavsiye kararı ve 1975 tarihli insan kaynaklarını geliştirme tavsiye kararında yer alan uluslar- arası standartları dikkate alarak, 20 Haziran 1983 yılında Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam sözleşmesini kabul edilmiştir. Engellilerin Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı ile ilgili Sözleşme'nin 7,8,9. Maddeleri aşağıda ifade edilmiştir (<http://www.ilo.org>).

‘Yetkili Makamlar sakatların iş bulmaları, buldukları işi muhafaza etmeleri ve işlerinde yükselmelerini temin etmek üzere mesleki rehberlik, mesleki eğitim, işe yerleştirme, istihdam ve diğer ilgili hizmetlerin sağlanması ve değerlendirilmesine yönelik tedbirleri alır; genel işçi kitlesi için mevcut olan hizmetler mümkün ve müsait olan hallerde gerekli değişiklikleri yapılarak sakatlar için de kullanılır.

Kırsal alanlardaki ve uzak yerleşim merkezlerindeki sakatlar için mesleki rehabilitasyon ve istihdam servislerinin tesisi ve gelişimini teşvik için gerekli tedbirler alınacaktır.

Her üye, sakatların mesleki rehberlik, mesleki eğitim işe yerleştirme ve istihdamından sorumlu rehabilitasyon danışmanlarının ve diğer uygun nitelikli görevlilerin eğitimini ve teminini sağlayacak tedbirleri alır.” (<http://www.ilo.org>).

2.8.Engelli Bireylere Yönelik Mesleki Rehabilitasyon Çalışmaları

Rehabilitasyon, bireyin özürlülüğünü ve engelliliğini azaltmaya ve yaşam kalitesini artırmaya dönük bir eğitim süreci olarak ifade edilebilir (Livanelioğlu, 2007: 53). Bu konuda literatürde yer alan mesleki rehabilitasyon tanımına ve Türkiye’deki mesleki rehabilitasyona yönelik çalışmalara yer verilmiştir.

2.8.1.Mesleki Rehabilitasyon Tanımı

Mesleki rehabilitasyonun amacı, engelli bireyleri mesleğe ve bir işe yerleştirmek için hazırlamaktır. Engelli bireyin herhangi bir işe yerleştirilmesi ve iş için eğitim alması hayata bakış açısı açısından olumludur ve bireyin hayata olan katılımına katkıda bulunur (Kitiş, 2007: 39). Mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim aldıktan sonra çalışma hayatında yer alan engelli birey mutlaka iş ortamında takip edilmeli ve engelli bireylerin iş ve iş adaptasyonu konusundaki eksik yönler tamamlanmalıdır (Yılmaz, 2004: 195).

Mesleki rehabilitasyon, engelli bireyleri herhangi bir işe yerleştirdikten sonra da engelin izlenmesi ve takip edilmesi gibi mesleki hizmetler ile ilgili önlemleri almak ve bireyin toplum içerisinde yer almasını sağlamakla mükelleftir (Genç ve Çat, 2003: 377).

Engelli işgücünün çalışma hayatına katılımını sağlamak için mesleki rehabilitasyon kavramı dikkate alınmalı ve engelli bireyler buralarda verilecek eğitimle iş gücü piyasasında istihdam fırsatı bulmalıdır. Amaca uygun hizmetler verilmeli, sunulan eğitim ile engelli bireyin kendine yeter hale gelmesi sağlanmalıdır. Engelli bireylere yönelik yapılacak tüm faaliyetlerde engelli iş gücünün çalışacağı iş dalında rahat bir şekilde hareket olanağı bulması, işini severek ve isteyerek, sıkılmadan yapabilmesine yönelik çalışmalarla desteklenmelidir. Engelli bireyin işinde mutlu ve huzurlu olması sosyal yaşantısını da olumlu etkileyecek ve toplumsal katılım yönünden bir bütünlük oluşturulması açısından önemli bir adım atılmış

olacaktır. Engelliliğin birey değil bir toplum problemi olduğu tekrar ifade edilmelidir. Böylelikle sosyal dışlanma önlenmiş olacaktır. Engelli bireyler toplumdan ayrı değil, toplumun bir parçası olarak kabul edilmelidir (Hasırcıoğlu, 2006: 33).

2.8.2.Türkiye’de Engellilere Yönelik Mesleki Rehabilitasyon Çalışmaları

Ülkemizde kurum ve kuruluşların birçoğu engelli bireylerle ilgili mesleki eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. Devlet okullarında, özel eğitim kurumlarında ve belediyelerin bünyelerinde olan kurslarda engelliler için mesleki eğitim imkânı sağlanmaktadır (Çarkçı, 2011: 100).

Türkiye’de engelli bireylerle ilgili sosyal politikalar içinde engelli bireylerin temel, özel ve mesleki eğitim faaliyetlerine yer verilmiştir. Engelli bireylerin genel eğitimi engellilerin normal bireylerle bir arada eğitim alma olanağı olan devlet okullarında yer alan kaynaştırma sınıflarıyla ve özel eğitim okulları aracılığıyla sağlanmaktadır. Ayrıca özel eğitime ihtiyaç duyan engelli bireylerin eğitim gereksinimlerini karşılamak için onları toplumla bütünleştirmek ve bir meslek sahibi olmalarını sağlamak için özel eğitim okulları bulunmaktadır (Toplu, 2009: 79).

Ülkemizde mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri genelde kentsel bölgelerde yoğunlaşmıştır. Fakat kentsel bölgelerin yanı sıra kırsal bölgelerde de faaliyetlerin artırılmasına ihtiyaç vardır. Yerel yönetimlerin Türkiye İş Kurumu’nun ve sivil toplum örgütlerinin geliştirecekleri projelerle mesleki eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinin sayıları ve çalışmalarının artırılması gerekmektedir (Hasırcıoğlu, 2006: 28).

Engelli bireylerimizin sosyal hayata kazandırılması, onların rehabilitasyonları ve topluma olumlu yönde katkı sağlayabilmelerinin önünü açmak için belirli sayıda işçi çalıştıran işverenlere işyerlerinde engelli işçi çalıştırma mecburiyeti getirilmiştir. Aynı zamanda bu işverenlere zorunda olmadıkları halde engelli işçi çalıştıran işverenlere sigorta primlerinde teşvik uygulanmaktadır (Uğur, 2014: 377).

İşverenlerin engelli işgücüne olan tutumlarını ortaya konulduğu çalışmadaki işverenler Türkiye İş Kurumu tarafından kendilerine gönderilen engelli bireylerin mesleki eğitim almış bir şekilde gönderilmeleri durumunda iş yerlerinde

çalıştırmaktan yana olduklarını ancak eğitimsiz iş becerisine sahip olmayan bireylerin işyerleri için zaman kaybı olduğunu belirtmişlerdir. İşverenlerin engelli işgücüne karşı olumsuz duruş sergilemelerinin en önemli sebebi bireylerdeki temel ve mesleki eğitim eksikliğinin olmasıdır (Hasırcıoğlu, 2006: 109). Engelli bireylerin mesleki bilgi ve beceri seviyelerinin yetersizliği ve aranılan bilgi ve beceriye sahip olmayışları, Türkiye’de engelli işgücü arasında yapısal işsizlik yaşanmasına sebep olmakta ve işveren açısından engelli işgücü istihdam etmenin maliyetini artırarak işgücü talebinde azalmaya sebep olmaktadır (Kuzgun, 2009: 2456).

Bu noktada önemli olan engelli bireyin eğitim sonrasında verilen eğitiminde uygun bir işte istihdam edilmesini sağlamaktır. Verilen mesleki eğitim engelli bireye maddi bir kazanç edindirmelidir. Hedefimizi verilen eğitim sonrasında nitelikli hale gelen engelli bireylerin bağımsız bir şekilde yaşamlarını devam ettirmeleri, ekonomik özgürlüğünü kazanarak toplumda yer almaları sağlamak olarak ifade edilebiliriz (Hasırcıoğlu, 2006: 33).

İşyerlerindeki çalışanlar ve işverenler, mesleki örgüt ve odalar çeşitli basın yayın organları vasıtasıyla ya da İş –Kur tarafından verilecek olan kurslarla, yasal düzenlemeler ve özel gereksinimi olan bireylerin özellikleri, ihtiyaçları ve istihdamları konusunda bilgilendirilmeleri engelli bireylerin istihdamına olumlu katkı sağlayacaktır (Güneş ve Akçamete, 2014: 13).

Engelli bireylerin istihdam öncesinde eğitim mesleki eğitim ve özel eğitim programları ile yeterince korunmaları bireylerin istihdamını kolaylaştırmada ve istihdam sonrasında daha az problemlere karşılaşmalarında önemli rol oynamaktadır. Engellilerin ilgi beceri ve istekleri yönünde meslek edindirme hizmetlerinin yapılandırılması engellilere yönelik politikaların başında gelmektedir. Bu doğrultuda eğitim alan özürllülerin istihdam edilmelerinde kazandıkları beceri ve meslekler dikkate alınmalı ve bu yönde işe yerleştirmelerin yapılması gerekmektedir (Yılmaz, 2004: 195)

2.9.Tutum

2.9.1.Tutum Kavramı

Tutum kavramı genel olarak bireyin çevresindeki herhangi bir olgu ya da nesne ile ilgili tepki yönelimini ifade eder. Başka bir ifadeyle tutum, bireyin olay, olgu ya da durum ile ilgili yapması gereken olası davranış biçimi şeklinde aktarılabilir (İnceoğlu, 2010: 7).

Tutum, bazı davranışlara sebep olduğu varsayılan ancak kendisi gözlenemeyen eğilimlerdir. İnsanlar bu tutumlara sahip olarak doğmazlar, Yaşayarak öğrenirler. Bu öğrenme etkinlikleri ise okullar vasıtasıyla gerçekleşir (Cavkaytar, 1990: ii).

Tutum kişi, nesne, küme ya da düşüncelerle ilgili olarak devamlılık arz eden inanç, duygu ve düşünceler bütünü olarak ifade edilebilir. Bir başka ifadeyle tutum, belli bir nesneye ya da durum ile ilgili olarak bir dizi düzenli ve devamlılık gösteren inanılanlar ve duygulardır. Bu duygu ve inanılanlar, nesne, kişi, küme ve ya düşüncelere belirli bir şekilde davranma eğiliminde olma sonucuna götürür (Özyürek, 2000: 8).

2.9.2. Tutumu Oluşturan Öğeler

Tutum bir “ön düşünce biçimi” ya da “ruhsal ve sınırlar bir hazırlık” olarak ifade edildiğinden gözlenmesi mümkün olmamaktadır. Bunun sonucu olarak tutumun gözlenebilen bir davranış olmadığı görülmektedir. Tutum gözlenememesinin yanında tutumların anlaşılmasında davranışlar açılmalı olmaktadır. Bu da göstermektedir ki davranış tutumlarla ilgili olmakta ve davranışın bir unsuru olmaktadır (Demirkıran, 2010: 70).

Tutumların duygusal, zihinsel ve davranışlar olarak üç oluşturuğu ögesi bulunmaktadır. Bu öğeler arasında genellikle örgütlenme, dolayısıyla da içi tutarlılık olduğu ifade edilebilir. Bu varsayıma göre kişinin bir konu ile ilgili bildikleri (zihinsel öğe),ona nasıl bir duyguyla yaklaşacağını (olumlu, olumsuz, nötr) ve ona karşı nasıl bir davranış sergileyeceği (davranışsal öğe) tayin eder. Bireyin bir durum, nesne ya da kişi ile ilgili duygusal, zihinsel ve davranışsal anlamda sergilediği duruş kişinin tutumunu gösterir. Dolayısıyla da tutumun ortaya çıkması için söz konusu üç

öge arasında uyumlu ve örgütsel bir ilişki ve koordinasyon olması gerekmektedir (İnceoğlu, 2010: 20).

2.9.3.Tutum Kuramları

Tutum olgusunun geliştirilen yeni kuramlarla daha önemli olduğundan yola çıkılarak tutumun duygusal, davranışsal ve zihinsel öğelerinin birbirleriyle ilişkisi ve uyumu üzerine yeni kuram ve modeller ortaya çıkmıştır. Bu kuram ve modeller sayesinde birbiri ile ilişkisiz gibi duran birçok durumda açıklığa kavuşmuştur (İnceoğlu, 2010: 53).

İnceoğlu tutum değişim kuramlarını Öğrenme kuramları, İşlevsel (Functionalist) Kuramlar, Zihinsel (Bilişsel) Kuramlar, Zorunlu Tutum Değişikliği, Zihinsel Uyuşum Kuramı, 'İki-Süreç' Kuramı olarak ifade etmiştir.

2.9.4.Tutumların Değişmesinde Etkili Olan Değişkenler

İnsanlar tutumları sonradan öğrenmektedirler. Doğduklarında bir tutum sahibi değildirler. Tutumların bazıları kişilerin kendi deneyimlerinden oluşurken bazen de başka kaynaklara dayanabilir (Kağıtçıbaşı, 1999: 118-119).

Yetersizlikten etkilenmiş bireylerle birlikte başarılı yaşantılar sağlayarak ve yetersizlikleri ile ilgili gerekli bilgiler verilerek tutumların değişmesi sağlanabilir. Engelli bireylerin toplumla kaynaştırma ve kabulünde bireylere yönelik hizmetlerin nitelik ve nicelik açısından geliştirilmesinde toplumun bu bireylere olan tutumları önemli olmaktadır. Ülkemizde ve diğer ülkelerde engelli bireyin yakın çevresinin tutumları konusunda önemle durulmaktadır (Akardere, 2005: 79).

2.9.5.Tutumun İşlevleri

Tutumların, araçsallık, bilgi birikimi sağlamak, ifade edicilik ve ego koruyuculuk olmak üzere dört temel işlevi bulunmaktadır. Buna göre tutumlar, birey için bilgi birikimi sağlarlar; bireyin hedeflerine varmada araçsal rolleri vardır, onların hedeflerine ulaşmada uygun yol ve yöntemleri seçmelerine aracı olurlar ve sonucunda bireyin algılamasında dış faktörlerden olumsuz etkilenecek sapmasına

ya da bozulmasının önüne geçerek algıda tutarlılık oluşturulmasına katkı sağlarlar (İnceoğlu, 2010: 33).

2.9.6.Tutumların Ölçülmesi

Tutumların doğrudan ölçülememesi durumunda bu dolaylı bir davranış aracılığıyla sağlanır. Tutum ölçekleri aracılığıyla yapılan ölçmede kullanılan davranış kalıbı bireyin sorulara verdiği cevaplarla ve ya düşüncelerini ifade etmesi şeklindedir (Erçelik, 2004: 37).

Ölçme açısından tutumların bazı boyutları önemlidir. Tutumun boyutları arasında, yönü, derecesi ve yoğunluğu tutumları ölçmede önemli olmaktadır. Tutumun yönü tutumun hoşlanma, hoşlanmama, pozitif-negatif oluş gibi duygusal özelliktedir. Tutumun derecesi tutumun kabul ya da reddetme boyutlarının duygusal tonunun seviyesini göstermektedir. Tutumun yoğunluğu ise dışa yönelik bir davranışa dönüşebilme ihtimali, diğer tutum alanları içindeki güçlü ya da zayıf olma durumunu ifade etmektedir (Köklü, 1995: 86).

2.10. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde engellilerin çalışma hayatı ve işverenlerin engelliler ile ilgili tutumlarına yönelik Türkiye’de ve yurtdışında yapılan araştırmalar yer almaktadır.

2.10.1. Türkiye’de yapılan Araştırmalar

Fırat (1993) küçük işyeri sahiplerinin eğitilebilir düzeyde zihinsel özürlü çocukları işyerlerinde çalıştırmaya karşı tutumlarını belirlemeye yönelik 3 ayrı meslek grubundan 50 küçük işyeri sahibi ile yaptığı çalışmada işverenlerin zihinsel engelli bireyleri çalıştırma konusunda olumsuz tutumların olumlu tutumlardan daha fazla olduğu sonucuna varmıştır.

Özmen (1996) işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışmasına yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılmasıyla ilgili 80 işveren ile yaptığı çalışmada, engel türü ve firmada çalışan personel sayısı ile engelli bireylerin işe alınması arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Ancak işverenlerin engelli bireyler ile ilgili deneyimi, işverenin eğitim seviyesi,

engellinin işe alınmasına yönelik tutumlar arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Genel olarak işverenlerin engelli bireyleri işe alınmasına yönelik tutumların olumlu tutumdan olumsuzla doğru daha fazla bir eğilimde olduğu sonucuna varmıştır

Şahin (2001) Türkiye’deki sakatların çalışma hayatındaki sorunları adlı araştırmasında Çorum ve çevre iller ile İstanbul ilindeki kamu ve özel sektördeki 150 engelli çalışanla görüşme yapmıştır. Engelli çalışanlar arasında ortopedik engellilerin çoğunlukta olduğu, işte yer alan engelli bireylerin engel oranlarının da düşük olduğu, engellilerin çalıştığı işlerin genelde basit, uzmanlık ve özel beceri gerektirmeyen işler olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca engelli çalışanların işe girerken zorlandığı ancak büyük çoğunluğunun işini sevdiği, engelli çalışanların yarısının engel durumunun işi yapmasına engel teşkil etmediği, amirlerin kendileri ve diğer çalışanlara karşı aynı tutum sergilediği sonucuna ulaşmıştır.

Ünal (2003) Eskişehir’deki çalışan sayısı 50 ve üstü olan 75 işyerinin insan kaynakları yöneticilerine yönelik istihdam edilebilirlik becerileri ve bu becerilerin kazandırılmasıyla ilgili stratejiler konulu araştırmasında işverenlerin iş başvurusu yapan bireylerde teknoloji, uyum, akademik işlem, sorumluluk, düşünme, kendini yönetme, ekip çalışması, iletişim becerilerine dikkat etmekte olduğunu belirtmiştir. Çalışanların sahip oldukları beceri seviyeleri ile işverenlerin gerekli olduğunu düşündüğü becerilerin seviyeleri değerlendirildiğinde işverenlerin iş başvurusu yapan bireyleri ifade edilen beceri sınıfının hiç birinde yeterli görmedikleri sonucuna ulaşmıştır.

Yılmaz (2004) çalışan özürhümlerinin iş yaşamında karşılaştığı sorunlar ve bunları etkileyen etmenleri belirlemeye yönelik Ankara ilindeki özel ve kamu sektöründe yer alan 62 işyerindeki 341 engelli çalışanla görüşme yapmıştır. Engellilere yönelik politikaların ve düzenlemelerin bulunmadığı, engelli çalışanlarında çalışma hayatına ilişkin beklentileriyle ilgili bilinçli olmadıkları, çalışan engelli bireylerin düşük ücretli az nitelik isteyen basit işlerde yer aldıkları ayrıca engel derecesi yüksek olan yardımcı araç-gereç kullanan engelli bireylerin çalışma hayatında az yer aldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Akardere (2005) işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik İstanbul ilinde 50 -110 arası işçi çalıştıran 100 işveren ile yaptığı çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim, mesleki deneyim, engelli yakını olup –olmaması değişkenlerine göre işveren tutumlarının farklılaştığını, kurum türü, çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre işveren tutumlarının farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

Baran ve Cavkaytar (2007) İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileriyle ilgili İstanbul ilinde 20 işveren ile yaptığı araştırmada işverenlerin, zihinsel engelli bireylerin iş yaşamında yer alabilmeleri için sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim ve akademik becerilere sahip olması gerektiğini belirttiklerini, zihinsel engelli bireylerin işe göre hazırlanması ve işveren ve işyeri tecrübesinin artırılmasının gerekli olduğu, ayrıca okulların ağırlıklı olarak aile ve toplumu bilgilendirme konularına yer vermesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Eren (2010) engelli istihdamı önündeki engeller ve bu engellerin aşılmasına yönelik yapılacakları ortaya çıkarmak için Kocaeli ilindeki 24 işveren ve 34 çalışan engelli birey ile engellilerin işyerinde çalıştırılması üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda engellilerin işte kendini başarılı gördükleri, yaptıkları işte memnun oldukları, çoğunlukla iş uyumunda zorlanmadıkları, engelli çalışanlar yaptıkları işlerle ilgili bir özel eğitim aldıklarını ifade ettiklerini belirtmiştir.

Köksal (2010) işveren açısından özürhüklerin istihdamı sırasında karşılaşılan sorunları belirlemek için İstanbul Avrupa yakasında 50 ve üstü işçi çalıştıran 13 işyerindeki işverenlerle Türkiye’de engelli istihdamı ve bir araştırma adlı çalışma yapmıştır. İşverenlerin, engelli işgücünün yetersiz olduğu, iş başvurusuna gelen engelli bireylerin öz güvenlerinin olmadığı, engelli çalıştırmanın artı bir maliyet getirdiği, engelli çalışanların işten çıkarılma korkusu yaşadıkları, teknik anlamda donanımlı engelli bulamadıkları için engellilere uygun iş bulmada zorlandıkları ve fiziki koşulların engelli çalıştırmaya elverişli olmadığı görüşlerine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Mamatoğlu, Dökmen ve Yıldırım (2011) işgücü piyasasının engelliler açısından analizi araştırmasında Türkiye genelindeki 50 ve daha fazla işçi çalıştıran

1587 işveren/işveren temsilcisinin özürlü istihdamına yönelik tutumlarını değerlendirmek amacıyla yaptığı araştırmasında işveren veya işveren yetkililerinin eğitim, cinsiyet, yaş gibi özelliklerinin engelli çalışanlara yönelik tutumları etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Eratey ve Çetin (2013) Bolu ilindeki 194 işveren ile yaptığı işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları adlı çalışmasında işverenlerin tutumları orta düzeyde olduğu ve bu tutumların işverenlerin engelli yakını olma özelliğine göre değiştiği, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, çalışma süresi ve engelli olma özelliklerine göre değişmediği sonucuna varmıştır.

Tören (2014) İstanbul kamu sektöründe çalışan 16 engelli kadın ile kamuda çalışan engelli kadınların problemlerini belirlemeye yönelik yaptığı araştırmasında çalışan engelli kadınların estetik kaygılar sebebiyle göz önünde olacak işlerde çalışmadıkları, arka planda yer alan işlerde çalıştıklarını belirtmiştir. Ayrıca işe gelmede erişilebilirlik sorunu yaşadıkları, nitelsiz veya iş yükünün fazla olduğu işlerde yer aldıkları, iş yerinde üstleri ve arkadaşlarıyla ilişkilerinin zayıf olduğu, materyal eksiklikleriyle karşılaştıkları, seçim sınav hizmetleri gibi ekstradan dışlandıkları sonuçlarına ulaşmıştır.

Güneş ve Akçamete (2014) Çorum ilindeki 12 işverene yönelik yaptığı özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı çorum örneği adlı çalışmasında işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerinin neler olduğunu belirlemeyi amaç edinmiştir. İşverenler, özel gereksinimi olan bireylerin istihdamları için sorumluluk alma, teknolojiyi kullanma, uyumlu olma, ekip ile çalışma, iletişim kurma, akademik, güvenlik ve iş becerilerine sahip olma gibi özellikler gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca engelli bireylerin iş ve iş yeri deneyimlerinin artırılmasının ve işe göre hazırlanmalarının önemli olduğunu, bu bireylerin okuldaki eğitimlerinin bir kısmını işyerinde almalarını, iş tanımlarının yapıp öğrencilerin buna göre eğitim alması ve meslekler, mesleki eğitimler konusunda bilinçlendirilmesinin önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Gönülaçan (2016) engelli istihdamına yönelik işveren tutumları: Trabzon Örneği adlı çalışmasında engelli istihdam zorunluluğu olmayan işverenlerin engelli

istihdamına ilişkin tutumları belirlemeyi amaç edinmiştir. Araştırmaya Trabzon ilinde 208 işveren katılmıştır. İşveren tutumlarının yaş, cinsiyet, eğitim, mesleği, çalışma süreleri, engelli yakını olup olmamasının tutumları etkilemediği ve işverenlerin genel tutumlarının ise orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Karakuyu (2017) engelli bireylerin bakışıyla çalışma ve günlük hayattaki sorunları adlı 8 engelli birey ile yaptığı çalışmasında engellilerin sorunlarının ulaşım konusundaki fiziki düzenlemeler, ön yargı ve fazla korumacı davranma konuları ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca engellilerin var olan problemler karşısında, kendileriyle empati kurulması, çevresel düzenlemeler yapılması ve engellilere yönelik fırsat eşitliği sağlanması ile ilgili beklentileri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Şahin ve Cengiz (2017) üniversite personelinin işyerinde engelliye yönelik tutumlarının belirlenmesine yönelik aynı üniversitedeki 115 akademik ve idari personel ile yaptığı çalışmada işyerinde engelli bireylere yönelik tutumlarının genel olarak orta düzeyin üzerinde olumlu olduğu, tutumların cinsiyete, eğitim düzeyi ve görev türü değişkenlerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

2.10.2.Yurt dışında Yapılan Çalışmalar

Fuqua, Rathburn ve Gade (1984) 80 işveren ile yaptığı işverenin sekiz engelli işçinin işçi sorunlarına karşı tutumlarının karşılaştırılması araştırmasında ortopedik engeli ve süregelen rahatsızlığı olan engelli çalışanlara göre görme engelli ve zihinsel engelli çalışanların daha fazla ayrımcılıkla karşılaştığı sonucuna ulaşmıştır. İşverenlerin engelli çalışanlarla ilgili en büyük endişelerinin daha düşük iş verimliliği ve kaza ihtimalin yüksek olması ve işçi tazminat oranları olduğunu tespit etmiştir.

Johnson, Greenwood ve Schriener (1988) 100 işveren ile engellerin çalışanların engellilerinin iş performansı ve iş kişilik özellikleri üzerindeki etkisini değerlendirmelerine yönelik yaptıkları çalışmada iş performansı ile ilgili değişkenleri iş gücü miktarı ve kalitesi, görev süresi, devamsızlık ve personel gelişimine katılım olarak ifade etmişlerdir. İş kişilik özellikleri ile ilgili değişkenleri ise iş rolünün kabulü, takım çalışması, eğitimden kar etme yeteneği, yöneticiyle olan rahatlık ya da kaygı derecesi olarak belirtmişlerdir. İşverenlerin bedensel engelli bireylerin olumlu iş performansları ve iş kişilik özelliklerine sahip olduklarını

düşündükleri, zihinsel ve duygusal engelli bireylerle ilgili görüşlerinin daha az olumlu olduğu, iletişim engeli bireylerle ilgili orta düzeyde endişe duydukları sonucuna ulaşmıştır.

Christman ve Slaten (1991) 120 işveren ile bedensel engelli bireylerin işe alınmasıyla ilgili tutumları belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada bedensel engelli bireylerin işe alınmasına karşı işverenlerin olumlu tutum içerisinde oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Levy, Jessop , Rimmerman ve Levy (1991) 341 işveren ile engelli bireylerin işe alınması ve beraber çalışmasıyla ilgili araştırmasında işverenlerin genellikle olumsuz tutum sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır.

Petty ve Fussell (1992) İleri derece ruhsal ve fiziksel yetersizliği olan, iş verme programı dikkate alarak desteklenmiş engelli bireylere yönelik 47 işverenin tutumlarının incelendiği araştırmada işverenlerin engelli bireylerin iş görebilme düzeyleri ile ilgili olumlu tutum sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır.

Unger (2002) İşgücü engelli kişilere karşı işverenlerin tutumları: efsaneler veya gerçekler adlı araştırmasında, işverenlerin engelli bireyleri işe alırken engelliliğin türü ve derecesine baktıklarını, işe alırken fiziksel engellilerden çok zihinsel ve duygusal engelli bireylerle ilgili endişe duyduklarını belirtmiştir. İşverenlerin engelli çalışanlarla ilgili çalışma potansiyellerine yönelik olarak ifade ettiklerinin engelli çalışanlarla olan deneyimlerinden değil yanlış anlamalardan ve duyduklarından kaynaklandığını ve engelli bireyin engelliliğe sahip nitelikli bir çalışan olarak görülmediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca engelli bireyler ile ilgili iş yaşamında deneyimi olan işverenlerin engellilere karşı daha olumlu tutum sergiledikleri belirtmiştir.

Graffam, Shinkfield, Smith ve Polzin (2002) 643 işverene yönelik engelli bireyleri işe alma ve çalıştırılmasındaki kararı etkileyen etkenlerle ilgili yaptığı araştırmada, bu kararı verirken bireysel etkenler, mali etkenler, sosyal etkenler ve idare yönetimiyle ilgili etkenlerin en önemli 4 etken olduğu belirtmiştir.

Yazbeck, Mcvilly ve Parmenter (2004) Avustralya'daki öğrencilerin, engelli bireylerin çalışma arkadaşlarının ve genel toplumun zihinsel engellilerle ilgili

tutumlarına yönelik 492 kişi ile araştırma yapmıştır. Araştırmasında öğrenciler ve çalışanların benzer tutum sergiledikleri ve her iki grup da yer alan bireylerin genel toplumun üyelerinden çok daha olumlu bir yaklaşım sergilediklerini belirtmiştir. Ayrıca gençler arasında daha yüksek eğitim düzeyine sahip kişiler ile engellilerle ilgili önceden bilgi sahibi olan kişiler veya zihinsel engeli kişilerle düzenli temas halinde olan kişilerin tutumlarının daha olumlu olduğunu belirtmiştir.

Rigg (2005) engelliler arasında işgücü piyasası dezavantajına yönelik İngiltere’de yaptığı çalışmada çalışma hayatında engelli istihdamının az olduğu, engelli erkek çalışanların kazançlarındaki artışların engelli olamayanlara göre daha düşük oranda olduğu, aynı durumun çalışan engelli kadınlar için de geçerli olduğu belirtmiştir. Engelli insanların düşük ücretli çalışma ve işten çıkma olasılığının diğer çalışanlara göre daha fazla olduğu, engel derecesinin ağırlığının işten çıkışları etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Zissi, Rontos ve Papageorgiou (2007) 102 işverenle işverenlerin engelli insanlara yönelik tutumları ve bu tutumların engel türüne göre farklılık gösterip göstermemesiyle ilgili yaptığı çalışmada işverenlerin tutumlarının engel türüne göre değiştiğini işverenlerin hiperaktivite bozukluğu ve işitme engellilere karşı daha ılımlı tutum sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır.

Mansour (2009) 27 işveren ile işverenlerin tutumları ve kaygıları engelli kişilerin istihdamı ile ilgili Suudi Arabistan da yaptığı çalışmada engellilere yönelik belirgin bir politikanın olmadığı, engelli kişinin verimlilik, iş performansı ve işe yönelik becerilerinin eksikliği nedeniyle çalıştırılmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Houtenville ve Kalargyrou (2012) engelli kişiler, işverenler işe bakış açıları, uygulamalar, stratejiler ve zorluklar boş zaman ve konukseverlik ile ilgili 320 işverene yönelik yaptıkları çalışmada, küçük ve orta ölçekli şirketlerin büyük şirketlerden biraz farklı sorunları olsa da, tüm firmaların engelli çalışanların işi yapamadıkları inancı başta olmak üzere ortak bir çok endişeleri bulunduğu tespit etmiştir. İşverenlerin, engelli çalışanları nasıl disipline edeceğini ve değerlendireceğini bilememeleri, engelli kişilerin üretken ve gerekli becerilere sahip olmamalarıyla ilgili endişeleri olduğunu tespit etmiştir. Büyük şirketlerin engelli

kişileri aktif olarak işe almasının küçük şirketlere göre daha muhtemel olduğu, büyük şirketlerin potansiyel maliyetler ve engelli işçilerin güvenliği konusunda daha az endişe duyduklarını belirtmiştir.

Pawłowska ve Konarska (2013) Engelli kadınların çalışma hayatı üzerine yapılan bir araştırmada engelli kadınların sosyal ve mesleki alandaki ayrımcılığa uğradığının, ayrımcılığa yol açan sebeplerin engellilik ve kadın olmayla ilişkili olduğu, Polonya’da engelli kadınların engelli erkeklere oranla iş gücü piyasasına katılımının düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Zappella (2015) 30 işveren ile küçük ve orta ölçekli işletmelerde işverenlerin zihinsel engelli işçileri işe almadaki tutumlarına yönelik araştırmasında, işverenlerin kararlarını etkileyen çeşitli etkenler olduğunu belirtmiştir. Bunlardan birinci etkileyen faktör olarak engellilik kavramı yani(engellinin görünüşü, engelli işçi kavramı, engellinin yetenekleri) ikinci etkileyen faktör olarak işverenin daha önceki engelli çalışan ile ilgili olumlu olumsuz deneyimleri ve üçüncü faktör olarak engellikle ilgili yasal zorunluluk ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Yasal olarak işe aldığı engelli çalışanın kimi işveren için yararlı bir fırsat iken kimi işveren için ise bir yük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

BÖLÜM III

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı engelli çalışanların çalışma alanına yönelik görüşlerinin neler olduğu ve işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının nasıl olduğunu ortaya çıkarmaktır. Literatür incelendiğinde alandaki çalışmaların genellikle işveren ve engelli çalışan gruplarını ayrı ele aldıkları görülmüştür. Engelli bireylere yönelik çalışmaların sınırlı olduğu, yapılan çalışmalarda engellilerden nitel veri (görüşme) yoluyla bilgiler alındığı ve araştırmaya katılan engelli bireylerin çalışma hayatında yer alma durumunun genellikle dikkate alınmadığı görülmüştür. Araştırmamızda engelli istihdamını daha gerçekçi ortaya koymak ve alanda yapılan çalışmaların kapsamını genişletmek için istihdam içinde aktif olarak yer alan engelli çalışanların görüşlerinin alınması amaçlanmıştır. Bu genişletilmiş bakış açısıyla yapılan çalışmaların sayıca sınırlı olmasından dolayı, bu çalışmada katılımcılardan bire bir görüşme yoluyla bilgi alınmasının daha detaylı bilgi sunacağı düşünülmüş, böylece nitel araştırma yöntemlerine başvurulmuştur.

Engelli çalışanların var olan durumunu ortaya koyarken, engelli istihdamının önemli bir ögesi olan ve çalışma hayatında engelli çalışanlarla etkileşim halinde olan işverenlerine yönelik veri toplamanın da çalışmaya daha geniş açıdan bakılmasını sağlayacağı düşünülmüştür. Literatür incelendiğinde işverenler ile yapılan çalışmaların, işverenlerin tutum ve görüşleri olmak üzere iki şekilde araştırıldığı ve çalışmalarda işverenlerin işyerinde engelli çalıştırma durumunun dikkate alınmadığı görülmüştür. Bu çalışmada ise, işyerinde engelli çalışanı olan veya işyerinde daha önce engelli çalıştıran işveren/işveren yetkilileri seçilmiş, bu bireylere tutum ölçeği uygulanarak çalışmada nicel veriye yer verilmiştir. Çalışmanın bu kısmında nicel araştırma yöntemlerine başvurulmasının nedeni ise, literatürde işverenlerin tutumlarını ölçen çalışmaların belirli bir sayıda bulunması ve bu çalışma ile

literatürdeki bulguların genellenebilirliğine katkıda bulunulup bulunamayacağının incelenmek istenmesidir.

Araştırmamızda amaçlanan istihdam içinde aktif yer alan engelli çalışanların görüşlerine yer verirken yine istihdam içerisinde engelli çalışanlarla etkileşim içinde bulunan işverenlerin tutumlarını ortaya koyarak var olan durumu her iki açıdan değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmamızda nitel ve nicel verilerin bir arada kullanma durumu ortaya çıkmıştır. Bu araştırma nitel ve nicel verilerin birlikte yer aldığı bir çalışma olduğundan, araştırma yöntemi karma araştırma yöntemi olarak belirlenmiştir. Karma araştırma yöntemi çalışmalarda nitel ve nicel araştırma verilerinin bir araya getirmesini, analizini ve yorumlamasını kapsamaktadır (Leech ve Onwuegbuzie, 2009: 266).

Araştırmada karma araştırma yöntem desen türlerinden yakınsayan paralel desen kullanılmıştır. Karma araştırma desenine karar verirken tamamlayıcılık işlevi dikkate alınmıştır. Popper (1963) Tamamlayıcılık işlevinde amaçlanan nicel ve nitel verilere bir arada yer vererek araştırmanın daha detaylandırması ve zenginleştirilmesidir. Bunun için nitel ve nicel verilerin birbirini tamamlayacak şekilde olmasına yönelik düzenlemeler yapılır (akt: Tunalı vd. 2016: 108). Araştırmada seçilen karma araştırma yöntem desen türlerinden yakınsayan paralel desen, nitel ve nicel verileri aynı zamanda toplayarak ayrı olarak analiz ederek sonucunda elde edilen verileri birleştirmeyi kapsar. Bu desen her iki veri türüne eşit oranda yer verir. Ancak araştırmalar çalışmanın amacına uygun olarak nitel ve ya nicel verilerden birine öncelik verebilirler. Yakınsayan paralel desende nitel ve nicel aşamalarda yer alacak örnekleme seçerken aynı ve ya farklı bireyler seçilebilir (Creswell ve Plona Clark, 2015: 193).

3.2. Araştırma Örnekleme

Araştırmanın amacı engelli çalışanların çalışma alanına yönelik görüşlerinin neler olduğu ve işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının nasıl olduğunu belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, aynı işyerinde yer alan işveren/işveren yetkilileri ile çalışan engelli bireyler bu çalışmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme, Konya ili merkez ilçeleri Selçuklu, Meram ve Ereğli

ilçesinde bulunan özel işletmelerde ve kamu sektöründe yer alan 55 işveren/işveren yetkilisi ile bu işverenlerin bazıları ile aynı işyerinde çalışan 35 engelli bireyden oluşmaktadır.

Nitel araştırma için örneklem belirlenirken;

Araştırmada engelli çalışanların işveren ve işyerine yönelik görüşlerinin neler olduğu amacından yola çıkarak çalışma hayatında yer alan Selçuklu, Meram ve Ereğli ilçelerindeki engelli bireyler belirlenmiştir. Konya merkez ilçeleri Selçuklu ve Meram'daki kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireyler ve işyerleri, Necmettin Erbakan Üniversitesi Engelsiz Yaşam Birimi ve engelli dernekleri aracılığıyla, Ereğli ilçesindeki kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireyler ve işyerleri ise Ereğli' deki engelli dernekleri aracılığıyla belirlenmiştir. Engelli çalışanlar belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmanın amaçları dikkate alınarak bir evreni temsil eden bir örneği yerine amaçlı olarak bir ya da birkaç alt kesimi örnek olarak belirlemektir. Evrenin problemine en uygun kesimi gözlem konusu olarak ele almak olarak da ifade edilebilir (Sencer, 1989: 386).

Araştırmaya katılan engelli çalışanların kişisel bilgilerine bakıldığında; katılım sağlayan engelli bireylerin büyük çoğunluğunun erkek olduğu, yaş aralıklarındaki dağılımın birbirine yakın olduğu, engelli çalışanların en fazla 35 yaş üstü ve 26-30 yaş aralığında yer aldığı, özel ve devlet çalışanların sayısının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Eğitim düzeylerinin lise ve üniversite ağırlıklı olması araştırmada yer alan engelli çalışanların eğitim seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Engelli çalışanların engel türünün çoğunlukla ortopedik engelli olduğu, bu engel türünü takiben zihin ve görme engel türünün yoğunlukta yer aldığı tespit edilmiştir. Engel oranının yoğunlukta %41-%60 arası olduğu dikkate alındığında bu araştırmada engel oranı az olan engelli bireylerin yer aldığı, ancak %81 ve üstü engel türünün de katılımcılar arasında ikinci büyük çoğunluğu oluşturduğu tespit edilmiştir. Engelli çalışanların çoğunluğunun bireysel başvuruya yerleştiği, çalışma sürelerinin yoğunlukla 0-5 yıl arasında olduğu ve hizmet içi eğitim almaları açısından bireylerin sayılarının birbirine yakın olduğu görülmüştür

Tablo 1: Engelli Çalışanların Kişisel Bilgileri

Cinsiyet	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Kadın	7	20,00
Erkek	28	80,00
Yaş	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
20 yaş	0	0
21-25 yaş	7	20,00
26-30 yaş	11	31,42
31-35 yaş	5	14,28
35 yaş üstü	12	34,28
Kurum	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Özel	21	60,00
Devlet	14	40,00
Eğitim	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
İlkokul	5	14,28
Ortaokul	8	22,85
Lise	12	34,28
Üniversite	10	28,57
Engel Türü	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Zihinsel Engelli	8	22,85
Görme Engelli	8	22,85
İşitme Engelli	4	11,42
Ortopedik Engelli	11	31,42
Süreğen Rahatsızlık	4	11,42
Engel Oranı	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
% 40	2	5,71
%41-%60	18	51,42
%61-%80	6	17,14
%81 ve üstü	9	25,71
İşe Girme Şekli	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
İŞKUR	7	20,00
EKPSS	4	11,42
Bireysel Başvuru	16	45,71
Kurum Sınavı	8	22,85
Meslekte Çalışma Süresi	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
0-5 yıl	20	57,14
6-10 yıl	2	5,71
11-15 yıl	7	20,00
16 yıl ve üstü	6	17,14
Mesleki Eğitim Kursu Alma	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Evet	14	40,00
Hayır	21	60,00
Toplam	35	100

Nicel araştırma için örneklem belirlenirken,

Araştırmada işverenlerin engelli çalışana yönelik genel tutum düzeyi ile işverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumların çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, eğitim durumu, kurum türü, çalıştığı sektör, mesleki deneyim, çalıştırdığı engelli birey türü, engelli yakını olup olmaması) farklılaşma durumu amacı dikkate alınarak işverenlerin belirlenmesi hedeflenmiştir. İşveren örneklemine, nitel örneklemde yer alan engelli çalışanların işveren/işveren yetkilisi ile işyerinde engelli birey çalıştıran veya işyerinde daha önce engelli birey çalıştırmış olan işveren/işveren yetkilileri oluşturmaktadır. İşverenler belirlenirken de örneklem türlerinden amaçlı örnekleme seçilmiştir. Amaçlı örnekleme, araştırmanın amaçlarına dikkat edilerek bir evreni temsil eden bir örneği yerine amaçlı olarak bir ya da birkaç alt kesimi örnek olarak tespit etmektir. Evrenin problemine en uygun kesimi gözlem konusu olarak ele almak olarak açıklanabilir (Sencer, 1989: 386).

Araştırmada yer alan işveren ve işveren yetkililerin kişisel bilgilerine bakıldığında; katılım sağlayan işverenlerin yarısından fazlasının erkek olduğu, büyük bir bölümünün üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan işverenlerin büyük çoğunluğunun eğitim seviyesinin yüksek olduğu söylenebilir. İşverenlerin sektörü açısından en büyük oranın toplumsal ve kişisel hizmet sektörü grubunun sahip olduğu, yarısından fazlasının yakın çevresinde engelli birey bulunmadığı, çalıştırılması en çok tercih edilen engel türünün ortopedik engelli olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: İşverenlerin Kişisel Bilgileri

Cinsiyet	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Kadın	13	23,63
Erkek	42	76,36
Kurum Türü	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Özel	44	80
Devlet	11	20
Eğitim	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
İlkokul	2	3,63
Ortaokul	1	1,81
Lise	8	14,54
Üniversite	44	80,0
Sektör	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Giyim	11	20,0
Gıda	9	16,36
Toplumsal ve Kişisel Hizmet	14	25,45
Elektrik Elektronik	3	5,45
Enerji	4	7,27
Tarım	3	5,45
Turizm Konaklama Yiyecek İçecek Hizmetleri	4	7,27
Satış ve Pazarlama	7	12,72
Çalıştırdığı Engel Türü	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Zihinsel Engelli	8	14,54
Görme Engelli	11	20,0
İşitme Engelli	21	38,18
Ortopedik Engelli	29	52,72
Dil ve Konuşma Engelli	5	9,09
Süreğen Rahatsızlık	12	21,81
Meslekte Çalışma Süresi	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
0-5 yıl	13	23,63
6-10 yıl	18	32,72
11-15 yıl	7	12,72
16 yıl üstü	17	30,90
Engelli Yakını Bulunma	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Evet	25	45,45
Hayır	30	54,54
Toplam	55	100

3.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada nitel ve nicel olmak üzere iki ayrı veri türüne yönelik farklı veri toplama araçları kullanılmıştır.

3.3.1. Nitel Veri Toplama Araçları

Nitel verilerin toplanmasında, araştırmada yer alan engelli çalışanların kişisel bilgilerini belirlemek için ‘Kişisel Bilgi Formu’ engelli çalışanların işveren ve işyerine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla da ‘Yarı yapılandırılmış Görüşme Formu’ kullanılmıştır.

3.3.1.1. Engelli Çalışanlara Yönelik Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda öncelikle araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili kısa bir açıklamaya yer verilmiştir. Araştırmanın güvenliği açısından katılanlardan isim alınmamıştır. Bu formda engelli çalışanların demografik bilgilerine yer verilmiştir. Engelli çalışanlara yönelik olarak hazırlanan kişisel bilgi formunda yaş, cinsiyet, çalıştığı kurum, eğitim durumu, engelli türü ve engel oranı, kurumdaki görevi, işe yerleştirilme türü, çalışma süresi, çalıştığı alanda katıldığı mesleki eğitim kursuna ilişkin 10 soru yer almaktadır.

3.3.1.2.Engelli Çalışanlara Yönelik Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Bu araştırmada engelli çalışanların işveren ve işyerine yönelik görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formu, araştırma amacına yönelik olan verilerin sözlü olarak elde edilmesi amacıyla hazırlanmış, görüşme sırasında engelli çalışanlara sorulacak soruları içeren bir formdur.. Görüşme formundaki sorular hazırlanırken literatür taraması yapılmıştır. Güneş ve Akçamete’nin (2014), Mamatoğlu, Dökmen, Yıldırım’ın (2015), Baran ve Cavkaytar’ın (2007), yapmış oldukları araştırmadaki görüşme sorularından yararlanılmıştır. Oluşturulan görüşme formu alanında 3 uzman öğretim elemanın görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşünde gerekli düzenlemeler yapılarak son haline getirilmiştir. Ardından görüşme sorularının uygulamasına yönelik gerekli izinler alınarak Konya Ereğli ilçesindeki okullarda görev yapan 15 engelli çalışana pilot uygulama yapılmıştır. Görüşme sonunda soruların uygun olduğu sonucuna

varılmıştır. Pilot uygulamadaki 7 soru herhangi bir düzenleme yapılmadan bu araştırmada kullanılmıştır.

3.3.2.Nicel Veri Toplama Araçları

Nicel verilerin toplanmasında, araştırmada yer alan işverenlerin kişisel bilgilerini belirlemek için ‘Kişisel Bilgi Formu’, İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla da ‘İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği’ kullanılmıştır.

3.3.2.1. İşverenlere Yönelik Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda öncelikle araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili kısa bir açıklamaya yer verilmiştir. Araştırmanın güvenliği açısından katılanlardan isim alınmamıştır. Bu formda işverenlerin demografik bilgilerine yer verilmiştir. İşverene yönelik olarak hazırlanan kişisel bilgi formunda cinsiyet, çalıştığı kurum, eğitim durumu, hizmet verdiği sektör, kurumdaki görevi, meslekte çalışma yılı, işyerindeki çalışan personel sayısı, çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu dağılımı, çalıştırdığı engelli türü ve engel oranı, engelli birey işe alma şekli, engelli yakının olup olmadığına ilişkin 12 soru yer almaktadır.

3.3.2.2. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği

İşyerinde engelliye yönelik tutumları belirlemek amacıyla geliştirilen Mamatoğlu, Dökmen ve Yıldırım (2015) araştırmasındaki İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum Ölçeği’dir. Engelli istihdamına genel yaklaşım” (20 madde), “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” (toplam 15 madde) ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” (toplam 12 madde) olarak adlandırılan toplam 47 sorudan oluşan üç faktörlü bir yapısı olup ölçek türü likert türü ölçektir. Ölçekte tepkileri belirlemek amacıyla beşli likert tipi derecelemeye yer verilmiştir. (Kesinlikle Katılıyorum - Katılıyorum – Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum – Katılmıyorum – Kesinlikle Katılmıyorum) Ölçeğin amacı iş yerinde engellilere yönelik tutumları değerlendirmektir.

İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği'nin 3 faktörlü bir yapıdan oluşmakta olup ölçeğin 3 faktörün kapsadığı bazı maddeleri ters kodludur. Bu sebeple doğrudan ifadelendirilen maddelerde “kesinlikle katılıyorum”5, “katılıyorum” 4, “ Ne katılıyorum ne katılmıyorum” 3, “katılmıyorum” 2, “kesinlikle katılmıyorum” 1 puan alırken, ters ifadelenmiş maddelerde puanlama tersten yapılmaktadır. İş Yerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği'nden yüksek toplam puan işverenlerin engelli çalışanlara yönelik genel olumlu tutumları, düşük toplam puan ise işverenlerin engelli çalışanlara yönelik genel olumsuz tutumları ifade etmektedir.

3.4.Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplamak amacıyla geliştirilen, engelli çalışanların işveren ve işyeriyle ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” ve “Engellilere Yönelik Kişisel Bilgi Formu” ile Mamatoğlu, Dökmen ve Yıldırım (2015) tarafından geliştirilen “İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği” ve ‘ İşverenlere Yönelik Kişisel Bilgi Formu’ uygulanmıştır. Araştırmada kurum ve işletmelere araştırmacı şahsen giderek işveren ve yöneticilere gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra doldurmaları için anket verilmiş ve işverenler anketi elden doldurduktan sonra işyerinde yer alan engelli çalışanlarla görüşme yapmak için yöneticinin ve görüşülen kişinin izni alınmıştır. Engelli çalışana araştırma ile ilgili gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra hazırlanan görüşme formundaki sorulara geçilmiş, görüşmeler yüz yüze yapılmış ve ortalama 8 dakika sürmüştür. Engelli çalışanlar ile görüşmeler ses kaydı cihazıyla ile kaydedilmiştir.

3.5.Verilerin Analizi

3.5.1.Nitel Verilerin Analizi

Literatürdeki engelli çalışan ve/veya işverenlere yönelik olarak düzenlenmiş görüşme formu ve tutum ölçeğinde yer alan maddelerden hareketle yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu aşamada yarı yapılandırılmış görüşme formundan elde edilen bulguların analizine yer verilmiştir. Engelli

Çalışanlardan elde edilen veriler nitel araştırma yöntemlerinden olan betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanan veriler, engelli çalışanlardan izin alınarak ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Engelli çalışanlarla yapılan görüşmeler tamamlandıktan sonra araştırmacı tarafından ses kayıtlarında bir değişiklik yapılmadan görüşmelerin dökümü yapılmıştır. Yazılı hale getirilen görüşmelerin tamamı tek tek okunarak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucuna göre her bir soru maddesinde yer alan yanıtlardan “Görüşme Kodlama Anahtarı” oluşturulmuştur. Görüşme kodlama anahtarında yer alan kategorilerin uygunluğunun belirlenmesi amacıyla her bir görüşme için boş görüşme kodlama anahtarı oluşturulmuştur. Engelli çalışanlarla yapılan görüşmelerden tesadüfi olarak 3 görüşme seçilerek araştırmacı ve bir uzman tarafından birbirinden bağımsız olarak görüşme kodlama anahtarına göre değerlendirilmiştir. Araştırmacı ve uzmanın yaptığı bu işaretlemleri tutarlılığını belirlemek amacıyla görüşme kodlama anahtarındaki her bir sorunun cevabı tek tek karşılaştırılmıştır. Yapılan bu çalışmanın sonucunda görüşme kodlama anahtarının sorularının cevabını oluşturan kategorilerde değişiklik yapılması gerekli görüldüğüne değişiklikler yapılarak görüşme kodlama anahtarına son şekli verilmiştir. İncelenen içerikte belirlenmiş maddelerin hangi sıklıkla tekrar ettiğinin frekans ve yüzde hesaplamaları yapılarak veriler tablolaaştırılmıştır. Her bir maddenin yüzdelik değeri maddeye verilen yanıt sayısının o soruya verilen toplam yanıt sayısına bölünmesiyle elde edilmiştir. Çalışmanın güvenirliğinin sağlanması açısından engelli çalışanların görüşlerinden “doğrudan alıntılara” yer verilmiştir.

3.5.2. Nicel Verilerin Analizi

Araştırmanın başında çalışma grubuna ilişkin anket ile toplanan verilerin frekans ve yüzdelik dağılımları bulunmuştur. Verilerin genel özelliklerini ortaya koyabilmek amacıyla tanımlayıcı (frekans, standart sapma, ortalama) istatistik analizlerine yer verilmiştir. Araştırmada, işyerinde engelliye yönelik tutumlar lği iç tutarlılık analizleri Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. Bu analiz sonucunda engelli çalışana yönelik tutum lğinin Cronbach Alfa katsayısı 0.928

olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri güvenirlik için kabul edilebilirlik sınırı olan .70'in üzerindedir ve araştırmanın güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların kişisel bilgilerine göre ölçek verilerini karşılaştırmadan önce, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı One Sample Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro- Wilk testleri ile incelenmiştir. Her iki analiz sonucunda da verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir. Ancak araştırma grubunun 55 kişi olması nedeniyle hipotez testlerinde bağımsız değişken kategorilerinin n sayılarının 30'un altına inmesi nedeniyle karşılaştırmalar için nonparametrik test yöntemleri kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin her kategorisi için örneklem büyüklüğü 30'un altındayken yine parametrik olmayan testler tercih edilmelidir (Başol, 2014).

Araştırmada kullanılan süreksiz değişkenler cinsinden İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği'ne ilişkin tutum puanlarının farklılıklarını saptamak üzere hipotez testleri uygulanmıştır. Süreksiz değişkenin kendi arasında iki kategoriye ayrıldığı durumlarda nonparametrik tekniklerden Mann-Whitney U testi, ikiden fazla sayıda kategoriye ayrıldığı durumlarda ise nonparametrik tekniklerden Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki tüm sonuçlar iki yönlü olarak sınanarak ve anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir. İstatistik tüm analizler SPSS-25 paket programda gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3: İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği'ne İlişkin KMO ve Bartlett Testleri

Bartlett Testi	KMO İstatistiği	0.556
	Ki-kare (yaklaşık)	2025.853
	Serbestlik Derecesi	1035
	Olasılık (anlamlılık)	0.000

Faktör analizine alınan İşyerinde Engelli Yönelik Tutumlar Ölçeği'nde 0.05 düzeyinde anlamlı çıkan Bartlett Testi ($p=0.000<0.05$) ve 0.556 çıkan KMO istatistiği ölçeğin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Bu bölümde engelli çalışan ve işveren/işveren yetkilisinden veri toplama araçları ile elde edilen verilerin analizi, bulguları ve bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

4.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi ‘engelli çalışanların işyeri ve işverene yönelik görüşleri nelerdir?’ şeklinde belirlenmiştir. Bu bölümde görüşmeye katılan engelli çalışanların işyeri ve işverenlerine ilişkin görüşleri sunulmaktadır. Engellilerin iş yaşamı, engellilerin beklentileri, engelli istihdamına, işverenlerin işyerindeki uygulamalarına yönelik görüşlerine ilişkin alt başlıklar aşağıda yer almaktadır.

1.Engelli çalışanların iş yaşamı; çalışma alanında sahip olunması gereken yeterlilikler, işte yaşadığı güçlükler, işyerindeki iş dağılımı

2.Engellilerin beklentileri; işverenden beklentileri

3.Engelli istihdamı

4.İşverenlerinin iş yerindeki uygulamaları; işverenin sorunlara yaklaşımı, işverenin engelli çalışanlara karşı tutumları şeklinde alt başlıklar altında sunulmaktadır

4.1.1.Engelli Çalışanların İş Yaşamı

Bu bölümde çalışma alanında sahip olunması gereken yeterlilikler, işte yaşanan güçlükler ve işyerindeki iş dağılımına yönelik engelli çalışanların görüşleri yer almaktadır.

4.1.1.1. Çalışma Alanında Sahip Olunması Gereken Yeterlilikler

Engelli çalışanlara işyerinde çalışanların sahip olması gereken yeterliliklere ilişkin ‘Çalıştığınız iş yerindeki çalışan ya da çalışacak olan engelli bireyin sahip olması gereken yeterlilikler nelerdir?’ soru yöneltilmiştir.

Engelli çalışanlar, engellilerin çalışma alanında sahip olması gereken yeterlilikler ile ilgili olarak kendi işyerinde çalışacak olan engelli bireyin; teknoloji bilgi ve becerisi, iş becerisi, iletişim becerisi, akademik beceri gibi yeterliliklere sahip olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bir işyerinde çalışacak engelli bireyin en çok teknoloji bilgi ve becerisine sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir. Teknoloji bilgi ve becerisini genellikle bilgisayar ve bilgisayardaki Office programlarını kullanmak olarak ifade etmişlerdir. İkinci olarak bir iş yerinde engelli çalışanların en çok iş becerisine sahip olması gerektiğini, iş becerisiyle ilgili olarak genellikle işin gerektiği becerileri yapmaya yönelik ifadeler kullanmışlardır. İletişim becerisiyle ilgili olarak düzgün ve uygun hitap etme, insan ilişkilerinde iyi olma, akademik beceri ile ilgili olarak iş tanımına uygun eğitim alma, okuma yazma bilme, en az lise mezunu olma, alanında uzman olma konularını vurgulamışlardır. Engelli bireyler çalışma alanında sahip olması gereken yeterlilikleri kendi çalıştıkları işleri dikkate alarak ifade etmişlerdir.

Tablo 4: Çalışma Alanında Sahip Olunması Gereken Yeterlilikler

Yeterlilikler	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Teknoloji bilgi ve becerisi	13	31,70
İletişim becerisi	9	21,95
İş becerisi	11	26,82
Akademik beceri	8	19,51

Aşağıda engelli çalışanların sahip olması gereken yeterliliklere ilişkin görüşlerinden kesitlere yer verilmiştir.

“Bu işi yapabilmesi için temel web tasarımı, Office, Excel gibi bilgisayar programlarıyla ilgili bilgi sahibi olmalı ve bu programları kullanabilmelidir” (engelli çalışan 37).

“İş ve günlük yaşamını sürdürürken karşılaştığı insanlarla pozitif iletişim içerisinde olmalı ve diksiyonun düzgün olması gerekir. Bu noktalara dikkat edildiğinde bir çok şey kolaylaşmış oluyor” (engelli çalışan 10).

“Koli yapmayı, makineyi temizlemeyi bilmeli. Temizliğe önem vermelidir”(engelli çalışan 28).

“İş yaşamındaki süreçte yapılması gereken işler gösteriliyor, sadece okuma yazma bilmesi yeterli”(engelli çalışan 19).

4.1.1.2 İşte Yaşanılan Güçlükler

Engelli çalışanların işte yaşadığı güçlüklerle ilişkin ‘İş yerinizde hangi beceri alanına ilişkin yeterliliklerde zorlanmaktasınız?’ soru yöneltilmiştir.

Engelli çalışanların bir kısmı işte zorlanmadıklarını ifade ederken bir kısım engelli çalışan da işte zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Engelli çalışanlar güçlük yaşadığı alanları; iş becerisi, fiziki koşullar, engelli duyarlılığı, olumsuz tutum, iletişim, teknolojik cihazların eksikliği, teknolojik bilgi eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Engelli çalışanlar iş yerinde en çok iş becerilerinde zorlandıklarını performansının ve beden gücünün üstünde işler verildiğini belirtmişlerdir. Fiziki koşullarla ilgili yaşadığı zorlukları ise bina içi fiziki düzenlemelerin eksik olması olarak ifade etmişlerdir. İletişim alanında yaşadığı güçlükleri, düşündüklerini aktaramama, düzgün ve uygun hitapta bulunamama olarak belirtmişlerdir. Engelli duyarlılığı ile ilgili ise engelli farkındalığının olmaması ve engel seviyesine göre uygun iş verilmemesi şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 5: İşte Yaşanılan Güçlükler

Güçlük yaşadığı alanlar	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
İş becerisi	10	25,64
Engelli duyarlılığı	2	5,12
Olumsuz tutum	1	2,56
Teknolojik cihazların eksikliği	2	5,12
Teknolojik bilgi eksikliği	1	2,56
İletişim	4	10,25
Fiziki koşullar	3	7,69
Zorlandığı yok	16	41,02

Aşağıda engelli çalışanların işteki uyumuna ilişkin görüşlerinden kesitlere yer verilmiştir.

‘‘İşyerinde koli kaldırma, koliyi çekmede ve ürünlerin taşınmasında zorlanıyorum. Bu işi yapabilmek için gücümün olması gerekiyor. Başka bir alanda zorlanmıyorum’’(engelli çalışan 19).

‘‘Kamuda işinden dolayı insanlarla karşı karşıya kalıyorsun, Bazı insanlarla ilk karşılaştığımda engel durumumun farkında olmalarına rağmen daha sonra tavırları değişebiliyor’’(engelli çalışan 36).

“Santral görevini yaparken yeterli teknolojik araç gereç desteği sağlanmadığı için dahili numaraları bağlarken sorun yaşadım”(engelli çalışan 9).

“ İşyerindeki makine kullanımında yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadığım için zorlanıyorum”(engelli çalışan 18).

“Tabi kaldırımlarda ve bina içerisinde bir fiziki düzenlemenin olmaması beni zorluyor”(engelli çalışan 17).

“ Herhangi bir zorlanma yaşamadım.17 yıldır hiçbir şey yaşamadım”(engelli çalışan 7).

4.1.1.3. İşyerindeki İş Dağılımı

Engelli çalışanlara işyerindeki iş dağılımına ilişkin ‘İş yerinizde size verilen işlerle diğer bireylere verilen işler arasında ne gibi farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz?’ soru yöneltilmiştir.

Engelli çalışanların bir kısmı işyerindeki iş dağılımına ilişkin kendileriyle ile diğer çalışanlar arasında iş farklılığı olmadığını vurgulamışlardır. Engelli çalışanların bir kısmı da kendileriyle ile diğer çalışanlar arasında iş farklılığı olduğunu vurgulamışlardır. İş farklılığı olduğunu ifade eden engelli çalışanların bir kısmı işteki farklılığı olumlu anlamda ifade ederken bir kısmı da olumsuz olarak ifade etmişlerdir. İşte ki farklılığı olumsuz olarak ifade eden engelli çalışanlar, işverenlerin verilen işlerde engellilerin görüşünü ve yeterliliklerini dikkate almadıklarını ve genellikle kendilerini geri hizmet pozisyonundaki görevlere verdiklerini ifade etmişlerdir. Engelli çalışanların verilen işlerdeki farklılığı kendileri açısından genellikle olumlu yönde olduğunu ifade etmişlerdir. İşte ki farklılığı olumlu ifade eden engelli çalışanlar işverenlerin engeline uygun kolay ve hafif işler verdiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 6: İşyerindeki İş Dağılımı

İş dağılımındaki farklılık	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
İş farklılığı var	15	42,85
İş farklılığı yok	20	57,14

Aşağıda engelli çalışanların işyerindeki iş dağılımına ilişkin görüşlerinden kesitlere yer verilmiştir.

“İş yeri paketleme işi üzerine olduğu için diğer çalışanlarla aynı işi yapıyoruz” (engelli çalışan 28).

“Raporum olduğu için diğer çalışanların yaptığı getir –götür işlerini yapmıyorum. Genellikle oturarak yapılan hafif işler veriliyor” (engelli çalışan 7).

“Öncelikle ne kadar eğitilmiş olursak olalım engelli demek genellikle geri hizmet pozisyonlarında değerlendirmek gibi algılanıyor hali hazır bizim artılarımızdan genellikle yöneticilerin haberi olmuyor. Engelliden daha iyi nasıl faydalanılır gibi bir istişare yapılmamakta olup kalifiye terfi engellilerde uygulanmıyor” (engelli çalışan 5).

4.1.2. Engellilerin Beklentileri

Bu bölümde engelli çalışanların işvereninden beklentilerine ilişkin görüşleri yer almaktadır.

4.1.2.1. İşvereninden Beklentileri

Engelli çalışanlara işvereninden beklentilerine ilişkin ‘Çalıştığınız işyerindeki işveren beklentileriniz nelerdir?’ soru yöneltilmiştir.

Engelli çalışanların işverenden beklentilere ilişkin görüşlere bakıldığında engelli çalışanlar yoğunlukla fiziki düzenleme, engelli duyarlılığı, olumlu tutum konularında görüş belirtmişlerdir. Fiziki düzenlemelerle ilgili genellikle asansör, asansörde sesli sistem, kurum içi navigasyon, rampa gibi düzenlemeleri, engelli duyarlılığı ile ilgili olarak iş dağılımında engelin ve engellinin sahip olduğu yeterliliğinin dikkate alınması, engelliden iş verimin engel ve yeterlilik ölçüsünde beklenilmesi ve engellilik ile ilgili işverenlerin bilgi sahibi olması gerektiğini ifade

etmişlerdir. Bunun dışında çalışma saati, dinlenme saati, dinlenme ortamı, izin konularında beklentilerini ifade etmişlerdir. Engelli çalışanların bir bölümü de işvereninden herhangi bir beklentileri olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 7: İşvereninden Beklentileri

İşvereninden beklentiler	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Fiziki düzenleme	9	23,07
Engelli duyarlılığı	5	12,82
Olumlu tutum	6	15,38
Çalışma saati	3	7,69
Dinlenme saati	2	5,12
Dinlenme ortamı	1	2,56
İzinler	3	7,69
Beklentim yok	10	25,64

Aşağıda engelli çalışanların işvereninden beklentilerine ilişkin görüşlerinden kesitlere yer verilmiştir.

“Ortopedik engellime yönelik olarak rampa ve kendi başıma işyerine girebilmek ve iş yerinde dolaşmak için düz bir zemin olmalı. Bu mümkün değilse asansör yaptırılmalı”(engelli çalışan 17)

“Engelli olarak değer verilip ifade ettiklerim dikkate alınarak ihtiyaçlarımın karşılanması gerektiğini düşünüyorum ”(engelli çalışan 8).

“Ben duymadığımda hemen öfkelenmeyip söylediklerini bir daha tekrar etmelerin istiyorum”(engelli çalışan 4).

“Çalışma saati olarak bir problemim yok ancak diğer engelli çalışan arkadaşlarım için çalışma saati esnetilebilir ve ya engelli çalışanlar daha az çalıştırılabilir”(engelli çalışan 37).

“Çok yorgun olduğumda yorgunluğumu giderecek bir mola olması gerekir. Bunu dışında yanımızda olmaları yeterli”(engelli çalışan 14).

“Yorulduğum zaman iş yerinde bir dinlenme odası olmalı ve burada dinlenip çalışmaya devam etsem işimde daha verimli olacağını düşünüyorum”(engelli çalışan 29).

‘‘Kamu da olduğu gibi özel sektörde de engellilerin çalışma saati ve çalışma ortamı düzenlenmeli. Özellikle kışın zorlu şartlarda olan tatil zamanlarında özel sektörde çalışan engelli bireye izin verilmelidir’’(engelli çalışan 17).

‘‘Çalışma saatim normal maaşımı da düzenli alıyorum bunun dışında hiç bir düzenlemeye ihtiyacım yok’’(engelli çalışan 24)

4.1.3.Engelli İstihdamı

Engelli çalışanlara, engellilerin istihdam şekillerine ilişkin ‘Engelli bireylerin istihdam edilme şekli hakkında ne düşünüyorsunuz?’ soru yöneltilmiştir.

Engelli çalışanların engelli istihdam şeklinin dışında engelli istihdamına ilişkin görüşlerini de ifade etmişlerdir. Engelli çalışanlar, engelli çalışan sayısı, kamuda engelli istihdamı, EKPSS ile engelli istihdamı, İŞKUR aracılığıyla engelli istihdamı ve hizmet içi eğitim konularını ifade etmişlerdir. Ağırlıklı olarak engelli çalışan sayısı, EKPSS ve İŞKUR aracılığı ile engelli istihdamı ve kamuda engelli istihdamı konularını vurgulamışlardır. Engelli çalışan sayısı ile ilgili olarak özel sektörde ve özellikle kamuda engelli istihdam sayısının artırılması gerektiği ifade etmişlerdir. EKPSS ile engelli istihdamına yönelik olarak genellikle sınavın engelliler açısından gerekli ve adil olduğunu ifade etmişlerdir. İŞKUR aracılığıyla engelli istihdamında ise İŞKUR’un engel türüne göre uygun iş verdiğini ve engellileri kısa sürede işe yerleştirdiğini belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitimle ilgili olarak işe yerleştirme öncesi ve iş sırasında iş ve mesleğe yönelik eğitimlerin verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Engelli çalışanların bir kısmı engelli istihdam şekli ilgili bir fikri olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 8: Engelli İstihdamı

Engelli istihdamı	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Engelli çalışan sayısı	4	10,52
Kamuda engelli istihdamı	5	13,15
EKPSS ile engeli istihdamı	9	23,68
İŞKUR ile engelli istihdamı	6	15,78
Hizmet içi eğitim	2	5,26
Fikrim yok	9	23,68
Görüş belirtmedi	3	7,89

Aşağıda engelli çalışanların engelli istihdamına ilişkin görüşlerinden kesitlere yer verilmiştir

“Engellilerin maddi anlamda ve sağlık yönünden ihtiyaçları dikkate alındığında diğer insanlara göre daha fazla istihdam edilmesi gerektiğini düşünüyorum”(engelli çalışan 7).

“Kamu da engelli alımlarında sosyal devlet olarak aldığımız puana bakıyor ve kamuda özrüne ne olursa olsun size uygun bir iş bulunuyor”(engelli çalışan 3).

“Engelli istihdamı açısından şu an ki EKPSS sistemini, tek bir sınavdaki puanın dikkate alınıp hakkın ve adaletin sağlanarak yerleştirmenin yapıldığı adil bir sistem olarak düşünüyorum”(engelli çalışan 10)

“Bireysel başvurudaki sürecin uzunluğuna göre İŞKUR alımlarında işe alım süreci daha kısa ve engellilerin yapabilecekleri işleri görme imkanı oluyorlar(engelli çalışan 20)

“Engelli istihdamında engelli bireylere iş eğitimini verdikten sonra işe atasalar bireyler işte zorlanmaz, bulunduğu yere daha faydalı olur. Ayrıca istihdam edildiği kurumdaki yönetici de eğitime yönelik iş verir(engelli çalışan 36).

4.1.4. İşverenlerinin İş Yerindeki Uygulamaları

Bu bölümde işverenin sorunlara yaklaşımına ve işverenin engelli çalışanlara karşı tutumlarına yönelik engelli çalışanların görüşleri yer almaktadır.

4.1.4.1. İşverenin Sorunlara Yaklaşımı

Engelli çalışanlara işverenin sorunlara yaklaşımına ilişkin ‘Zorlandığınız alanlarda işveren nasıl yardımcı olmaktadır? Sorusu yöneltilmiştir.

Engelli çalışanların, işverenin sorunlara ilişkin yaklaşımları konusunda da ayrıldıkları görülmüştür. Bazı engelli çalışanlar işverenlerin sorunlara karşı olumlu yaklaşım sergilediklerini belirtmişlerdir. İşverenlerin sorunlarla ilgili olarak görev paylaşımı yaptıklarını, iş yükünü azalttıklarını, öğrenme süresi tanıdıklarını, işin öğretimini yaptıklarını ifade etmişlerdir. Engelli çalışanların bir bölümü de işverenlerin sorunlara karşı olumsuz bir tutum içerisinde olduklarını belirtmişlerdir.

İşverenlerin sorunlara olumsuz yaklaşımı ile ilgili olarak işleri tek başına yaptıklarını ya da işverenlerin, kendilerinin sahip olduğu yeterlilikler, engel türü ve seviyeleri dışında işler verdiklerini dile getirmişlerdir..

Tablo 9: İşverenin Sorunlara Yaklaşımı

İşverenin sorunlara yaklaşımı	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
İşverenin sorunlara olumlu yaklaşımı	14	40,00
İşverenin sorunlara olumsuz yaklaşımı	5	14,28
İşyerinde sorun olmadığı için görüş belirtmeyenler	16	45,71

Aşağıda engelli çalışanların işverenin sorunlara yaklaşımına ilişkin görüşlerden kesitlere yer verilmiştir.

“Yöneticiler genelde dosya taşıma işlerinde diğer arkadaşları görevlendiriyor. Bize görevlendirdikleri işlerde de arkadaşlar yardımcı oluyor ”(engelli çalışan 11).

“Bize engellimize göre hafif işler verdiler”(engelli çalışan 28).

“İşverenim bana karşı sabırlı davranarak işi öğrenmem için fırsatlar tanıdı. Böylelikle iş ortamına alıştım”(engelli çalışan 17).

“İşyerinde verilen iş de işveren yardımcı olmuyor işi tek başıma yapıyorum”(engelli çalışan 19).

“Çok fazla yönetici değiştirdik bir kısmı anlayışlıydı bir kısmı ise anlamıyordu sürekli bir şeyler yapmamı istiyordu. İşyerinde sekreterlik yapıyordum. Aynı zamanda çay, kahve servisi de yaptım. İçecek doldurma ve servisi yapmakta zorlanacağımı hissetmiyor ya da önemsemiyor”(engelli çalışan 9)

4.1.4.2. İşverenin Çalışanlara Karşı Tutumları

Engelli çalışanlara, işverenin çalışanlara karşı tutumlarına ilişkin ‘Çalıştığınız iş yerindeki işverenin size karşı tutumuyla diğer çalışanlara karşı tutumunda ne gibi farklılıklar görüyorsunuz? soru yöneltilmiştir.

Araştırmada çalışan engellilerin işverenlerin engelli çalışana yönelik tutumları konusunda ayrıldıkları görülmüştür. İşveren tutumlarında farklılık olduğunu ifade eden bazı engelli çalışanlar işverenlerin olumlu tutum içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. Olumlu tutumlarla ilgili olarak işverenin yapılacak işlerde kolaylık

sağladığını, işyerinde yapılacak düzenlemeleri kendilerine sorduklarını ifade etmişlerdir. İşveren tutumlarında farklılık olduğunu ifade eden engelli çalışanların bir bölümü de işverenlerin olumlu bir tutum içerisinde olmadıklarını belirtmişlerdir. İşverenlerin olumsuz tutumlarıyla ilgili olarak işverenin işyerinde kendilerine sormadan işler verdiklerini, görev dağılımında adil davranmadıklarını, kendilerini ikinci sınıf birey olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Bir kısım engelli çalışan ise işverenin tutumuyla ilgili görüş belirtmemiştir.

Tablo 10: İşverenin Çalışanlara Karşı Tutumları

İşveren tutumları	Frekans(f)	Yüzdelik(%)
Tutumlarda farklılık var	16	45,71
Tutumlarda farklılık yok	15	42,85
Görüş belirtilmedi	4	11,42

Aşağıda engelli çalışanların işverenin sorunlara yaklaşımına ilişkin görüşlerinden kesitlere yer verilmiştir.

‘‘İş ortamındaki çalışmamıza göre bize kolaylık sağlıyorlar’’(engelli çalışan 11)

‘‘Engellimizden dolayı gece vardiyası, çalışma saati, hastalık vb. durumlarda bize sorularak bizim yararımıza düzenlemeler yapılıyor’’(engelli çalışan 19).

‘‘Bazı durumlarda ikinci sınıf birey olarak görüldüğümü düşünmüyorum’’(engelli çalışan 20).

‘‘Hiçbir fark görmüyorum’’(engelli çalışan 18).

‘‘Hepimize aynı davranıyorlar’’(engelli çalışan 24).

4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi ‘İşverenin Engelli Çalışana Yönelik Genel Tutum Düzeyi Nasıldır’ ? şeklinde belirlenmiştir.

Tablo11: İşveren Engelli Çalışana Yönelik Tutum Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Ölçek	N	En Düşük	En Yüksek	Ort	Std. Sapma
Engellilere Yönelik Tutum	55	2.87	4.85	4.03	0.48

Tablo 19 incelendiğinde, işveren/işveren yetkililerine uygulanan engelli çalışana yönelik genel tutum ölçeği sonucunda en düşük tutum puanının 2.87, en yüksek tutum puanının 4.85 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan işveren/işveren yetkililerinin engelli çalışana yönelik tutum puanlarının 4.03 ile orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre Konya’da Selçuklu, Meram ve Ereğli ilçelerinde araştırmaya katılan işveren/işveren yetkililerinin engelli çalışana yönelik tutumuna ilişkin orta düzeyin üzerinde olumlu tutuma sahip olduğu söylenebilmektedir.

4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Aşağıda işveren/işveren yetkililerinin engelli istihdamına yönelik tutumlarının cinsiyete, eğitim durumuna, kurum türüne, çalıştığı sektöre, mesleki deneyime, çalıştırdığı engelli birey türüne, engelli yakını olup olmamasına göre farklılaşmakta mıdır? alt problemine ilişkin veriler sunulmuştur.

Tablo 12: Cinsiyet değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	SO	ST	U	z	p
Kadın	13	28,73	373,50	263.50	-0.188	0.851
Erkek	42	27,77	1166,50			

Tablo 12’deki verilerde görüldüğü üzere, araştırmaya katılan işverenlerin engelli bireylere genel tutumunun cinsiyete göre farklılığının bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. İşverenlerin tutum puanları cinsiyete göre farklılaşmasına rağmen işverenlerin cinsiyeti ile engelli çalışana yönelik tutumları arasında anlamlı düzeyde bir farka rastlanmamıştır($KWH_{(sd=3,n=55)}=1.665$, $p=0.851>0.05$)

Tablo 13: Eğitim düzeyi değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	A.Ort.Sıra	KWH	Sd	p
İlkokul	1	38.50	1.665	3	0.645
Ortaokul	1	44			
Lise	8	29.75			
Üniversite	45	27.10			

Tablo 13'deki verilerde görüldüğü üzere, araştırmaya katılan işverenlerin engelli çalışana yönelik genel tutumunun, eğitim durumuna göre farklılığının bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla Kruskal Wallis H Testi yapılmıştır. İşverenlerin tutum puanları eğitim durumuna göre farklılaşmasına rağmen işverenlerin eğitim durumu ile engelli çalışana yönelik tutumları arasında anlamlı düzeye bir farka rastlanmamıştır. ($KWH_{(sd=3,n=55)}=1.665$, $p=0.645>0.05$).

Tablo 14: Çalıştığı sektör değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Sektör	N	A.Ort.Sıra	KWH	Sd	P			
Giyim	11	31.05	3.241	7	0.862			
Gıda	9	24.94						
Toplumsal ve Kişisel Hizmet	14	24.11						
Elektrik Elektronik	3	23.50						
Enerji	4	31.25						
Tarım	3	32.67						
Turizm Konaklama Yiyecek	4	36.13						
İçecek Hizmetleri								
Satış ve Pazarlama	7	28.36						

Tablo 14'deki verilerde görüldüğü üzere, araştırmaya katılan işverenlerin engelli çalışana yönelik genel tutumunun sektöre göre farklılığının bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla Kruskal Wallis H Testi yapılmıştır. İşverenlerin tutum puanları sektöre göre farklılaşmasına rağmen işverenlerin çalıştığı sektör ile engelli çalışana yönelik tutumları arasında anlamlı düzeyde bir farka rastlanmamıştır ($KWH_{(sd=7,n=55)}=3.241$, $p=0.862>0.05$).

Tablo 15: Çalıştığı kurum değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Çalıştığı Kurum	N	SO	ST	U	Z	P
Devlet	11	24.23	266.5	200.5	-0.873	0.382
Özel	44	28.94	1273.5			

Tablo 15’deki verilere göre, araştırmaya katılan işverenlerin engelli çalışana yönelik genel tutumunun çalıştığı kuruma göre farklılığının bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. İşverenlerin tutum puanları çalıştığı kuruma göre farklılaşmasına rağmen işverenlerin çalıştığı kurum ile işverenlerin engelli çalışana yönelik genel tutumları arasında anlamlı düzeyde bir farka rastlanmamıştır($U=200.5$, $p=0.382>0.05$).

Tablo16: Çalışma süresi değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Meslekteki Çalışma Süresi	N	A.Ort.Sıra	KWH	Sd	P
0-5 yıl	13	31.69	1.551	3	0.674
6-10 yıl	18	26.56			
11-15 yıl	7	31.14			
16 yıl üstü	17	25.41			

Tablo 16’daki verilerde görüldüğü üzere, araştırmaya katılan işverenlerin engelli çalışana yönelik genel tutumunun meslekteki çalışma süresine göre farklılığının bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla Kruskal Wallis H Testi yapılmıştır. İşverenlerin tutum puanları meslekteki çalışma süresine göre farklılaşmasına rağmen işverenlerin meslekteki çalışma süresi ile engelli çalışana yönelik genel tutumları arasında anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır($KWH_{(sd=3,n=55)}=1.551$, $p=0.674>0.05$).

Tablo 17: İşverenlerin Çalıştırdığı Engel Türüne Göre Dağılımların Sonuçları

Engelin Türü	Frekans (f)	Yüzdelik(%)
Zihinsel Engel	8	9,30
Görme Engel	11	12,79
İşitme Engel	21	24,41
Ortopedik engel	29	33,72
Dil ve Konuşma	5	5,81
Süreç Hastalık	12	13,95
TOPLAM	86	100

Tablo17'deki verilerde araştırmaya katılan işverenlerin; (29)%33,72 ortopedik, (21)%24,41 işitme, (12)%13,95 süreç hastalık, (11)%12,79 görme, (8)%9,30 zihinsel ve (5)%5,81 dil ve konuşma engelli bireyleri istihdam ettiği ve ortopedik engelin, diğer engeller arasında daha çok tercih sebebi olduğu görülmektedir.

Tablo 18: Engelli yakınının olması değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Engelli yakını olma durumu	N	SO	ST	U	z	p
Evet	25	28.78	719.50	355.50	-0.330	0.742
Hayır	30	27.35	820.50			

Tablo 18'deki verilerde görüldüğü üzere, araştırmaya katılan işverenlerin engelli çalışana yönelik genel tutumunun işverenin engelli yakını olup olmamasına göre farklılığının bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. İşverenlerin tutum puanları engelli yakını olma durumuna göre farklılaşmasına rağmen işverenlerin engelli yakını olma durumu ile engelli çalışana yönelik genel tutumları arasında anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır ($U=359.50$, $p=0.742>0.05$).

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Araştırmanın amacı, engelli çalışanların çalışma alanına yönelik görüşlerinin neler olduğu ve işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının nasıl olduğunu belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde elde edilen bulgulardan yola çıkılarak yapılan tartışma alt problemlerine göre sunulmuştur.

5.1.Birinci Alt Problem İlişkin Tartışma

Bu bölümde engellilerin iş yaşamı, engellilerin beklentileri, engelli istihdamına yönelik görüşlerine ilişkin alt başlıklar ile ilgili bulgular literatürle desteklenerek tartışılmıştır.

5.1.1.Engelli Çalışanların İş Yaşamı

Bu bölümde engelli çalışanın çalışma alanında sahip olması gereken yeterlilikler, engelli çalışanın işte yaşadığı güçlükler, işyerindeki iş dağılımına yönelik görüşleri literatürle ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

Engelli çalışanlar, engellilerin çalışma alanında sahip olması gereken yeterlilikler ile ilgili olarak; kendi işyerinde çalışacak olan engelli bireyin teknoloji bilgi ve becerisi, iş becerisi, iletişim becerisi, akademik beceri gibi yeterliliklere sahip olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bir işyerinde çalışacak engelli bireyin en çok teknolojisi bilgi ve becerisine sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir. Teknoloji bilgi ve becerisini genellikle bilgisayar ve bilgisayardaki Office programlarını kullanmak olarak ifade etmişlerdir. İkinci olarak bir iş yerinde engelli çalışanların en çok iş becerisine sahip olması gerektiğini, iş becerisiyle ilgili olarak genellikle işin gerektirdiği becerileri yapmaya yönelik ifadeler kullanmışlardır. İletişim becerisiyle ilgili olarak düzgün ve uygun hitap etme, insan ilişkilerinde iyi olma, akademik beceri ile ilgili olarak iş tanımına uygun eğitim alma, okuma yazma bilme, en az lise mezunu olma, alanında uzman olma konularını vurgulamışlardır. Engelli bireyler çalışma alanında sahip olması gereken yeterlilikleri kendi çalıştıkları işleri dikkate alarak ifade etmişlerdir. Engelli çalışanların engellinin bir işyerinde çalışabilmesi

için sahip olması gereken yeterlilikler ile ilgili vurguladıklarıyla literatür değerlendirildiğinde literatürde genellikle işverenler ile yapılan çalışmaların yer aldığı, işverenlerin engelli çalışanlarda aradıkları beceriler ile engelli çalışanların vurguladıkları yeterliliklerin genellikle benzerlik gösterdiği görülmüştür.

Ünal (2003) istihdam edilebilirlik becerileri ve bu becerilerin kazandırılmasıyla ilgili olarak işverenlerin engelli çalışanlarda sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, düşünme, iletişim, akademik işlem ve kendini yönetme becerilerini aradıkları ifade edilmiştir. Baran ve Cavkaytar (2007) işverenlerin çalışan zihinsel engelli bireylerde sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim ve akademik beceriler aradıklarını ifade etmiştir. Güneş, Akçamete (2014) özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamıyla ilgili olarak işverenlerin bir işyerinde çalışacak engelli bireylerin öncelikle iş becerileri daha sonra iletişim ve teknoloji becerisine sahip olması gerektiğine vurgu yapmışlardır. Ju, Zhang ve Pacha (2012) araştırmalarında işverenlerin engelli olan ve engelli olmayan bireyler için farklı beklentilerinin olup olmadığını araştırmıştır. Engelli olan ve olmayan çalışanlar için işverenlerin beklentileri arasında belirgin farklar olduğu, beklentilerdeki farklılığın cinsiyet, hizmet/iş alanı ve bilim/teknoloji alanlarla ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. MESGEP dezavantajlı bireylerin eğitim ihtiyaçları analizi araştırma raporu (2013)'de temel beceriler ve dezavantajlı bireylerin istihdamı konusunda, engelli çalışanın kendiyle barışık olma, birlikte çalışma, temel bilgisayar becerileri ve temel okuma –yazma, aritmetik becerilerine sahip olması gibi becerilerin işverenlerin engelli bireyleri istihdam etmede belirleyici beceriler olduğunu ifade etmiştir.

Engelli çalışanların bir kısmı işte zorlanmadıklarını ifade ederken bir kısım engelli çalışan da işte zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Engelli çalışanlar güçlük yaşadığı alanları; iş becerisi, fiziki koşullar, engelli duyarlılığı, olumsuz tutum iletişim, teknolojik cihazların eksikliği, teknolojik bilgi eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Engelli çalışanlar iş yerinde en çok iş becerilerinde zorlandıklarını işverenlerin performansının ve beden gücünün üstünde işler verdiğini belirtmişlerdir. Fiziki koşullarla ilgili yaşadığı zorlukları ise bina içi fiziki düzenlemelerin eksik olması olarak ifade etmişlerdir. İletişim alanında yaşadığı zorlukları, düşündüklerini

aktaramama, düzgün ve uygun hitapta bulunamama olarak belirtmişlerdir. Engelli duyarlılığı ile ilgili ise engelli farkındalığının olmaması ve engel seviyesine göre uygun iş verilmemesi konularını ifade etmişlerdir. Araştırmamızdaki engelli çalışanların güçlük yaşamadığına yönelik bulgular, literatürde engelli çalışanlara yönelik yapılan çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Engelli çalışanların güçlük yaşadığı alanlarla ilgili ise literatürde genellikle işverenlere yönelik yapılan çalışmalar yer almaktadır. İşverenler, engelli çalışanların zorluk yaşadığı alanlar ile ilgili olarak yoğunlukta işe yönelik beceriler, fiziki yetersizlikler, olumsuz tutum, iş performansı, iletişim, mesleki yetersizlik uyum konularını vurgulamışlardır. Bu açıdan engelli bireylerin vurguladıkları konular literatürle benzerlik göstermektedir.

Şahin (2001) Türkiye’de sakatların çalışma hayatındaki sorunlarıyla ilgili olarak engelli bireylerin büyük çoğunluğunun engel durumunun iş verimini etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Eren 2010 engellilerin iş yerinde çalıştırılmasıyla ilgili engelli çalışanların büyük çoğunluğu (% 75,8) yeni başladığı işyerlerinde uyum sağlamakta zorlanmadıklarını ifade etmişlerdir. Başpınar, Şen ve Atmacan (2015) psikolojik güçlendirme kavramının engelli çalışanlar üzerinde kurumsal açıdan incelenmesine yönelik araştırmasında engelli çalışanların % 97’si iş ile ilgili çalışmaları gerçekleştirecek kapasiteye ve % 99’unun yaptıkları iş ile ilgili gerekli yeterliliğe sahip olduklarını ifade ettiklerini belirtmiştir. Rigg (2005) engelli insanların düşük ücretli çalışma ve işten çıkma olasılığının diğer çalışanlara göre daha fazla olduğu, engel derecesinin ağırlığının işten çıkışları etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Hasırcıoğlu (2006) işverenler engelli bireylerin istihdamında yaşanan sorunların kökeninde engelli bireylerin mesleki yetersizliği, işyerinin fiziksel yetersizliği, engellilerin özgüven eksikliği olması, işverenin olumsuz tutumlar, Türkiye İş Kurumunun yeterince faaliyet göstermemesi, rekabet ortamı gibi faktörlerin olduğunu belirtmişlerdir. Mansour (2009) işverenlerin tutumları ve kaygıları engelli kişilerin istihdamıyla ilgili araştırmasında engelli kişinin verimlilik, iş performansı ve işe yönelik becerilerinin eksikliği nedeniyle iş yerinde çalıştırılmadığı sonucuna ulaşmıştır. Toplu (2009) engelli çalışanların çalışma hayatı içerisinde yer almalarına rağmen vasıfsız ve düşük ücretle çalıştıklarını ve

işten çıkarılmayla ilgili problemler yaşadıklarını ,fiziki koşulların yetersizliği,etiketlenme,teknolojik cihazların eksikliği,,ulaşım sorunları,işte yükselme olanağı tanınmaması,farklı ücret alma,ayrımcılık,işe ilk başladığındaki uyum, gibi sorunlarla karşılaştıklarını belirtmiştir. Köksal (2010) Türkiye’de engelli istihdam ve bir araştırma adlı işverenlere yönelik çalışmada işverenler genellikle engelli çalışanların niteliksiz ve eğitimsiz olduklarını kuruma uyum sağlamakta zorluk yaşadıklarını, işe başladıklarında kurum kültürüne ve kurallara uyarlarsa çalışma hayatında daha başarılı olacaklarını ifade etmişlerdir. Zorluk yaşayan engelli çalışanlar ise zorlanma nedenlerini ortam, çalışma koşulları, tanımadığı insanlarla bir arada bulunma ve insanların ön yargıları olarak ifade etmişlerdir. Houtenville ve Kalargyrou (2012) işverenlerin, engelli çalışanları nasıl değerlendireceğini ve disipline edeceğini bilememeleri, engelli kişilerin üretken ve gerekli becerilere sahip olmamalarıyla ilgili endişelere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Tören (2014) kamuda çalışan engelli bireylerin, işverenin kedilerine hiçbir iş vermemesi, nitelik gerektiremeyen işlerde veya kendi kapasitelerinin üstünde işlerde çalıştırmalarıyla ilgili sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Güneş ve Akçamete (2014) işverenlerin çalışan özel gereksinimi olan bireylerde en çok sıkıntı yaşadıkları istihdam edilebilirlik becerileriyle ilgili olarak yoğunlukta iletişim problemi olmak üzere özel gereksinimi olma durumunu kullanma, nitelikli eleman yetersizliği, iş kalitesi yetersizliği alanlarında problem yaşadıklarını belirtmiştir. En çok sıkıntının iletişim becerilerinde olmasının işverenlerin çalıştırdıkları engel türünün yoğunlukta işitme ve konuşma engelli olmasında kaynaklandığını belirtmiştir. Karakuyu (2017) engelli bireylerin bakışıyla çalışma hayatındaki sorunlarla ilgili engelli bireyin engellinin sürekli dile getirilerek basit işler verilmesi, amirlerin anlayışsızlığı, ulaşım sorunları olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Araştırmaya katılan engelli çalışanların işyerindeki iş dağılımına ilişkin kendileriyle ile diğer çalışanlar arasında iş farklılığı olmadığını vurguladığı gibi engelli çalışanların bir kısmı da kendileriyle ile diğer çalışanlar arasında iş farklılığı olduğunu vurgulamışlardır. İş farklılığı olduğunu ifade eden engelli çalışanların bir kısmı işteki farklılığı olumsuz anlamda ifade ederken bir kısmı da olumlu olarak ifade etmişlerdir. İşte ki farklılığı olumsuz olarak ifade eden engelli çalışanlar,

işverenlerin verilen işlerde engellilerin görüşünü ve yeterliliklerini dikkate almadıklarını ve genellikle kendilerini geri hizmet pozisyonundaki görevlere verdiklerini ifade etmişlerdir. Engelli çalışanların bir bölümü de verilen işlerdeki farklılığın kendileri açısından genellikle olumlu yönde olduğunu ifade etmişlerdir. İşte ki farklılığı olumlu ifade eden engelli çalışanlar işverenlerin engeline uygun kolay ve hafif işler verdiklerini belirtmişlerdir. Literatür incelendiğinde engelli çalışanlar ve işverenler ile yapılan çalışmalarda engelli çalışanlara basit ve uzmanlık gerektirmeyen ve engelli çalışanların kapasitelerinin üstündeki işlerde yer aldıkları ya da engelli çalışanlara hafif işlerde, engelini zorlamayacak işlerde yer aldıkları bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Şahin (2001) araştırmasında çalışma hayatında yer alan engelli bireylerin engel oranlarının düşük olduğu, engellilerin çalıştığı işlerin genelde basit, uzmanlık ve özel beceri gerektirmeyen işler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Köksal (2010) işverenlerin engelli çalışanlarla ilgili olarak engelli bireylere uygun iş bulmakta zorlandıklarını, teknik olarak nitelik sahibi engelli birey bulamadıklarını, engelli çalışanlara hafif işlerde ve ofis işlerinde görev verdiklerini, engelli bireyleri dikkat gerektiren zor işlerde çalıştırmanın uygun olmadığını ifade ettiklerini belirtmiştir. Fuqua, Rathburn, Gade (1984) işverenlerin engelli çalışanlarla ilgili en büyük endişelerinin işçi tazminat oranları, engelli çalışanın daha düşük iş verimliliğine sahip olması ve kaza ihtimallerinin yüksek olması ile ilgili olduğu belirtilmiştir. Karakuyu (2017) engelli bireyler, işverenlerin işyerlerinde engellerini sürekli dile getirerek kendilerine basit işler verdiklerini ve kendilerine karşı anlayışsız davrandıklarını belirtmişlerdir. Tören (2014) kamuda çalışan engelli bireyler işverenlerin, engelliye nitelik gerektiremeyen işlerde çalıştırma, hiçbir iş vermeme ve engellilere kapasitelerinin üstünde iş verme olmak üzere üç farklı iş dağılımı yaptıklarını ifade edilmiştir. Güneş, Akçamete (2014) araştırmasında engelli bireylerin işe göre hazırlanmalarının önemli olduğu, engelli bireylerin iş ve iş yeri tecrübelerinin artırılması, okuldaki eğitimlerinin bir bölümde işyerinde bulunmaları, iş tanımlarının yapıp öğrencilerin bu tanımlara göre eğitim almaları ve öğrencilerin meslekler, mesleki eğitimler konusunda bilgilendirilmeleri gerektiğini belirtmiştir.

5.1.2. Engellilerin Beklentileri

Engelli çalışanların bir kısmı işverenden beklentileri olmadığını ifade ederken bir kısım engelli çalışan da işverenden beklentilerini ifade etmişlerdir. Engelli çalışanlar işverenden beklentilere ilişkin yoğunlukla fiziki düzenleme, engelli duyarlılığı, olumlu tutum konularında görüş belirtmişlerdir. Fiziki düzenlemelerle ilgili genellikle asansör, asansörde sesli sistem, kurum içi navigasyon, rampa gibi düzenlemeleri, engelli duyarlılığı ile ilgili olarak iş dağılımında engelin ve engellinin sahip olduğu yeterliliğinin dikkate alınması, engelliden iş verimin engel ve yeterlilik ölçüsünde beklenilmesi ve engellilik ile ilgili işverenlerin bilgi sahibi olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bunun dışında çalışma saati, dinlenme saati, dinlenme ortamı, izin konularında beklentilerini ifade etmişlerdir. Literatür incelendiğinde işverenden beklentilere ilişkin işveren ve engelli çalışanların da genellikle eşit davranma, dinlenme zamanı kullanma, fiziki düzenleme, önyargı, materyal eksikliğinin giderilmesi, hafif işlerde çalışma konularını vurguladıkları bulguların ilgili literatürü desteklediği görülmüştür.

Eren (2010) engellilerin iş yerinde çalıştırılmasına yönelik engellilerin işverenden beklentileri ile ilgili olarak engellilere önyargısız yaklaşımları, engellilere güvenmeleri, eşit davranmaları, donanım ve araç gereç desteği sağlamaları, fırsat vermeleri çalışma ortamında iş güvencesinin sağlanmasını ifade ederken bir kısım engelli çalışan işverenden bir beklentilerinin olmadığını ifade etmiştir. Özürhükümlerinin sorun ve beklentileri araştırması (2010) sisteme kayıtlı olan engelli bireylerin özür türüne göre, çalıştığı/çalışabileceği işte ihtiyaç duyduğu düzenlemeler incelenmiştir. Bununla ilgili olarak ağır fiziksel iş ve yük getirmeyen işlerde çalışmak, sağlık problemleri nedeniyle çalışma zamanı içinde kısa molalar kullanmak, yarı zamanlı işlerde çalışmak, işin bazı bölümlerinde başka birinden yardım almak, tedavisi için yılda 30 günden fazla izin kullanmak şeklinde düzenlemelere ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Güneş, Akçamete (2014) işverenlerin özel gereksinimi olan bireylerin sayısının iş yerlerinde artırılması için alınacak önlemlerle ilgili olarak ortam düzenlemesi, yasal düzenlemeler, bilgilendirme ve gözetim kavramlarını vurgulamışlardır. Tören (2014) araştırmasında engelli kadınların, estetik kaygılar sebebiyle arka planda yer alan işlerde çalıştıkları, işe gelirken erişebilirlik problemi

yaşadıkları, niteliksiz veya iş yükünün çok olduğu işlerde bulunduklarını, iş yerinde materyal eksiklikleri yaşadıklarını, seçim sınav hizmetleri gibi ekstradan dışlandıkları ifade ettiklerini belirtmiştir. Karakuyu (2017) araştırmasında engellilerin ulaşım konusundaki fiziki düzenlemeler, ön yargı ve fazla korumacı davranma ile ilgili problem yaşadıklarını belirtmiştir. Engellilerin var olan problemlere yönelik beklentilerinin empati kurulması, çevresel düzenlemeler yapılması ve engellilere yönelik fırsat eşitliği sağlanması olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.1.3.Engelli İstihdamı

Engelli çalışanların engelli istihdamına ilişkin görüşlerinde engelli çalışan sayısı, kamuda engelli istihdamı, EKPSS ile engelli istihdamı, İŞKUR aracılığıyla engelli istihdamı ve hizmet içi eğitim konularını ifade etmişlerdir. Ağırlıklı olarak engelli çalışan sayısı, EKPSS ve İŞKUR ile engelli istihdamı ve kamuda engelli istihdamı konularını vurgulamışlardır. Engelli çalışan sayısı ile ilgili olarak özel sektörde ve özellikle kamuda engelli istihdam sayısının artırılması gerektiği ifade etmişlerdir. EKPSS ile engelli istihdamına yönelik olarak genellikle sınavın engelliler açısından gerekli ve adil olduğunu ifade etmişlerdir. İŞKUR aracılığıyla engelli istihdamında ise İŞKUR'un engel türüne göre uygun iş verdiğini ve engellileri kısa sürede işe yerleştirdiğini belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitimle ilgili olarak işe yerleştirme öncesi ve iş sırasında iş ve mesleğe yönelik eğitimlerin verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Engelli çalışanların bir bölümü de engelli istihdam şekli ilgili bir fikri olmadığını belirtmiştir. Literatür incelendiğinde araştırmamızda işveren ve engelli çalışanların istihdam ile ilgili olarak yoğunlukta vurguladığı mesleki eğitim, kamuda engelli istihdamı, engelli istihdamının artırılması bulgularını destekler ifadeler görülmüştür.

Özdemir (2008) Türkiye'de hafif düzeyde zihinsel engelli bireylere meslek edindirme ve istihdamlarına ilişkin politikaların değerlendirilmesinde yönetici, işveren ve veli görüşlerine yönelik araştırmasında tüm görüşenler tarafından istihdam politikalarının geliştirilmesiyle ilgili olarak öncelikle var olan kota sistemin değiştirilmesi gerektiğini belirttiklerini ifade etmiştir. Ayrıca uygun iş fırsatlarının

oluşturulması, mesleki eğitim için gerekli kursların olması, engelli istihdamının desteklenmesi, engelli birey çalıştırmanın bir zorunluluk olarak devlet garantisi altına alınması, işverenlerin, ailelerin ve toplumun genelinin engellilik konusunda bilinçlendirilmesin de ifade ettiklerini belirtmiştir. Köksal (2010), Engelli istihdam eden bazı şirketlerin engelli istihdam politikasının önemli bir teşvik olduğunu, bunun yanında kamu sektöründe de yeterli sayıda engelli istihdamının yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Şahin (2001) engelli çalışanlar genel olarak engelli istihdam sayısının artırılması, engelliliğe uygun iş verilmesi, engellilerle ilgili mesleki kursların açılması, engelli bireyin iş yaşamında yer almasına yönelik fırsat tanınmasını belirttiklerini söylemiştir. Ayrıca yasal düzenlemelerin yapılıp engellilerin bilgilendirilmesi, devletin engellilerin istihdamını desteklemesi, özel işyeri açması, engellilerin bilgi alacağı engelli danışma merkezlerinin kurulması istek ve önerilerini belirtmişlerdir. Orhan (2013) araştırmasında istihdam ile ilgili olarak engelli çalışanların engelli istihdamında devletin öncü olması gerektiğini engellilere yönelik mesleki eğitim kurslarının artırılması gerektiğini, İş-Kur'un özürlü istihdamı konusunda daha aktif olması gerektiği belirttiklerini ifade etmiştir.

5.2. İkinci Alt Problem İlişkin Tartışma

Bu bölümde engelli çalışanların iş yerindeki uygulamalara yönelik olarak işverenin sorunlara yaklaşımı ve çalışanlara karşı tutumları ile ilgili sonuçlar ve işverenlerin engelli çalışanlara yönelik genel tutum düzeyi ile ilgili bulgular literatürle desteklenerek ayrı ayrı tartışılmış ve sonuçların birbiriyle ilişkili olduğu noktalara değinilmiştir.

5.2.1.İşverenlerinin İş Yerindeki Uygulamaları ve İşverenin Engelli Çalışana İlişkin Genel Tutum Düzeyi

Araştırmamızda elde ettiğimiz tutum puanlarına baktığımızda işverenlerin engelli çalışanlara karşı olumlu tutum içinde olduğu sonucu elde edilmiştir. Literatür incelendiğinde çalışmamızdan elde edilen bulgularla alanda yapılan çalışmalarda örtüşmektedir.

Hernandez, Keys ve Balcazar (2000) engelli çalışanlara yönelik işveren tutumlarıyla ilgili olarak engelli bireylerle ilgili önceden olumlu bir yaşantısı olan

işverenlerin engelli çalışanlara karşı olumlu tutumlar sergilediklerini belirtmiştir. Unger (2002) engelli bireyler ile ilgili iş yaşamında deneyimi olan işverenlerin engellilere karşı daha olumlu tutum sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Akardere (2005) işverenlerin engelli çalışanlara yönelik olumlu tutum sergilediklerini belirtmiştir. Dragojeic, Milacic ve Hanak (2010) araştırmasında engelli bireylerle önceden temasta bulunan katılımcıların daha fazla olumlu düşünce ve davranışlar gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. İş gücü piyasasının özürülüler açısından analizi (2011) araştırmaya katılan işverenlerin engelli istihdam eden ve ya geçmişte engelli çalışanı olan ancak şimdi bünyesinde engelli çalışanı olmayan işveren yetkililerin daha olumlu tutum sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Şahin ve Cengiz (2017) araştırmasında üniversitedeki akademik ve idari personelin iş yaşamında engelli bireylere yönelik tutumlarının genel olarak orta düzeyin üzerinde olumlu olduğu tespit edilmiştir. Eratay ve Çetin (2013) Bolu ilindeki işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları araştırmanın sonucunda işverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumları orta düzeyde bulunmuştur. Gönülaçan (2016) işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik genel tutumlarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Copeland, Chan, Bezyak ve Fraser (2009) araştırmasında işverenlerin işyerinde engelli bireylere yönelik olumlu tutumların, işyerinde çalışacak engelli bireylerin işyerine uygunluğuyla ilgili olumlu inanışları ve iş yerinde engelli bireylerin çalıştırılmasıyla ilgili daha fazla deneyim sahibi olmalarıyla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özmen (1996) genel olarak işverenlerin engelli bireyleri işe alınmasına yönelik tutumların olumlu tutumdan olumsuz doğru daha fazla bir eğilimde olduğu sonucuna varılmıştır. Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy (1991) araştırmasında işverenlerin genellikle olumsuz tutum sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada engelli çalışanların, işverenin sorunlara ilişkin yaklaşımları konusunda ayrıldıkları görülmüştür. Bazı engelli çalışanlar işverenlerin sorunlara karşı olumlu yaklaşım sergilediklerini belirtmişlerdir. Sorunlarla ilgili olarak işverenlerin görev paylaşımı yaptığını, iş yükünü azalttığını, öğrenme süresi tanıdığını, işin öğretimini yaptığını ifade etmişlerdir. Engelli çalışanların bir bölümü de işverenlerin sorunlara karşı olumsuz bir tutum içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. İşverenlerin sorunlara olumsuz yaklaşımı ile ilgili olarak işleri tek

başına yaptıklarını ya da işverenlerin, kendilerinin sahip olduğu yeterlilikler, engel türü ve seviyeleri dışında işler verdiklerini dile getirmişlerdir. Engelli çalışanların, işverenlerin engelli çalışana yönelik tutumları konusunda da ayrıldıkları görülmüştür. İşveren tutumlarında farklılık olduğunu ifade eden bazı engelli çalışanlar işverenlerin olumlu tutum içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. Olumlu tutumlarla ilgili olarak işverenin yapılacak işlerde kolaylık sağladığını, işyerinde yapılacak düzenlemeleri kendilerine sorduklarını ifade etmişlerdir. İşveren tutumlarında farklılık olduğunu ifade eden bazı engelli çalışanların bir bölümü de işverenlerin olumlu bir tutum içerisinde olmadıklarını belirtmişlerdir. İşverenlerin olumsuz tutumlarıyla ilgili olarak işverenin işyerinde kendilerine sormadan işler verdiklerini, görev dağılımında adil davranmadıklarını, kendilerini ikinci sınıf birey olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Alanda yapılan çalışmalarda bizim çalışmamızda çıkan sonuçlar gibi farklılaşmaktadır.

Hasırcioğlu (2006) işverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı ile ilgili çalışmasında işverenlerin büyük çoğunluğunun engelli işgücünden memnun olduğu, bir kısım işverenin de engelli istihdamından kısmen memnun olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şahin (2001) Türkiye’de sakatların çalışma hayatındaki sorunları adlı araştırmasında çalışmaya katılan engelli bireylerin büyük çoğunluğunun (%88.7) işverenlerin kendilerine diğer işçilerden farklı bir tutum sergilemediklerini ifade etmişlerdir. Petty ve Fussell (1992) araştırmalarında işverenlerin engelli bireylerin iş görebilme düzeyleri ile ilgili olumlu tutum sergilediklerini belirtmiştir. Greenan, Wu ve Black’ın (2002) araştırmasında işverenlerin engelli çalışanların diğer çalışanlar kadar performans gösterdiklerini, engelli çalışanları destekledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Tören (2014) kamuda çalışan engelli kadınların problemlerini belirlemeye yönelik araştırmasında engelli kadınların geneli üstleriyle ilgili olarak kötü bir muameleye maruz kalamadıklarını ifade etmişlerdir. İş gücü piyasasının özürlüler açısından analiz (2011) işverenlerin genellikle engelli çalışanlarına karşı tutumlarının olumlu olduğu, kendi iş yerlerinde engelli istihdamına olumlu baktıkları, engelli bireylerin işe ve işyerine uyumları, sahip olduğu yeterlilikleri ve yaptıkları işler açısından en az diğer çalışanlar kadar iyi olduklarını ifade ettikleri belirtilmiştir. Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy (1991) engelli bireylerin işe

alınması ve beraber çalışmaya yönelik işverenlerin genellikle olumsuz tutum sergilediklerini belirtmiştir.

5.3. Üçüncü Alt Problem İlişkin Tartışma

Bu bölümde işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının cinsiyet, eğitim durumu, işverenlerin çalıştığı sektör, meslekteki çalışma süresi, işverenin çalıştırdığı engel türü, engelli yakını olup olmama durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırmada benzer araştırmalara yer verilmiş ve araştırma sonuçları literatürle ilişkilendirilerek açıklanmıştır.

Araştırmamıza katılan işverenlerin cinsiyetine göre çalışanı olan engelli bireylere yönelik tutumunda istatistiksel anlamlı düzeyde farklılığının bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatürde işveren tutumlarının cinsiyet değişkenine göre değiştiğini ifade eden araştırmalar olduğu gibi yoğunlukta işveren tutumlarında cinsiyet değişkenin etkili olmadığı araştırma sonuçları yer almaktadır. Araştırmamızdaki işveren tutumlarında cinsiyet değişkenin etkili olmadığı bulgularıyla literatürün geneli örtüşmektedir. Furnham ve Pendred (1983) işverenin cinsiyetinin engellilere yönelik tutumunu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Nowick ve Sandieson (2002), işverenin cinsiyetinin engellilere yönelik tutumları etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. İlerleyen zamandaki işveren tutumlarını inceleyen araştırmalarda cinsiyete göre tutumların farklılaşmadığı sonucuyla örtüşmektedir. Mamatoğlu, Dökmen ve Yıldırım (2011) İş gücü piyasasının Özürlüler Açısından Analizi çalışmasında işverenlerin ya da temsilcilerinin cinsiyet özelliğinin engelli çalışanlara yönelik tutumlarla ilişkili olmadığını belirtmişlerdir. Eratay ve Çetin (2013), Bolu ilindeki işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları araştırmasında işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediğini belirtmişlerdir. Gönülaçan (2016), engelli istihdamına yönelik işveren tutumları (Trabzon örneği) araştırmasında kadın ve erkek işverenlerin tutum puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bunların dışında Akardere (2005) araştırmasında işveren tutumları cinsiyet değişkenine göre 01 düzeyinde anlamlı bir farklılık gösterdiği ve bu farklılığın erkek işverenler lehine gerçekleştiği erkek işverenlerin kadın işverenlere göre daha olumlu

tutum sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Findler, L vd. (2007) alışmasında kadınların erkeklere göre engellilere yönelik daha olumlu tutum sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Dragojeic, Milacic ve Hanak (2010) kadın katılımcıların daha az olumsuz duygulara (iğrenme, kayıtsızlık ve suçluluk duygusu) sahip olduğu ve daha olumlu düşünceler ve olumlu davranışlara sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmamıza katılan işverenlerin eğitim düzeyine göre çalışanı olan engelli bireylere yönelik tutumunda anlamlı düzeyde farklılığının bulunmadığı tespit edilmiştir. İşveren tutumlarının eğitim değişkenine göre değiştiğini ifade eden araştırmalar olduğu gibi günümüze yakın yıllarda yapılan araştırmalarda işveren tutumlarında eğitim değişkeninin etkili olmadığı sonuçlarıyla örtüşmektedir. Martin ve Thomson (2007)'de işverenlerin eğitim durumunun engellilere yönelik genel tutumu etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Mamatoğlu, Dökmen ve Yıldırım (2011) İş gücü piyasasının Özürlüler Açısından Analizi çalışmasında işverenlerin ya da temsilcilerinin eğitim özelliğinin engelli çalışanlara yönelik tutumlarla ilişkili olmadığını belirtmişlerdir. Eratay ve Çetin (2013) Bolu ilindeki işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları adlı araştırmalarında işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediğini belirtmişlerdir. Gönülaçan (2016) engelli istihdamına yönelik işveren tutumları (Trabzon örneği) araştırmasında eğitim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bu sonuçlar dışında Yazbeck, McVilly, Parmeter (2004) eğitim düzeyine göre tutumların değiştiğini eğitim seviyesi düştükçe engellilerine yönelik tutumların olumsuz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akardere (2005) işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları araştırmasında tutum ölçeğinde eğitim düzeyi değişkenine göre tutumlarının farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Özmen (1996) işverenlerin engelli bireylerin ise alınması ve birlikte çalışmasına yönelik tutumların çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması araştırmalarında eğitim durumu değişkenine göre işveren tutumlarıyla eğitim durumu arasında olumlu yönde anlamlı farklılık görüldüğü belirtilmiştir.

Araştırmamıza katılan işverenlerin çalıştığı sektöre göre çalışanı olan engelli bireylere yönelik tutumunda anlamlı düzeyde farklılığının bulunmadığı tespit

edilmiştir. Literatürde araştırmamızdaki bulguları destekler sonuçlar yer almaktadır. Fırat (1993) Küçük işyeri sahiplerinin eğitilebilir düzeyde zihinsel özürlü çocukları işyerlerinde çalıştırmaya karşı tutumlarında işverenlerin sorulara verdiği olumlu-olumsuz cevaplar ve nedenlerinin yüzdelik değerleri açısından meslek grupları arasında fark olmadığını ancak olumsuz cevap verenlerin sayısının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akardere (2005) işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları araştırmasında tutum ölçeğinde sektör değişkenine göre tutumlarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Eratay ve Çetin (2013) Bolu ilindeki işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları adlı araştırmalarında İşverenlerin engellilere yönelik tutumlarının sektöre göre anlamlı bir fark göstermediğini belirtmişlerdir.

Bunun dışında araştırmada sektöre göre işverenlerin tutumlarında olumlu olumsuz yönde bir ilişki olduğu Mamatoğlu, Dökmen, Yıldırım (2011) İş gücü piyasasının Özürlüler Açısından Analizi çalışmasında bazı sektörlerin işverenlerinin ya da işveren temsilcilerinin tutumlarının diğer sektördeki işverenlerin tutumlarından daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan işverenlerin çalıştığı kurum türüne göre (özel-devlet) çalışanı olan engelli bireylere yönelik tutumunda istatistiki anlamlı düzeyde farklılığının bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatürde bu bulguya yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmaya katılan işverenlerin meslekteki çalışma süresine göre çalışanı olan engelli bireylere yönelik tutumunda istatistiksel anlamlı düzeyde farklılığının bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatürde araştırmamızdaki bulguları destekler sonuçlar yer almaktadır. Eratay ve Çetin (2013) Bolu ilindeki işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları adlı araştırmalarında işverenlerin çalışma süresi ile engellilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir farka rastlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gönülaçan (2016) engelli istihdamına yönelik işveren tutumları (Trabzon örneği) araştırmasında işverenlerin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını belirtmiştir. Akardere (2005) işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları ve Özmen (1996) işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışmasına yönelik tutumların çeşitli değişkenler açısından

karşılaştırılması araştırmasında çalışma süresi(iş deneyimi) değişkenin işveren tutumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmamıza katılan işverenlerin işyerlerindeki engelli çalışanların, engel türlerine göre dağılımı değerlendirildiğinde yoğunlukta ortopedik engellilerin çalıştığı bu engel türünü süregelen rahatsızlığı olan birey, işitme ve görme engellilerin takip ettiği ve istihdamda en az zihinsel engellilerin yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde araştırmalarda istihdamda yoğunlukta ortopedik engellilerin yer aldığı/tercih edildiği bunun yanında görme engelliler ve işitme engellilerin ikinci yoğunlukta tercih edildiği ve en az genellikle zihinsel engelli bireylerin istihdam yer aldığı sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Fuqua, D. R., Rathburn, M., Gade, E. M. (1984) araştırmasında süregelen rahatsızlığı olan engelli çalışanlar ile ortopedik engelli çalışanlara göre görme engelli ve zihinsel engelli çalışanların daha fazla ayrımcılıkla karşılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Johnson, Greenwood, Schriener (1988) İşverenlerin bedensel engelli bireylerin olumlu iş performansları ve iş kişilik özelliklerine sahip olduklarını düşündükleri, zihinsel ve duygusal engelli bireylerle ilgili görüşlerinin daha az olumlu olduğu, iletişim engeli bireylerle ilgili orta düzeyde endişe duyduklarını belirtmiştir. Christman ve Slaten (1991) araştırmada bedensel engelli bireylerin işe alınmasına karşı işverenlerin olumlu tutum içerisinde oldukları sonucuna ulaşmıştır. Özmen (1996) işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışmasına yönelik tutumların çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması araştırmasında İşverenlerin 45'inin (%56,25)'inin ortopedik engelli, 6'sının (% 7.5) zihinsel engelli 1'nin (1,25) ağır ve birden fazla engelli olan bireyi tercih ettiklerini dolayısıyla engel derecesi az olan bireyleri çalıştırmak istedikleri belirtmişlerdir. Akardere (2005) işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları araştırmasında araştırmaya katılan 12 (% 12,0) işverenin zihin engelli birey, 5 (%5,0) işverenin görme engelli birey, 42 (% 42,0) işverenin ortopedik engelli birey, çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğünü belirtmiştir. İşverenlerin genellikle ortopedik engellileri işyerlerinde çalıştırmayı düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Hasırcıoğlu (2006) İşverenlerin iş başvurusu için gelen engelli bireyler arasından genellikle ortopedik engelli bireyi işe aldığını işe alımlarda daha sonra işitme, konuşma ve görme özürlülerin yer aldığını,

zihinsel engelli bireylerin işverenler tarafından talep göremediklerini belirtmiştir. Zissi, Rontos ve Papageorgiou (2007) işverenlerin tutumlarının engel türüne göre değiştiğini işverenlerin hiperaktivite bozukluğu ve işitme engellilere karşı daha ılımlı tutum sergilediklerini belirtmiştir. Dragojeic, Milacic ve Hanak (2010) araştırmasında katılımcıların fiziksel engelli bireylere karşı ağırlıklı olarak olumlu tutum sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Eren (2010) engellilerin işyerinde çalıştırılması üzerine bir araştırma adlı çalışmasında araştırmaya katılan işverenlerin çalıştırdıkları engel türü ve sayısına yönelik olarak en çok 142 ortopedik engelli (% 71), en az 2 (%1) ile zihinsel engelli birey çalıştırdıklarını belirtmişlerdir. İşverenlerin işyerlerinde engel türünde ağırlı olarak ortopedik engelliği tercih etmişlerdir. Engel türlerinin istihdam fırsatlarını firma büyüklükleri ve sektör temelli analizleri açıklamak daha doğrudur. Her firma büyüklüğü değişmesine rağmen tercih edilen engel türü açısından bakıldığında küçük firmalar %44, orta boy firmalar %43,7, büyük firmalar ise %36 oranında ortopedik engelli çalıştırmak istediklerini belirtmişlerdir (İş gücü piyasasının Özürlüler Açısından Analizi çalışması, 2011: 98). Güneş ve Akçamete (2014) Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki istihdamı Çorum ili örneği araştırmasında işverenlerin işyerlerinde en çok ortopedik engelli çalıştırdıklarını bunun devamında konuşma güçlüğü işitme güçlüğü olanları çalıştırdıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çalıştırmak istedikleri engel türü ile ilgili olarak da aynı şekilde ortopedik engelli, konuşma güçlüğü ve işitme güçlüğü olanları tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan işverenlerin engelli yakının olma durumuna göre engelli çalışana yönelik tutumunda anlamlı düzeyde farklılığının bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatürde araştırmamızdaki bulguları destekler sonuçlar yer almaktadır. Gönülaçan (2016) engelli istihdamına yönelik işveren tutumları (Trabzon örneği) araştırmasında işveren tutumları ve engelli yakını olma durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Akardere (2005) işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları araştırmasında, Eratay ve Çetin (2013) Bolu ilindeki işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları adlı araştırmalarında İşveren tutumları ile engelli yakını olma durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.4. Sonuçlar

Bu araştırmada engelli çalışanların işyeri ve işverenine yönelik görüşleri ile işverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumu ve işverenin engelli çalışana yönelik genel tutum düzeyi incelenmiştir. Bu kapsamda elde edilen sonuçlar araştırma sorularına paralel olarak sunulmuştur.

Sonuç Olarak;

Engelli çalışanın sahip olması gereken yeterlilikler değerlendirildiğinde her bireyin kendi çalıştığı işe göre gereken yeterliliği ifade ettikleri görülmüştür. Genel olarak iş hayatındaki engellilerin sahip olması gereken yeterliklerin çalıştıkları işe göre değiştiği görülmüştür.

Engelli alışanların bir kısmı işte zorlanmadıklarını ifade ederken bir kısım engelli çalışan da işte zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Engelli alışanlar glk yaşadığı alanları; iş becerisi, fiziki koşullar, engelli duyarlılığı, olumsuz tutum iletişim, teknolojik cihazların eksikliği, teknolojik bilgi eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Zorlandıkları iş becerileri ile ilgili görüşleri incelendiğinde engelli çalışanların engelline göre iş verilmediği daha ağır ve zor işler yaptıkları tespit edilmiştir.

Engelli alışanların işverenlerin işyerindeki iş dağılımı konusunda ayrıldıkları görülmüştür. Engelli alışanların bir kısmı kendileriyle ile diğer çalışanlar arasında iş farklılığı olmadığını, bir kısım engelli çalışan da kendileriyle ile diğer çalışanlar arasında iş farklılığı olduğunu ifade etmiştir. Engelli alışanlar iş farklılığını genellikle olumlu yönde olduğunu ifade etmiştir.

Engelli alışanların bir kısmı işverenden beklentileri olmadığını ifade ederken bir kısım engelli çalışan da işverenden beklentilerini ifade etmişlerdir. Engelli alışanların işverenden beklentilere ilişkin görüşlere bakıldığında engelli çalışanlar yoğunlukla fiziki düzenleme, engelli duyarlılığı, olumlu tutum konularında görüş belirtmişlerdir. Bunun dışında çalışma saati, dinlenme saati, dinlenme ortamı, izin konularında beklentilerini ifade etmişlerdir.

Engelli çalışanların engelli istihdamına ilişkin görüşlerinde engelli çalışan sayısının artırılması, kamuda engelli istihdamı, EKPSS ile engelli istihdamı, İŞKUR aracılığıyla engelli istihdamı ve hizmet içi eğitim konularını ifade etmişlerdir.

Araştırmamızda elde ettiğimiz tutum puanlarına baktığımızda işverenlerin engelli çalışanlara karşı olumlu tutum içinde olduğu sonucu elde edilmiştir.

Engelli çalışanların, işverenin sorunlara ilişkin yaklaşımları konusunda da ayrıldıkları görülmüştür. Bazı engelli çalışanlar işverenlerin sorunlarla ilgili görev paylaşımı yaptığını, iş yükünü azalttığını, öğrenme süresi tanıdığını ve işin öğretimini yaptığını ifade etmiştir. Engelli çalışanların bir bölümü de işleri tek başına yaptıklarını ya da işverenlerin, kendilerinin sahip olduğu yeterlilikler, engel türü ve seviyeleri dışında işler verdiklerini dile getirmiştir.

Engelli çalışanların işverenlerin engelli çalışana yönelik tutumları konusunda ayrıldıkları görülmüştür. Bazı engelli çalışanlar işverenlerin yapılacak işlerde kolaylık sağladığını, işyerinde yapılacak düzenlemeleri kendilerine sorduklarını ifade etmiştir. Engelli çalışanların bir bölümü de işverenlerin işyerinde kendilerine sormadan işler verdiklerini, görev dağılımında adil davranmadıklarını, kendilerini ikinci sınıf birey olarak gördüklerini ifade etmiştir.

İşverenlerin cinsiyet, eğitim, çalıştığı sektör, çalıştığı kurum türü, çalışma süresi, engelli yakını olup-olmaması değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır.

İşverenlerin engelli çalışanların engel türlerine göre dağılımı değerlendirildiğinde yoğunlukta ortopedik engellilerin çalıştığı bu engel türünü süregelen rahatsızlığı olan, işitme ve görme engellilerin takip ettiği ve istihdamda en az zihinsel engellilerin yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM VI

6.ÖNERİLER

6.1.Uygulamaya Yönelik Öneriler

1.Engellilerin iş piyasasında daha fazla yer alması için istihdamda ihtiyaç duyulan işler belirlenip engelli bireylerin özellikleri ve ihtiyaçlarına göre düzenlenerek işe yönelik bilgi ve beceriler iş ve mesleğe yönelik kurslar aracılığıyla engelli bireylere kazandırılabilir.

2.Zihinsel engellilik veya engel oranları yüksek olması sebebiyle mevcut istihdam içerisinde az yer alan engelli bireylere yönelik korumalı istihdam ve evde istihdam yaygınlaştırabilir.

3.İşyerlerinde fiziksel koşulların engelli bireylere uygun olarak düzenlenmesi, engelli bireylerin ihtiyaç duyduğu araç-gereç desteğinin sağlanması ve engelli çalışanların sorunlarına yönelik alabilecekler önlemler ve bu sorunlara nasıl çözümler üretmesi gerektiği konusunda işverenlerin işbirliği yapması sağlanabilir.

4.Engelli çalışanların yapabileceği işler, çalışma hayatındaki verimlilikleri, performansları, mesleki beceri ve yetenekleri konusunda işverenlerin farkındalığını artırmak için hizmet içi eğitim programları, seminerler düzenlenebilir.

5.Çalışma hayatında yer alan engelli bireyler için işyerinde bir oryantasyon süresi tanınarak, bu sürede işe alıştırma (oryantasyon) eğitimi verilebilir.

6.Engelli bireylerin okulda öğrendiği mesleki bilgilerini uygulama fırsatı bulduğu iş yeri stajları artırılabilir.

7.Engelli bireylere yönelik okuldan toplumsal yaşama geçiş süreci ilgili geçiş dönemi programları hazırlanabilir ve bu programlar yasal düzenlemelerle desteklenerek programlarının uygulanmasında kurumlar arası işbirliği sağlanabilir.

6.2. İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler

1.İşverenlerin, engelli bireylerin istihdamda yer almasına yönelik tutumlarında etkili olan farklı değişkenler araştırılabilir.

2.Araştırma sonuçlarının genellemesine yönelik aynı işyerinde yer alan farklı işveren ve engelli çalışanların, engelli çalışanlarda istihdama yönelik karşılıklı görüşlerine yönelik çalışma yapılabilir.

3.Devlet sektöründe istihdam edilen engelli bireylerin çalışma hayatına yönelik olarak bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akardere, S., S. (2005). *İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Arslan, H., Altıntaş, G. (2014). Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılımını Arttırarak Toplumla Kaynaşmalarını Sağlamayı Hedefleyen Bir Model Önerisi, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5(2), 165-186
- Ataman, A. (2003). *Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitime giriş* (2.Baskı). Ankara: Gündüz Yayıncılık.
- Barnes C. (1994). *Disabled people in Britain and discrimination*(Second Printing). London:Hurst& Company.
- Baran, N., Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online*, 6(2), 213-225
- Başpınar Ö.,N. Şen O.,Atmacan B. (2015). Psikolojik güçlendirme kavramının engelli çalışanlar üzerinde kurumsal açıdan incelenmesi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14(Bürokan Özel Sayısı),313-324.
- Baybora, D. (2006). Çalışma hayatında özürllülere karşı ayrımcılık. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (51),229-269.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgin, U., K. (2000). Özürllülerin çalışma hayatındaki sorunları ve çözüm önerileri. *Kamu-İş Dergisi* 5(4), 21-38.
- Bradley L., J. (2009). *Antecedents and outcomes of workplace discrimination as perceived by employees with disabilities*. Clemson University, South Carolina.
- Castell, M., Himanen, P. (2002). *The information society and the welfare state, the finnish model*, Oxford University Press.

- Cavkaytar, A. (1990). *Ankara eğitilebilir iş okulu öğrencilerinin iş eğitimine yönelik tutumları*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cavkaytar, A. Diken, H., İ.(2012). *Özel Eğitim 1 Özel Eğitim ve Özel Eğitim Gerektirenler(1.Baskı)* Ankara: Vize Yayıncılık
- Christman, L. A., Slaten, B., L.(1991). Attitudes toward people with disabilities and judgments of employment potential.*Perceptual and Motor Skills*,72 (2).
- Copeland,J.,Chan, F.,Bezyak and J.,Fraser,T.,R. (2009). Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation*,20(4), 427–434
- Creswell, J.W., Clark P.,V.,L.(2015). *Karma yöntem araştırmaları: tasarım ve yürütülmesi*. (Çev: Dede, Y. Demir, B. S.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çağlar, D. (1979). *Geri zekâlı çocuklar ve eğitimleri*, Ankara Üniversitesi, (Genişletilmiş 2.baskı). Ankara: Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları
- Çarkçı, Ş. (2011). *Engellilerin mesleki eğitim ve istihdamı*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Delsen, L. (1996). Employment opportunities for the disabled, department of applied economics. university of Nijmegen. *Nijmegen, the Netherlands.Working paper*, 96.02, 1-41.
- Demirkıran, A.,V.(2005). *Özel Eğitim Kurumlarında Bilgisayar Kullanımı İle Özel Eğitim Meslek Elemanlarının Bilgisayar Destekli Eğitime İlişkin Görüşleri İle Bilgisayar Tutumlarının Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Diksa, E. ve Rogers, E., S. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability: results of the employer. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40 (1), 31-45.
- DSM-5 Tam Ölçütleri Başvuru El Kitabı. (2013). (Çev: Prof. Dr. Köroğlu E.). Ankara: HYB Yayıncılık

- Enç, M., Çağlar, D., Özsoy, Y. (1987). *Özel eğitime giriş* (2. Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları
- Eren, A. (2010). *Engellilerin iş yerinde çalıştırılabilmesi için yapılabilecekler üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eratay, E., Çetin, E., M. (2013). Bolu ilindeki işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(4-Özel Sayı), 1681-1694.
- Erçelik, Selda. (2004). *Sınıf öğretmenlerinin bilgisayar kullanımı ile ilgili tutumların incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eripek, S. (1992). Engelliler ve eğitimleri. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(1-2), 79-94.
- Fırat, A. (1993). Küçük işyeri sahiplerinin eğitilebilir düzeyde zihinsel özürlü olan çocukları işyerinde çalıştırmaya karşı tutumları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 8(30).
- Findler, L. vd. (2007). The multidimensional attitudes scale toward persons with disabilities (MAS): construction and validation. *Rehabil Couns Bull*, 50 (3), 166-176.
- Fuqua, D. R., Rathburn, M., and Gade, E. M. (1984). A comparison of employer attitudes toward the worker problems of eight types of disabilities. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, (15), 40-43.
- Furnham, A., Pendred, J. (1983). Attitudes towards the mentally and physically disabled. *British Journal of Medical Psychology*.
- Genç, Y., Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1)
- Greenan, J. P., Wu, M. and Black, E. L. (2002). Perspectives on employing individuals with special needs. *The Journal of the Technology Studies*, 27(1), 29-37.

- Gönülaçan, A. (2016). Engelli istihdamına yönelik işveren tutumları: Trabzon örneği. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 111-130
- Güneş, N. Akçamete, G. (2014). Özel gereksinimli olan bireylerin mesleki istihdamı: Çorum ili örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 15(3),1-15.
- Güven, G.(2003).*Özel eğitime giriş*.(Edt:A.Kulaksızoğlu). *Farklı Gelişen Çocuklar*.İstanbul: Epsilon Yayıncılık,57-80.
- Hasırcıoğlu, A. (2006). *İşverenlerin Özürlü İstihdamına Yaklaşımı (Sakarya Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Hernandez,B.,Keys,C.and Balcazar,F.(2000). Employer attitudes towards workers with disabilities and their ADA employment rights:a literature review.*Journal of Rehabilitation*,66(4),4-16
- Houtenville, A., Kalargyrou, V. (2012). People with disabilities employers' perspectives on recruitment practices, strategies, and challenges in leisure and hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1),40–52.
- Johnson, V. A., Greenwood, R., and Schriener, K. F. (1988). Work performance and work personality: Employer concerns about workers with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*,32(1), 50-57.
- Ju, S., Zhang, D. And Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, (35) 29-38.
- İnceoğlu, M.(2010).*Tutum algı iletişim(5.Baskı)*.İstanbul:Beykent Üniversitesi Yayınları.
- İş gücü piyasasının özürlüler açısından analizi* (2011). T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara: Aduser Danışmanlık
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar: sosyal psikolojiye giriş*(10. Baskı). İstanbul: Evrim Yayınevi.

- Karakuyu, A.(2017). Engelli bireylerin bakışıyla çalışma ve günlük hayattaki engelli sorunları. *Kesit Akademi Dergisi*,3(12),674-685
- Kitiş,A. (2007). *Mesleki rehabilitasyonda değerlendirme, özürllüler* (07) Kongre, Sergi ve Sosyal Etkinlikleri Bildirileri Kitabı, Özürllüler Vakfı, 39-44.
- Kayacı, E. (2007). *Özürllüler için verimli bir istihdam politikası oluşturulması*, Uzmanlık Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ,Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara
- Konrot, A.(2003). *Rastlanma sıklığı yüksek olan özel gereksinimli çocuklar: iletişim yetersizliği olan çocuklar*.(Edt: A.Ataman).Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş. Ankara: Gündüz Yayıncılık,261-287
- Köksal, A. (2010).*Türkiye 'de engelli istihdamı ve bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köklü, N.(1995).Tutumların ölçülmesi ve likert tip ölçeklerde kullanılan seçenekler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 81-93.
- Kuzgun, İ. (2009).Türkiye'de özürllülerin ücret karşılığı istihdamını belirleyen değişkenler ve öneriler. *Journal of Yaşar University*, 4(15),2451-2466.
- Orhan,S.(2013).Türkiye'de özürllü dostu istihdam politikaları(durum analizi ve öneriler), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları*, (35)
- Orhan, Ö., ÖZ, S.,C. (2012).Özürllü istihdam yöntemlerinin uygulanabilirliği üzerine bir değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*,3(2),36-48.
- Özdemir.S. (2008).*Türkiye 'de hafif düzeyde zihinsel engelli bireylere meslek edindirme ve istihdamlarına ilişkin politikaların değerlendirilmesine yönelik yönetici, işveren ve veli görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özmen, S.E. (1996). *İşverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumların çeşitli değişkenlerin açısından karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Öztürk,M.(2011).*Türkiye 'de engelli gerçeği*.(Edt:A.Serenli).MÜSİAD Cep Kitapları. İstanbul: Ajansvısta Matbaacılık.
- Özsoy, Y., Özyürek,M. ve Eripek,S. (1997). *Özel eğitime muhtaç çocuklar: özel eğitime giriş*(7.Baskı) Ankara: Karatepe Yayınları.
- Özyürek, M. (2000). *Tutumlar ve engellilere yönelik tutumların değiştirilmesi*. Ankara: Karatepe Yayınları
- Mamatoğlu, N.,Dökmen, Y.Z. ve Yıldırım, F.(2015). İşyerinde engelliye yönelik tutumlar ölçeği. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 32(2),183-204.
- Mamatoğlu, N. (2015). Türkiye’de Engelli İstihdamının Genel Görünümü: İşveren Gözüyle Engelli İstihdamını Artırma Konusunda Önerilen Politikalar. *Alternatif Politika Dergisi*, 7(3) 524-561
- Martin, K., Perkins,M.,Beecham,J.,Dhanasiri,S. and Derek King ,C.,R. (2007). Transition pathways for disabled young people with complex needs:exploring the economic consequences. Ise research online social isolation: a longitudinal analysis of french workers. *Social Science and Medicine*,59(1),29-38.
- Mansour, M. (2009). Employers’ attitudes and concerns about the employment of disabled people. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 209–218.
- Meslek becerilerin geliştirilmesi projesi (MESGEP): *Dezavantajlı bireylerin eğitim ihtiyaçları analizi araştırma raporu*(2013) Ankara:Eduser Danışmanlık
- Meşhur,A.,F.,H. (2004). Özürlülerin çalışma yaşamına katılma gereği ve uygulanan istihdam politikalarının değerlendirilmesi.*Özveri dergisi*,1(2),176-192.
- Nowicki, E vd. (2002). A meta-analysis of school-age children’s attitudes towards persons with physical and intellectual disabilities. *International Journal of Disability. Development and Education*, 49 (3), 243-265.
- Rigg, J. (2005). Labour market disadvantage amongst disabled people: a longitudinal perspective. centre for analysis of social exclusion *London School of Economics case*,(103),1-35.

- Pawlowska, K., Konarska, M.,C.(2013). Working life of women with disabilities—a review.*International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 19(3),409–414.
- Petty, D.M., Fussell, E.M.(1992). Employer attitudes and satisfaction with supported employment. focus: *On Autism And Other Developmental Disabilities*.12(1), 15-22.
- Leech, N. L. and Onwuegbuzie, A., J. (2009). A typology of mixed methods research designs qual quant,(43) 265–275.
- Levy,J.,M., Jessop, D. J., Rimmerman, A. And Levy, P.H.(1991). Employment of persons withsevere disabilities in large businesses in the united states. *International Journal of Rehabilitation Research*,(14)
- Livanelioğlu, A.(2007). *Milli eğitim bakanlığı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde fizyoterapinin rolü, sorun ve öneriler, özürölüler* (07) Kongre,Sergi ve Sosyal Etkinlikleri Bildirileri Kitabı, Özürölüler Vakfı,54-60.
- Sencer, M. (1989). *Toplum bilimlerinde yöntem*. İstanbul: Beta Basım.
- Seyyar, A.(2000). Uluslararası boyutuyla özürölü kota sistemi. *Kamu- İş Dergisi*,6(1), 1-13.
- Schoppen, T. Vd.(2001). Employment status, job characteristics and work-related health experience of people with a lower limb amputation in the netherlands. *Arch Phys Med Rehabil*, (82)239-245.
- Stensrud, R. (2007). Developing relationships with employers means considering the competitive business environment and the risks it produces. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50 (4), 226-237.
- Sucuoğlu,B. (2013). *Zihin engelliler ve eğitimi: tanımlar sınıflandırma ve yaygınlık*. Ankara: Kök Yayıncılık, 49-86.
- Şahin, M. (2001). *Türkiye’de sakatların çalışma hayatındaki sorunları*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Şahin, H.,Cengiz, İ. (2017).Üniversite personelinin işyerinde engelliye yönelik tutumlarının belirlenmesi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (2), 473-481
- Şahsuvaroğlu,N.,T.(2015).*Zihin engelli bireylerin mesleki eğitimleri ve istihdamlarına ilişkin genel tespit, Türkiye’de engelli bireyler içerisinde zihin engelli bireylerin istihdamı*. (Edt:A.Vefa DEMİRKIRAN). Down Cafe Uygulama Rehberi. Ankara: Matus Basımevi,19-28
- Toplu, A.(2009). *Sosyal dışlanma perspektifinde Türkiye’de özürlü istihdamı*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tören, Z.(2014). *Kamuda çalışan engelli kadınların problemleri*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunalı,B., S.Gözü ve Ö.,Özen, G.(2016). Nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanılması ‘karma araştırma yöntemi. *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilgileri Fakültesi Uluslar arası Hakemli Dergisi*,24(2),106-112
- Türkiye özürlüler araştırması* (2002).Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı, Ankara.
- Uğur, M. (2014). İş hayatında engelli istihdamı. *Mali Çözüm Dergisi*,(124),337-341.
- Unger, D. (2002). Employers’ attitudes towards people with disabilities in the workforce: myths or realities?. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* 17(1), 2–10.
- Ünal. F. (2003). İstihdam edilebilirlik becerileri ve bu becerilerin kazandırılmasına yönelik stratejiler. *Kurgu Dergisi*,(20),281-298
- Yazbeck M., Mcvilly K. and Parmenter,T. (2004). Attitudes toward people with intellectual disability (ID): an Australian perspective. *Journal of Disability Policy Studies* 15(2), 97–111.
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan özürlülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler. *Öz-Veri Dergisi*, I(2),193-195.

Vezina, M., Derrienni, F. and Moncort, C. (2004). The impact of job strain on social isolation: a longitudinal analysis of french workers. *Social Science and Medicine*,(1) ,29-38.

Zappella E. (2015). Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and medium enterprises: *An Italian research. Journal of Intellectual Disabilities*, 1–12.

Zissi, A., Rontos C. and Papageorgiou, D. (2007). Greek employers' attitudes to employing people with disabilities: effects of the type of disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9(1), 14–25.

İnternet Kaynakları

Devlet memurları kanunu. (1965).. [http:// www. mevzuat. gov.tr/](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf) Mevzuat Metin/ 1.5.657.pdf, Erişim tarihi: 09.01.2018

Dragojevic N., Milacic-Vidojevic I. Ve Hanak,N.(2010). *Attitudes toward People with Physical Disabilities, their Structure and Correlating Variables.* [https://www.researchgate.net/publication/284717043_Attitudes_toward_People_w ith_Physical_Disabilities_their_Structure_and_Correlating_Variables pdf](https://www.researchgate.net/publication/284717043_Attitudes_toward_People_with_Physical_Disabilities_their_Structure_and_Correlating_Variables_pdf), Erişim Tarihi: 03.08.2018

Engelliler hakkında kanun 5378. (2005). [www. mevzuat. gov.tr/](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf) Mevzuat Metin/1.5.5378.pdf, Erişim Tarihi:06.10.2018

İş sağlığı ve güvenliği kanunu.(2012).[www.mevzuat.gov.tr/](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf)Mevzuat Metin /1.5.6331. pdf , Erişim Tarihi: 19.03.2018

Milli eğitim bakanlığı özel eğitim hizmetleri yönetmeliği.(2006). [https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111226_ozel_egitim_hizme tleri_yonetmeliği_son.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111226_ozel_egitim_hizmetleri_yonetmeliği_son.pdf), Erişim Tarihi:13.08.2018

Parametrik ve Parametrik Olmayan Testler (2014). <https://www.slideshare.net/gbasol/stat-ii-tr3>, Erişim Tarihi: 09.01.2108

Türkiye Cumhuriyeti anayasası.(1982). [http:// www. mevzuat. gov.tr/](http://www.mevzuat.gov.tr/Metin/Aspx?MevzuatKod=1.5.2709&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch) Metin. Aspx? MevzuatKod=1.5.2709&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch pdf, Erişim Tarihi: 09.01.2018

Türkiye’de engellilere yönelik ayrımcılık ve hak ihlalleri 2011 yılı izleme raporu.

(2011). [http://www.esithaklar.org/wp-content/uploads/2012/06/ESHID-Engelli Raporu 2011.pdf](http://www.esithaklar.org/wp-content/uploads/2012/06/ESHID-Engelli-Raporu-2011.pdf), Erişim Tarihi:09.01.2018

159 No’lu mesleki rehabilitasyon ve istihdam (sakatlar) sözleşmesi.

(1983).[http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by turkey/ WCMS_377302/lang --tr/index. htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377302/lang--tr/index.htm), Erişim Tarihi:09.01.1983

EKLER

- Ek 1:Engeli Çalışanlara Yönelik Kişisel Bilgi Formu
- Ek 2: Engelli Çalışanlara Yönelik Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu
- Ek 3:İşverenlere Yönelik Kişisel Bilgi Formu
- Ek 4: İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği
- Ek 5: Konya Sosyal İl Güvenlik Müdürlüğü Araştırma İzni
- Ek 6: Konya Vergi Dairesi Başkanlığı Araştırma İzni
- Ek 7: Konya İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü Araştırma İzni
- Ek 8: Ereğli Kaymakamlığı Araştırma İzni
- Ek 9: Defterdarlık Personel Müdürlüğü Araştırma İzni

Ek 1: Engelli Çalışanlara Yönelik Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu (Engelli Çalışan)

Bu kişisel bilgi formunun amacı, Konya ilindeki çalışan engelli bireylerin işveren ve işyerine yönelik görüşlerini araştırmak ve araştırma için bu doğrultuda bilgi toplamaktır. Bu bilgi formuna yönelik vereceğiniz yanıtlar bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

Necmettin Erbakan Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Araştırmacı: Arzu ANIL

1.Cinsiyetiniz

☐ Kadın ☐ Erkek

2.Yaşınız

☐ 20 Yaş altı ☐ 21-25 yaş ☐ 26-30 yaş ☐ 31-35 yaş ☐ 35 yaş üstü

3.Çalıştığınız Kurum?

☐ Özel ☐ Resmi/Devlet

4.Eğitim Durumunuz?

☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite

5. Engel Türünüz?

☐ Zihinsel Engelli ☐ Görme Engelli ☐ İtme Engelli
☐ Ortopedik Engelli ☐ Dil ve Konuşma Engelli ☐ Sürengen hastalık

6. Engel oranınız?

☐ %41 ☐ %41-%60 arası ☐ %61 -%80 arası ☐ %81 ve üstü

7.Çalıştığınız Kurumdaki Göreviniz?

8.Kurumdaki görevinize yerleştirme nasıl oldu?

☐ İŞ-KUR ☐ EKPSS ☐ Bireysel Başvuru

9. Meslekteki çalışma süreniz?

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

10. Çalıştığınız alanda katıldığınız mesleki eğitim kurs var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

Cevabınız evet ise katıldığınız mesleki eğitim kursu?

Ek 2: Engelli Çalışanlara Yönelik Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Görüşme Formu

Yer:

Tarih ve Saat:

Değerli Katılımcı,

Engelli bireylerin istihdamı konusunda araştırma yapıyorum. Sizinle engelli bireylerin istihdamı ile ilgili konuşmak istiyorum. Bu görüşme formuyla çalışan engelli bireylerin işveren ve işyerine yönelik görüşlerini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Bu araştırmada ortaya çıkacak sonuçlar ilerdeki araştırmalara ışık tutacaktır. Ayrıca sektörde çalışmak isteyen engelli birey ve engelli birey çalıştırmak isteyen benzer ya da farklı sektörlerde de yol gösterici bir araştırma olmasını ümit ediyorum. Bu nedenle çalıştığınız işyeri ile ilgili düşüncelerinizi ve beklentilerinizi öğrenmek istiyorum. Katılımınız için teşekkür ederim.

Araştırmacı: Arzu ANIL

Görüşme Soruları :

1. Çalıştığınız İş yerindeki çalışan ya da çalışacak olan engelli bireyin sahip olması gereken yeterlilikler nelerdir?
- 2: İş yerinizde hangi beceri alanına ilişkin yeterliliklerde zorlanmaktasınız, bu konuda işveren nasıl yardımcı olmaktadır?
- 3: İş yerinizde size verilen işlerle diğer bireylere verilen işler arasında ne gibi farklılıklar olduğunu düşünüyorsunuz?
- 4: İş yerinizdeki çalışan /çalışacak olan engelli bireyler için ne gibi düzenlemeler yapılmalıdır?
- 5: Çalıştığınız İş yerindeki işverenin size karşı tutumuyla diğer çalışanlara karşı tutumunda ne gibi farklılıklar görüyorsunuz?
- 6: Engelli bireylerin istihdam edilme şekli hakkında ne düşünüyorsunuz?
- 7: Çalıştığınız işyerindeki işverenden beklentileriniz nelerdir?

Ek 3: İşverenlere Yönelik Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu (İşveren)

Bu kişisel bilgi formunun amacı, Konya ilindeki engelli çalıştıran işverenlerin engelli bireylere yönelik duygu, düşünce ve davranışlarını araştırmak ve araştırma için bilgi toplamaktır. Bu bilgi formuna yönelik vereceğiniz yanıtlar bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

Necmettin Erbakan Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Araştırmacı: Arzu ANIL

1.Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2.Çalıştığınız Kurum:

☐ Özel ☐ Resmi/Devlet

3. Eğitim Durumunuz:

☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite

4. Hangi sektörde hizmet veriyorsunuz?

5.Çalıştığınız kurumdaki göreviniz?

6. Meslekteki çalışma süreniz:

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

7. İş yerinizde kaç personel çalışmaktadır?

8.Çalışanların ortalama yaş-cinsiyet-eğitim dağılımına uygun seçeneği işaretleyiniz

<u>Yaş</u>	<u>Eğitim</u>	<u>Cinsiyet</u>
☐ 20-25	☐ İlkokul	☐ Erkek
☐ 26-30	☐ Ortaokul	☐ Kadın
☐ 31-35	☐ Lise	
☐ 36-40	☐ Üniversite	
☐ 40 Yaş üstü		

9. Çalıştırdığınız engelli birey :

☐ Zihinsel Engelli birey ☐ Görme Engelli birey ☐ İşitme Engelli birey ☐ Ortopedik
☐ Engelli birey ☐ Dil ve Konuşma Engelli birey ☐ Süreğen hastalığı olan birey

10.Çalıştırdığınız engelli birey engel oranı:

☐ %40 ☐ %41-%60 arası ☐ %61 -%80 arası ☐ %81 ve üstü

11. Engelli bireyi işe alma şekliniz nedir?

☐ İŞ-KUR ☐ EKPSS ☐ Bireysel Başvuru

12. Yakın çevrenizde engelli birey var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

Ek 4: İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği

İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği

Aşağıda işyerindeki engelliye yönelik tutumlarla ilgili kırk yedi cümle bulunmaktadır. Bu cümleler ile görüşleriniz alınacaktır. Sizden bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Cümleleri okuyunuz. Lütfen hiç bir maddeyi boş bırakmayınız. Her cümlemin yanındaki kutucuklara görüşünüze en uygun olan tepkiyi belirten seçeneklerden birini işaretleyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne De Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Engelliler çalışanların çoğunun moralini bozar.	1	2	3	4	5
2	Engelli çalıştırma zorunluluğu iş yerinde adaletsizlik yaratıyor.	1	2	3	4	5
3	Yasal zorunluluk olmasa engelli istihdam etmeyi düşünmem.	1	2	3	4	5
4	Engelli çalışan için yapılacak yatırımın geri dönüşü olmaz, boşa gider.	1	2	3	4	5
5	Çalışanların engelleri değil yaptıkları işin kalitesi önemlidir.	1	2	3	4	5
6	Engelliler işe ilişkin niteliklerine göre istihdam edildiğinde işyerine yararlı bir çalışan olur.	1	2	3	4	5
7	Engellilerin ayrı bir yerde çalıştırılması iyi olur.	1	2	3	4	5
8	Engelliler iş yerinde ortaya çıkacak değişikliklere-yeniliklere kolayca uyum gösterirler.	1	2	3	4	5
9	Çalışanların çoğu engellilerin varlığından rahatsız oluyorlar.	1	2	3	4	5
10	İşyerinde sadece iyi eğitilmiş engelliler istihdam edilebilir.	1	2	3	4	5
11	Her engellinin yapabileceği farklı işler vardır.	1	2	3	4	5
12	Engelliler, çalışanların çoğunluğuna göre daha niteliksizdir.	1	2	3	4	5
13	Engelliler doğru iş yeri içinde doğru noktalara yerleştirildikleri sürece kaza riski ortadan kalkar.	1	2	3	4	5
14	İşyerinde Engelli çalıştırılması sadece formalite icabıdır.	1	2	3	4	5
15	Engelli çalışanların iş disiplinleri farklı değildir.	1	2	3	4	5
16	Benim iş yerime Engelli yakışmaz.	1	2	3	4	5
17	Engelliler uyumludur.	1	2	3	4	5
18	Çalışma ortamına uyum konusunda Engellilerin bir farkı yoktur.	1	2	3	4	5
19	Engelliler, çalıştıkları işyerine kolayca bağlanabilirler.	1	2	3	4	5
20	Engelliler bir iş yerinin verimli çalışma temposuna uyarlar.	1	2	3	4	5
21	Engelliler kendilerine herkes kadar güvenirliler	1	2	3	4	5
22	Engelliler görünüşleri nedeniyle çalışanların çoğunu rahatsız eder.	1	2	3	4	5
23	Özel sektörde Engellilerin istihdamı işletme imajını sarsar.	1	2	3	4	5
24	Engelliler diğerlerinin çalışma hakkını elinden alır.	1	2	3	4	5
25	Engelliler çalışmayı sever.	1	2	3	4	5
26	Engelliler sadece masa başı işler yapabilir.	1	2	3	4	5
27	Engelliler sadece vasıfsız işlerde çalışabilirler.	1	2	3	4	5

28	Engelliler ustalık gerektiren işleri yapamazlar.	1	2	3	4	5
29	Engellilerin işyerinde hangi tür işlerde çalıştırılabileceğini belirlemek zordur.	1	2	3	4	5
30	Engelliler iş yerinde daha pasif işlere yönlendirilmelidir.	1	2	3	4	5
31	Bir Engelli işimi benim kadar iyi yapabilir.	1	2	3	4	5
32	Engellilerin isine son vermek zordur.	1	2	3	4	5
33	Bir iş yerinde zorunlu tutulan Engelli çalışan sayısı gereğinden fazladır.	1	2	3	4	5
34	Engellilerle birlikte çalışmaktan çoğunluk memnun olur.	1	2	3	4	5
35	Engellilere iş eğitimi verilmesi verimliliklerini artırır.	1	2	3	4	5
36	Engelliler işten kaçmaz.	1	2	3	4	5
37	Cezası ne ise vereyim yeter ki iş yerimde Engelli görmeyeyim.	1	2	3	4	5
38	Engelliler işyerinde öz bakımlarını /kişisel bakımlarını yapabilirler.	1	2	3	4	5
39	Engelli birey istihdam edildiği işyerinde fazladır.	1	2	3	4	5
40	Engelliler sadece evde istihdam edilmelidir.	1	2	3	4	5
41	İşyerinde Engelli işçi çalıştırmak kaza riskini artırır.	1	2	3	4	5
42	İşyerinde Engelliye nasıl davranılacağını bilmek zordur.	1	2	3	4	5
43	Engelli olmayanlar iş bulamazken Engellilerin işe alınmasına karşıyım.	1	2	3	4	5
44	Engelliler, çoğu çalışanı korkutur.	1	2	3	4	5
45	Engelliler her an işten atılma kaygısı yaşarlar.	1	2	3	4	5
46	Engellilerle birlikte çalışmak dikkat dağıtıcıdır.	1	2	3	4	5
47	Engelliler iş performanslarıyla ilgili sürekli kaygı yaşarlar.	1	2	3	4	5



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Konya Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü



Sayı : 79270214 / 16.824.497
Konu : Araştırma İzni (Arzu ANIL)

Kayıt
Alındı

02.12.2016

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi: 21.11.2016 tarih, E18641 sayılı yazınıza istinaden

İlgide kayıtlı yazınızda bahsi geçen Yüksek Lisans Programı öğrencisi Arzu ANIL'ın "Yöneticilerin/İşverenlerin Engelli İstihdamı ile İlgili Tutumlarının, Çalışan Engelli Bireylerin Çalışma Alanlarına (İş Yaşamına)Etkisi" adlı tezi kapsamında araştırma isteği Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.


Mustafa GÜLTEKİN
Sosyal Güvenlik İl Müdür Yrd.

Adres:B İhsaniye Mh. K. Karabekir Cd.No:56 Selçuklu/Konya
Telefon: 322 27 60-1394
Faks:322 27 67
E-posta:konyasgim@sgk.gov.tr

ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
İLİŞKİLERİ BAKANLIĞI
ALO 170
KAYIT DIŞI ÇALIŞMAYINI
GELECEĞİNİZİ RISKE
ATMAYIN!



T.C.
GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI
Konya Vergi Dairesi Başkanlığı
İnsan Kaynakları Ve Destek Hizmetleri Grup Müdürlüğü



Sayı : 28874189-730.08-E.91468
Konu : Arzu ANIL 'ın Araştırma İzin Talebi.

02/12/2016

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 21/11/2016 tarihli ve 8641 sayılı yazınız.

İlgi kayıtlı yazınızda, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitü Özel Eğitim Anabilim Dalı Özel Eğitim Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Arzu ANIL' ın " Yöneticilerin/İşverenlerin Engelli İstihdamı İle İlgili Tutumlarının, Çalışan Engelli Bireylerin Çalışma Alanlarına (İş Yaşamına) Etkisi " adlı tezi kapsamında Kurumumuza bağlı olan birimlerde ve belirtilen tarihler arasında araştırma yapmak istediği belirtilmektedir.

Bu itibarla anılan kişi Başkanlığımıza bağlı birimlerde vergi mahremiyeti kapsamına giren konular ve çalışanların özlük ve özel bilgilerini içeren konular mahfuz kalmak kaydıyla araştırma yapabilir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır

Kerim ASLAN
Vergi Dairesi Başkanı a.
Gelir İdaresi Grup Müdürü



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince nitelikli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Nişantaş M. Metehan C. Vergi Dairesi Başkanlığı Hizmet Binası 42060 KONYA

Telefon No: (0332) 238 33 42 Faks No: (0332) 238 33 43

e-Posta : İnternet Adresi : www.konyavdb.gov.tr

Evrak doğrulama erişim adresi

https://ebelgedogrulama.gib.gov.tr Pin: TURhayg2S1MH5DF

Bilgi için: Mükremin ÖZÇELİK

Gelir Uzmanı

Telefon No:





T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü

EBYS
Yapıldı



Sayı : 45545271-499.02- **8187-633/3**
Konu : Araştırma İzni (Arzu ANIL)

06 /12/2016

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTERLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 21/11/2016 tarihli ve 48178250-300-E.8641 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Özel Eğitim Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Arzu ANIL'ın Yöneticilerin / İşverenlerin Engelli İstihdamı ile ilgili tutumlarının, çalışan engeli bireylerin çalışma alanlarına etkisi adlı tezi kapsamında, İl Müdürlüğümüzde araştırma yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.


Fevzi TOSUN
İl Müdür V.



Mamuriye Mahallesi Larende Caddesi No:14 Meram/KONYA
Telefon No: (0 332) 322 34 60 – (0 332) 322 34 61 Faks: (0332) 322 43 15
E-posta: konyaozluk@hotmail.com İnternet Adresi: www.konyatarim.gov.tr

Bilgi için: Hakan BORAN
Özlük Personeli
Telefon No: (0 332) 322 34 60 - 1110

T.C.
EREĞLİ KAYMAKAMLIĞI

EBYS Kayıt
Yapıldı

Sayı : 28669372-770-E.2243
Konu : Arzu ANIL'ın Tez Hazırlama Talebi

29/11/2016

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 21.11.2016 tarihli ve 8641 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Özel Eğitim Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Arzu ANIL'ın, ilgili konuyla alakalı olarak Kaymakamlığımız'da tez hazırlamasında herhangi bir mahsur bulunmamaktadır. Arz ederim.

Ömer Lütfi YARAN
Kaymakam

*Bu belge elektronik imzalıdır. imzalı suretinin aslını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girerek (htKY/B-K9ntSJ-qK4khq-h5Nhkd-S8xNvyBt) kodunu yazınız.

Selçuklu Mah. Hükümet Konakı 42310
Telefon No: (332)713 32 36 Faks No: (332)713 32 36
e-Posta: eregli@icisleri.gov.tr İnternet Adresi: www.icisleri.gov.tr

Bilgi için: Murat Özkan BALATEKİN
VERİ HAZIRLAMA VE KONT.İŞLETMENİ
Telefon No:

EBYS Kayıt
YapıldıT.C.
KONYA VALİLİĞİ
Defterdarlık Personel MüdürlüğüSayı : 11118510-929-18575
Konu : Araştırma İzni

25/11/2016

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 21.11.2016 tarih ve 8641 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Arzu ANIL'ın "Yöneticilerin/İşverenlerin Engelli İstihdamı İle İlgili Tutumlarının, Çalışan Engelli Bireylerin Çalışma Alanlarına (İş Yaşamına) Etkisi" adlı tezi kapsamında araştırma yapma talebinde bulunduğu ve buna ilişkin kurumumuz görüşünün bildirilmesi ilgi yazı ile istenilmektedir.

Adı geçenin kurumumuzda araştırma yapmasında sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi rica ederim.

(e-İmzalıdır)
Turgut ÇARABATIR
Vali a.
Defterdar V.BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALIDIR

*Bu belge elektronik imzalıdır. İmzalı suretinin aslını görmek için <https://evrakdogrulama.muhasebat.gov.tr> adresine girerek (dPXmJ8-ticGWg-Z2Eb00-nUvFMb-YS0iAId5) kodunu yazınız.

Fatime HANÇERLİ
Veri Haz.kont.İşlet.Telefon: Faks:
e-posta: Elektronik Ağ: www.maliye.gov.trBilgi için: Fatime HANÇERLİ
Veri Haz.kont.İşlet.
Telefon:

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	Arzu ANIL	İmza:	
Doğum Yeri:	Konya/ Ereğli		
Doğum Tarihi	31.05.1986		
Medeni durumu:	Bekar		
Öğrenim Durumu			
Derece	Okulun Adı	Program	Yıl
İlköğretim	Kazım Demirel ilkokulu		Konya/ Ereğli 1996
Ortaöğretim	Kazım Demirel Ortaokulu		Konya/ Ereğli 1999
Lise	Ereğli Lisesi	E.A	Konya/ Ereğli 2003
Lisans	Gazi Üniversitesi	Zihin Engelliler Öğretmeni	Ankara 2005 2009
Yüksek Lisans			
Becerileri			
İlgi Alanları	Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklar, Otizm, Engellilerde İstihdam		
İş Deneyimi	2009-2018 M.E.B		
Hakkında bilgi almak için önerebileceği şahıslar			
Tel	0507 783 10 74		
Adres	anil-a@outlook.com		