

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
ZİHİN ENGELLİLER ÖĞRETMENLİĞİ BİLİMDALI**

İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARI

Yüksek Lisans Tezi

SABRİYE SEVİL AKARDERE

İstanbul (2005)

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
ZİHİN ENGELLİLER ÖĞRETMENLİĞİ BİLİMDALI**

İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARI

Yüksek Lisans Tezi

SABRİYE SEVİL AKARDERE

Danışman: Yard. Doç. Dr. Canan SAVRAN

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARI

Sabriye Sevil Akardere

Danışman: Yard. Doç. Dr. Canan SAVRAN

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Adnan KULAKSIZOĞLU

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Yıldız GÜVEN

Özel Eğitim Bölümü
Yüksek Lisans Tezi

İstanbul (2005)

ÖNSÖZ

İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının araştırıldığı bu araştırmada işverenlerin tutumları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işverenliğini yaptığı kurum türü, mesleğindeki çalışma süresi, engelli yakınının olup olmaması, kendisinde bir engelin olup olmaması, çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü engelli birey gibi özellikler açısından incelenmiştir

Çalışmamın başlangıcından sonlandırılmasına kadar her aşamada görüş ve desteklerini gösteren pek çok kişiye teşekkür borçluyum. Ama öncelikle bana gösterdiği ilgi, destek, hoşgörü için Danışmanım Değerli Canan Savran'a, Prof. Dr. Adnan Kulaksızoğlu'na, Doç.Dr. Yıldız Güven'e, Yard. Doç. Dr. Nur Akçin'e teşekkür etmek istiyorum.

Çalışmanın yapılabilmesi için verilerin toplanmasında işbirliği yapan ve destek olan tüm işverenlere teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmam sırasında yardım ve desteklerini esirgemeyen sevgili arkadaşım, meslektaşım Sinan Yiğiter 'e, arkadaşım Psikolog Güssüm Karabulut ve Celal Ağaç'a teşekkürlerimi sunuyorum.

İçinde yetiştiğim aileme bana kazandırdıkları değerler ve gösterdikleri hoşgörü için, sevgili teyzelerime zor anlarımda bana destek olduğu için teşekkür ediyorum

S. Sevil Akardere

İstanbul 2005

ÖZET

Bu araştırmanın amacı işverenlerin engelli çalışanlara yönelik duygu, düşünce ve davranışlarını belirlemektir. Araştırmada engelli çalışanlara yönelik işverenlerin tutumları, işverenlerin demografik özellikleri açısından incelenmiştir.

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde 50-110 arası işçi çalıştıran 100 işveren oluşturmaktadır.

Veriler, Kişisel Bilgi Anketi, İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği ile toplanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde araştırma kapsamındaki Kişisel Bilgi Anketi ile toplanan verilerin frekans ve yüzdelik değerleri çıkartılarak ve metin içerisinde tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik hesaplamalarında ilişkili grup t testi , ilişkisiz grup t testi, Sepearman Brown, Cronbach Alpha, Guttman güvenirlik katsayıları teknikleri kullanılmıştır.

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puanları anket ile toplanan süreksiz değişkenler cinsinden farklılıkları saptamak için istatistiksel açıdan Mann-Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Araştırmada tüm istatistik işlemleri anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmada tüm istatistiksel işlemler SPSS paket program kullanılarak yapılmıştır.

Yapılan bu çalışmada şu sonuçlar elde edilmiştir: Cinsiyet değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Yaş değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Eğitim durumu değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Kurum türü değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır. Mesleki deneyim değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Engelli yakını olup olmaması değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Kendilerinde bir engeli olup olmaması değişkenine göre; sadece bir işverenin engellilik özelliği olduğundan tutum puanları için fark analizi yapılamamıştır. Çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır.

SUMMARY

The attitudes of employers were investigated related with employers demographic characteristics.

The employers are randomly selected in İstanbul. There were 100 employers and the number of their employees were between 50 – 100.

The data is collected by “Personal Information Form” and “The Attitudes of Employers Towards Handicapped Workers Scales”.

“The Group T test, unrelated t test, Spearman Brown, Cronbach Alpha and Guttman” tests and validity-safety techniques are used.

“The Attitudes Scale of Employers Towards Handicapped Workers” and to determine differences : statistically Man-Whitney U test, Kruskal Wallis test are used. The Statistical Package of Social Sciences (SPSS) program is used for this research.

The findings of this study are; gender variable has an effect in the attitudes of employers towards disabled workers. The age of employers has an also effect on the attitudes towards disabled workers. According to educational level; employers have different attitudes towards handicapped employees. The attitudes of employers are not varied according to the kind companies. The working experience of employers has an effect on the attitudes towards handicapped employees. Having a handicapped relative has an effect. There is only one handicapped employer in this study so that the effect of the disability of employers attitudes towards handicapped workers can not investigated. The kind of handicap of workers has no effect on the attitudes towards handicapped employees.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	İ
ÖZET	ii
SUMMARY	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	xi

I.BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç.....	3
1.3.Önem	4
1.4.Sayıtlar	5
1.5.Sınırlılıklar.....	5
1.6.Tanımlar.....	6

II.BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR	8
2.1.ENGELLİ BİREYLER VE ENGEL TÜRLERİ	8
2.2.1. Zihin Engeli	9
2.2.1.1 Hafif Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği	
Olan Bireylerin Özellikleri	10
2.2.1.2. Orta Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği	
Olan Bireylerin Özellikleri	11

2.2.1.3. Ağır Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği

Olan Bireylerin Özellikleri 11

2.1.2. İşitme Engeli 11

2.1.2.1. Normal İşitme 12

2.1.2.2. Çok Hafif İşitme Kaybı 12

2.1.2.3. Hafif İşitme Kaybı 12

2.1.2.4. Orta İşitme Kaybı 13

2.1.2.5. İleri (Ağır) İşitme Kaybı 13

2.1.2.6. Çok İleri (Çok Ağır) İşitme Kaybı 13

2.1.2.7. İşitme Engelli Bireylerin Özellikleri 13

2.1.3. Görme Engeli 14

2.1.3.1. Normal 14

2.1.3.2. Az Görme 14

2.1.3.3. Kör 15

2.1.3.4. Görme Engelli Bireylerin Özellikleri 15

2.1.4. Ortopedik Engel 15

2.1.4.1. Ortopedik Yetersizliklerin Derecesine Göre

Sınıflandırılması 16

2.1.4.1.1. Hafif Derece Yetersizlikler 16

2.1.4.1.2. Orta Derece Yetersizlikler 17

2.1.4.1.3. Ağır Derece Yetersizlikler 17

2.1.4.2. Ortopedik Yetersizliklerin Meydana Geldiği Yere

Göre Sınıflandırılması 17

2.1.4.2.1. Sinir Sistemi İle İlgili Yetersizlikler 17

2.1.4.2.2. Kas – İskelet Sistemi İle İlgili

Ortopedik Yetersizlikler 18

2.1.4.2.3. Sağlıkla İlgili Yetersizlikler	18
2.1.4.2.4. Ortopedik Engelli Bireylerin Özellikleri	19
2.1.5. Dil Ve Konuşma Engeli	19
2.1.5.1. Sese Bağlı Konuşma Engelleri	20
2.1.5.1.1. Gecikmiş Konuşma	20
2.1.5.1.2. Ses Bozuklukları	20
2.1.5.1.3. Ekleme (Artikülasyon) Bozuklukları	21
2.1.5.1.4. Ritm Bozuklukları	21
2.1.5.1.5. İşitme Engeline Bağlı Bozukluklar	21
2.1.5.1.6. Yarık Damak, Dudak Bozuklukları	22
2.1.5.1.7. Beyin Hasarına Bağlı Konuşma Bozuklukları (Afazi, Agnozi, Anartri / Dizartri, Apraksi / Dispraksi).....	22
2.1.5.1.8. Yabancı Dil Ve Bölgesel Konuşma Ayrılıklarına Bağlı Konuşma Bozuklukları	22
2.1.5.2. Görüntüye Bağlı Konuşma Engelleri	23
2.1.5.2.1. Duruş Engelleri	23
2.1.5.2.2. Jest Engelleri	23
2.1.5.2.3. Mimik Engelleri	23

2.1.5.3. Dil Bozuklukları	24
2.1.5.3.1. Fonoloji Bozukluğu	24
2.1.5.3.2. Morfoloji Bozukluğu	24
2.1.5.3.3. Sentaks Bozukluğu	24
2.1.5.3.4. Semantik Bozukluk	25
2.1.5.3.5. Pragmatik Bozukluk	25
2.1.5.3.6. Dil Ve Konuşma Engeli Olan Bireylerin Özellikleri	25
2.2. ENGELİN NEDENLERİ	26
2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler	26
2.2.2. Doğum Sırasındaki Nedenler	27
2.2.3. Doğum Sonrası Nedenler	27
2.3. ENGELLİLERİN İSTİHDAM KONUSUNDA ÜLKELERE GÖRE HUKUKSAL HAKLARI	27
2.3.1. Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda.....	28
2.3.2. İngiliz Hukukunda	28
2.3.3. Alman Hukukunda	28
2.3.4. Türk İş Hukukunda	33
2.4. ENGELLİLERE YÖNELİK MESLEKİ KURSLAR	36
2.4.1. Milli Eğitim Bakanlığı Bünyesinde Açılan Kurslar	36

2.4.2. Türkiye İş Kurumu Bünyesinde Açılan	
Kurslar	38
2.4.3. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme	
Kurumu Bünyesinde Açılan Kurslar	38
2.4.4. Altı Nokta Körler Derneği Bünyesinde Açılan	
Kurslar	39
2.5.TUTUM	39
2.5.1. Tutumu Oluşturan Öğeler	40
2.5.2. Tutum Kuramları	41
2.5.3. Tutumların Değişmesinde Etkili Olan	
Değişkenler	43
2.5.4. Tutumun İşlevleri.	44
2.5.5. Tutumların Ölçülmesi.	44
2.5.6. Engellilere Yönelik İşveren Tutumları	45
2.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	46

III.BÖLÜM

YÖNTEM	51
3.1.Araştırma Modeli.....	51
3.2. Araştırma Grubu.....	51
3.3. Veri Toplama Araçları.....	52
3.3.1.Kişisel Bilgi Anketi.....	52
3.3.2.İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum	
Ölçeği.....	52
3.3.2.1.Güvenirlilik - Geçerlik	53

3.3.2.2.Uygulama	55
3.4. Verilerin Analizi ve Yorumu.....	56
IV. BÖLÜM	
BULGULAR	57
V. BÖLÜM	
YARGI VE ÖNERİLER	81
YARGI.....	81
ÖNERİLER.....	88
KAYNAKÇA	90
EKLER	
EK-A Kişisel Bilgi Anketi	98
EK-B İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği.....	99
EK-C Ölçek İle İlgili Geçerlik -Güvenirlilik Çalışması.....	102
EK-D 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu.....	110
EK-E 24 Mayıs 2000 Tarihli Resmi Gazete.....	112

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım	57
Tablo 2. Yaş Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım.....	58
Tablo 3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım.....	58
Tablo 4. Kurum Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım.....	59
Tablo 5. Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım	60
Tablo 6. Engelli Yakını Bulunma Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım	61
Tablo 7. Engel Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım	61
Tablo 7.1 Engel Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım.....	62
Tablo 8. Çalıştırdığı/Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım	62
Tablo 9 . İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçekleri İçin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	63
Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	65

Tablo 11. Yaş Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	66
Tablo 12. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	68
Tablo 13. Kurum Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	70
Tablo 14. Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	76
Tablo 15. Engelli Yakını Bulunma Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	77
Tablo 16. Engeli Bulunma Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin İstatistik Sonuçları.....	78
Tablo 17. Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	79

Tablo 18. Tutum Ölçer Maddelerinin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	102
Tablo19. İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları Testinin Alt ölçekleri, Özdeğerleri ve Açıkladıkları Toplam Varyans Değerleri.....	103
Tablo 20. İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları Testinin Maddelerinin Alt Ölçeklere Göre Faktör Yükleri	103
Tablo 21. Test Toplamı İle Alt Ölçekler Arası İlişkiler	105
Tablo 22. Alt Ölçeklerin Birbiri İle Olan İlişkileri	105
Tablo 23. Ölçeğin İç Tutarlılık Katsayıları	105
Tablo 24. Ölçeğin Madde Analizi Sonuçları	106

ÖZET

Bu araştırmanın amacı işverenlerin engelli çalışanlara yönelik duygu, düşünce ve davranışlarını belirlemektir. Araştırmada engelli çalışanlara yönelik işverenlerin tutumları, işverenlerin demografik özellikleri açısından incelenmiştir.

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde 50-110 arası işçi çalıştıran 100 işveren oluşturmaktadır.

Veriler, Kişisel Bilgi Anketi, İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği ile toplanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde araştırma kapsamındaki Kişisel Bilgi Anketi ile toplanan verilerin frekans ve yüzdelik değerleri çıkartılarak ve metin içerisinde tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik hesaplamalarında ilişkili grup t testi , ilişkisiz grup t testi, Sepearman Brown, Cronbach Alpha, Guttman güvenirlik katsayıları teknikleri kullanılmıştır.

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puanları anket ile toplanan süreksiz değişkenler cinsinden farklılıkları saptamak için istatistiksel açıdan Mann-Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Araştırmada tüm istatistik işlemleri anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmada tüm istatistiksel işlemler SPSS paket program kullanılarak yapılmıştır.

Yapılan bu çalışmada şu sonuçlar elde edilmiştir: Cinsiyet değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Yaş değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Eğitim durumu değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Kurum türü değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır. Mesleki deneyim değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Engelli yakını olup olmaması değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Kendilerinde bir engeli olup olmaması değişkenine göre; sadece bir işverenin engellilik özelliği olduğundan tutum puanları için fark analizi yapılamamıştır. Çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır.

SUMMARY

The attitudes of employers were investigated related with employers demographic characteristics.

The employers are randomly selected in İstanbul. There were 100 employers and the number of their employees were between 50 – 100.

The data is collected by “Personal Information Form” and “The Attitudes of Employers Towards Handicapped Workers Scales”.

“The Group T test, unrelated t test, Spearman Brown, Cronbach Alpha and Guttman” tests and validity-safety techniques are used.

“ The Attitudes Scale of Employers Towards Handicapped Workers” and to determine differences : statistically Man-Whitney U test, Kruskal Wallis test are used. The Statistical Package of Social Sciences (SPSS) program is used for this research.

The findings of this study are; gender variable has an effect in the attitudes of employers towards disabled workers. The age of employers has an also effect on the attitudes towards disabled workers. According to educational level; employers have different attitudes towards handicapped employees. The attitudes of employers are not varied according to the kind companies. The working experience of employers has an effect on the attitudes towards handicapped employees. Having a handicapped relative has an effect. There is only one handicapped employer in this study so that the effect of the disability of employers attitudes towards handicapped workers can not investigated. The kind of handicap of workers has no effect on the attitudes towards handicapped employees.

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
ZİHİN ENGELLİLER ÖĞRETMENLİĞİ BİLİMDALI**

İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARI

Yüksek Lisans Tezi

SABRİYE SEVİL AKARDERE

İstanbul (2005)

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
ZİHİN ENGELLİLER ÖĞRETMENLİĞİ BİLİMDALI**

İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARI

Yüksek Lisans Tezi

SABRİYE SEVİL AKARDERE

Danışman: Yard. Doç. Dr. Canan SAVRAN

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARI

Sabriye Sevil Akardere

Danışman: Yard. Doç. Dr. Canan SAVRAN

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Adnan KULAKSIZOĞLU

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Yıldız GÜVEN

Özel Eğitim Bölümü
Yüksek Lisans Tezi

İstanbul (2005)

ÖNSÖZ

İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının araştırıldığı bu araştırmada işverenlerin tutumları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işverenliğini yaptığı kurum türü, mesleğindeki çalışma süresi, engelli yakınının olup olmaması, kendisinde bir engelin olup olmaması, çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü engelli birey gibi özellikler açısından incelenmiştir

Çalışmamın başlangıcından sonlandırılmasına kadar her aşamada görüş ve desteklerini gösteren pek çok kişiye teşekkür borçluyum. Ama öncelikle bana gösterdiği ilgi, destek, hoşgörü için Danışmanım Değerli Canan Savran'a, Prof. Dr. Adnan Kulaksızoğlu'na, Doç.Dr. Yıldız Güven'e, Yard. Doç. Dr. Nur Akçin'e teşekkür etmek istiyorum.

Çalışmanın yapılabilmesi için verilerin toplanmasında işbirliği yapan ve destek olan tüm işverenlere teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmam sırasında yardım ve desteklerini esirgemeyen sevgili arkadaşım, meslektaşım Sinan Yiğiter 'e, arkadaşım Psikolog Güssüm Karabulut ve Celal Ağaç'a teşekkürlerimi sunuyorum.

İçinde yetiştiğim aileme bana kazandırdıkları değerler ve gösterdikleri hoşgörü için, sevgili teyzelerime zor anlarımda bana destek olduğu için teşekkür ediyorum

S. Sevil Akardere

İstanbul 2005

ÖZET

Bu araştırmanın amacı işverenlerin engelli çalışanlara yönelik duygu, düşünce ve davranışlarını belirlemektir. Araştırmada engelli çalışanlara yönelik işverenlerin tutumları, işverenlerin demografik özellikleri açısından incelenmiştir.

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde 50-110 arası işçi çalıştıran 100 işveren oluşturmaktadır.

Veriler, Kişisel Bilgi Anketi, İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği ile toplanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde araştırma kapsamındaki Kişisel Bilgi Anketi ile toplanan verilerin frekans ve yüzdelik değerleri çıkartılarak ve metin içerisinde tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik hesaplamalarında ilişkili grup t testi , ilişkisiz grup t testi, Sepearman Brown, Cronbach Alpha, Guttman güvenirlik katsayıları teknikleri kullanılmıştır.

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği, alt ölçek puanları anket ile toplanan süreksiz değişkenler cinsinden farklılıkları saptamak için istatistiksel açıdan Mann-Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Araştırmada tüm istatistik işlemleri anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir.Araştırmada tüm istatistiksel işlemler SPSS paket program kullanılarak yapılmıştır.

Yapılan bu çalışmada şu sonuçlar elde edilmiştir: Cinsiyet değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Yaş değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Eğitim durumu değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Kurum türü değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır. Mesleki deneyim değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Engelli yakını olup olmaması değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmaktadır. Kendilerinde bir engeli olup olmaması değişkenine göre; sadece bir işverenin engellilik özelliği olduğundan tutum puanları için fark analizi yapılamamıştır. Çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır.

SUMMARY

The attitudes of employers were investigated related with employers demographic characteristics.

The employers are randomly selected in İstanbul. There were 100 employers and the number of their employees were between 50 – 100.

The data is collected by “Personal Information Form” and “The Attitudes of Employers Towards Handicapped Workers Scales”.

“The Group T test, unrelated t test, Spearman Brown, Cronbach Alpha and Guttman” tests and validity-safety techniques are used.

“The Attitudes Scale of Employers Towards Handicapped Workers” and to determine differences : statistically Man-Whitney U test, Kruskal Wallis test are used. The Statistical Package of Social Sciences (SPSS) program is used for this research.

The findings of this study are; gender variable has an effect in the attitudes of employers towards disabled workers. The age of employers has an also effect on the attitudes towards disabled workers. According to educational level; employers have different attitudes towards handicapped employees. The attitudes of employers are not varied according to the kind companies. The working experience of employers has an effect on the attitudes towards handicapped employees. Having a handicapped relative has an effect. There is only one handicapped employer in this study so that the effect of the disability of employers attitudes towards handicapped workers can not investigated. The kind of handicap of workers has no effect on the attitudes towards handicapped employees.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
SUMMARY	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	xi

I.BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç.....	3
1.3.Önem	4
1.4.Sayıtlar	5
1.5.Sınırlılıklar.....	5
1.6.Tanımlar.....	6

II.BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜR	8
2.1.ENGELLİ BİREYLER VE ENGEL TÜRLERİ	8
2.2.1. Zihin Engeli	9
2.2.1.1 Hafif Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği	
Olan Bireylerin Özellikleri	10
2.2.1.2. Orta Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği	
Olan Bireylerin Özellikleri	11

2.2.1.3. Ağır Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği

Olan Bireylerin Özellikleri 11

2.1.2. İşitme Engeli 11

2.1.2.1. Normal İşitme 12

2.1.2.2. Çok Hafif İşitme Kaybı 12

2.1.2.3. Hafif İşitme Kaybı 12

2.1.2.4. Orta İşitme Kaybı 13

2.1.2.5. İleri (Ağır) İşitme Kaybı 13

2.1.2.6. Çok İleri (Çok Ağır) İşitme Kaybı 13

2.1.2.7. İşitme Engelli Bireylerin Özellikleri 13

2.1.3. Görme Engeli 14

2.1.3.1. Normal 14

2.1.3.2. Az Görme 14

2.1.3.3. Kör 15

2.1.3.4. Görme Engelli Bireylerin Özellikleri 15

2.1.4. Ortopedik Engel 15

2.1.4.1. Ortopedik Yetersizliklerin Derecesine Göre

Sınıflandırılması 16

2.1.4.1.1. Hafif Derece Yetersizlikler 16

2.1.4.1.2. Orta Derece Yetersizlikler 17

2.1.4.1.3. Ağır Derece Yetersizlikler 17

2.1.4.2. Ortopedik Yetersizliklerin Meydana Geldiği Yere

Göre Sınıflandırılması 17

2.1.4.2.1. Sinir Sistemi İle İlgili Yetersizlikler 17

2.1.4.2.2. Kas – İskelet Sistemi İle İlgili

Ortopedik Yetersizlikler 18

2.1.4.2.3. Sağlıkla İlgili Yetersizlikler	18
2.1.4.2.4. Ortopedik Engelli Bireylerin Özellikleri	19
2.1.5. Dil Ve Konuşma Engeli	19
2.1.5.1. Sese Bağlı Konuşma Engelleri	20
2.1.5.1.1. Gecikmiş Konuşma	20
2.1.5.1.2. Ses Bozuklukları	20
2.1.5.1.3. Ekleme (Artikülasyon) Bozuklukları	21
2.1.5.1.4. Ritm Bozuklukları	21
2.1.5.1.5. İşitme Engeline Bağlı Bozukluklar	21
2.1.5.1.6. Yarı Damak, Dudak Bozuklukları	22
2.1.5.1.7. Beyin Hasarına Bağlı Konuşma Bozuklukları (Afazi, Agnozi, Anartri / Dizartri, Apraksi / Dispraksi).....	22
2.1.5.1.8. Yabancı Dil Ve Bölgesel Konuşma Ayrılıklarına Bağlı Konuşma Bozuklukları	22
2.1.5.2. Görüntüye Bağlı Konuşma Engelleri	23
2.1.5.2.1. Duruş Engelleri	23
2.1.5.2.2. Jest Engelleri	23
2.1.5.2.3. Mimik Engelleri	23

2.1.5.3. Dil Bozuklukları	24
2.1.5.3.1. Fonoloji Bozukluğu	24
2.1.5.3.2. Morfoloji Bozukluğu	24
2.1.5.3.3. Sentaks Bozukluğu	24
2.1.5.3.4. Semantik Bozukluk	25
2.1.5.3.5. Pragmatik Bozukluk	25
2.1.5.3.6. Dil Ve Konuşma Engeli Olan Bireylerin Özellikleri	25
2.2. ENGELİN NEDENLERİ	26
2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler	26
2.2.2. Doğum Sırasındaki Nedenler	27
2.2.3. Doğum Sonrası Nedenler	27
2.3. ENGELLİLERİN İSTİHDAM KONUSUNDA ÜLKELERE GÖRE HUKUKSAL HAKLARI	27
2.3.1. Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda.....	28
2.3.2. İngiliz Hukukunda	28
2.3.3. Alman Hukukunda	28
2.3.4. Türk İş Hukukunda	33
2.4. ENGELLİLERE YÖNELİK MESLEKİ KURSLAR	36
2.4.1. Milli Eğitim Bakanlığı Bünyesinde Açılan Kurslar	36

2.4.2. Türkiye İş Kurumu Bünyesinde Açılan	
Kurslar	38
2.4.3. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme	
Kurumu Bünyesinde Açılan Kurslar	38
2.4.4. Altı Nokta Körler Derneği Bünyesinde Açılan	
Kurslar	39
2.5.TUTUM	39
2.5.1. Tutumu Oluşturan Öğeler	40
2.5.2. Tutum Kuramları	41
2.5.3. Tutumların Değişmesinde Etkili Olan	
Değişkenler	43
2.5.4. Tutumun İşlevleri.	44
2.5.5. Tutumların Ölçülmesi.	44
2.5.6. Engellilere Yönelik İşveren Tutumları	45
2.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	46

III.BÖLÜM

YÖNTEM	51
3.1.Araştırma Modeli.....	51
3.2. Araştırma Grubu.....	51
3.3. Veri Toplama Araçları.....	52
3.3.1.Kişisel Bilgi Anketi.....	52
3.3.2.İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum	
Ölçeği.....	52
3.3.2.1.Güvenirlilik - Geçerlik	53

3.3.2.2.Uygulama	55
3.4. Verilerin Analizi ve Yorumu.....	56
IV. BÖLÜM	
BULGULAR	57
V. BÖLÜM	
YARGI VE ÖNERİLER	81
YARGI.....	81
ÖNERİLER.....	88
KAYNAKÇA	90
EKLER	
EK-A Kişisel Bilgi Anketi	98
EK-B İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği.....	99
EK-C Ölçek İle İlgili Geçerlik -Güvenirlik Çalışması.....	102
EK-D 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu.....	110
EK-E 24 Mayıs 2000 Tarihli Resmi Gazete.....	112

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım	57
Tablo 2. Yaş Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım.....	58
Tablo 3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım.....	58
Tablo 4. Kurum Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım.....	59
Tablo 5. Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım	60
Tablo 6. Engelli Yakını Bulunma Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım	61
Tablo 7. Engel Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım	61
Tablo 7.1 Engel Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım.....	62
Tablo 8. Çalıştırdığı/Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım	62
Tablo 9 . İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçekleri İçin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	63
Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	65

Tablo 11. Yaş Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	66
Tablo 12. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	68
Tablo 13. Kurum Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	70
Tablo 14. Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları	76
Tablo 15. Engelli Yakını Bulunma Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları	77
Tablo 16. Engeli Bulunma Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin İstatistik Sonuçları.....	78
Tablo 17. Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	79

Tablo 18. Tutum Ölçer Maddelerinin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri.....	102
Tablo19. İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları Testinin Alt ölçekleri, Özdeğerleri ve Açıkladıkları Toplam Varyans Değerleri.....	103
Tablo 20. İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları Testinin Maddelerinin Alt Ölçeklere Göre Faktör Yükleri	103
Tablo 21. Test Toplamı İle Alt Ölçekler Arası İlişkiler	105
Tablo 22. Alt Ölçeklerin Birbiri İle Olan İlişkileri	105
Tablo 23. Ölçeğin İç Tutarlılık Katsayıları	105
Tablo 24. Ölçeğin Madde Analizi Sonuçları	106

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.Problem

Bilimin ilerlemesi insan hayatına pek çok rahatlık sağlarken makineleşmeye doğru yol alındı. Önceleri insanlar ürettikleri makinelerin getirdiği yenilikleri yüceltirken , sonraları onun tutsağı olmaya başladılar (Gürler, 1999). Avrupa, yirminci yüzyılın ilk yarısının büyük bir bölümünü, savaş, bunalım ve karışıklıklar içerisinde geçirmiş, Birinci Dünya Savaşı'nı ekonomik bir kargaşa , İkinci Dünya Savaşı'nı ise soğuk savaş izlemiştir. Bu zorlamalara eşlik eden endüstriyel ve bilimsel gelişmeler, giderek artan kentleşme ve yeni oluşan ekonomik, toplumsal ve politik akımların bireylerden çok toplum çıkarlarını ve inançların yeniden gözden geçirilmesini gerekli kılmıştır (Gençtan, 1998) .

Yeni buluşlar karşısında insana verilen değer neredeyse bir "hiç" e indirilmesi, insanlık tarihinde daha önce yaşanmamış bazı kaygılara yol açmıştır. Varoluşçuluk, insanın kendini gerçekleştirmesine ve insanın kendini aşmak için çabalamasına yönelik olan bir harekettir . Varoluşçuluk, insanın kendisini yaşamakta olduğu zamanın içinde var edebileceği ve değiştirebileceği ilkesinden kaynaklanır. Varoluşçuluğa göre, öznel yaşantıya önem verilmesinin yanında, insanı dünya içindeki durumu ve çevresindeki diğer kişilerle birlikte ele almaktadır. İnsanın yaşam yollarını, özgürce seçebilmesini vurgular (Gençtan, 1998).

İnsanlar seçim yapma özgürlüğüne sahiptir ama; engelli bireyler özelliklerinden dolayı bağımsız bir birey olma yolunda çevresindekilerin yardımına gereksinim duymaktadırlar. Seçim yapabilme özgürlüğüne ancak; üretken bir birey oldukları zaman ulaşabilirler. Üretken olabilmeleri için de bir işte çalışabilmeleri gerekir. Engelli

bireylerin iş yaşamında varoluşlarının gerçekleştirebilmeleri için otantik kişiliğe sahip işverenlere ihtiyaç vardır. Bu sayede engelli bireyler otantik bir insan olabilir. Yani kendini gerçekleştirebilir, seçim yapma özgürlüğüne kavuşabilir.

Engelli bireyler de yaşam yollarını özgürce seçebilmelidir. Bağımsız olarak varoluşlarını sürdürebilmeleri için eğitimlerini tamamladıktan sonra bir işe sahip olmaları, bir işte çalışmaları gerekmektedir. Bunu yapabilmeleri için toplumun bir parçası olan işverenlerin desteğine ihtiyaç duymaktadırlar.

Tüm bireyler (engelli olsun ya da olmasın) yaşama, beslenme, barınma, eğitim alma, iş edinme, topluma katılma, toplumun imkanlarından yararlanma haklarına sahiptirler. Engelli bireylerin varlığını görmezden gelmek, toplumsal yaşamdan, iş yaşamından, sosyal yaşamdan soyutlamak, onları yok saymak, onları kaybetmek demektir. Amacımız, engelli bireyleri toplumun ayrılmaz bir parçası olarak görmek ve onları da üreten bireyler haline getirmek olmalıdır.

Uygarlığın gelişmesine bağlı olarak pek çok toplumda engellilerin, topluma tam katılımını sağlamak amacıyla yasal düzenlemeler yapılmıştır. Engellilerin toplumunun tüm imkanlarından yararlanabilmesi, üretebilmesi ve varolan potansiyellerini en üst düzeye çıkarabilmesinde toplumun engellilere yönelik yaklaşımları, yanlış inanç ve önyargıları hala bir engel oluşturmaya devam etmektedir (Fırat, 1993).

Sağlıklı bir toplum yapısının ancak bütün sosyal grupların ihtiyaçlarının dengeli ve adaletli bir şekilde ele alınıp, sorunlarına çözümler bulunması ile sağlanabilir. Gelişmekte olan ülkemizin sağlıklı bir toplum yapısı oluşturmasında engelli bireylerin istihdamı sorunu, üzerinde durmamız gereken önemli konulardan biridir.

Engel, tıbbi, sosyal ve ekonomik problemleri beraberinde getirir. Aileler çocuğun bakımını üstlenirler, eğitimi için de kurumlar ararlar. Ancak; çocuğun belli bir yaştan sonra meslek edinmesi, sınırlı da olsa aileden bağımsızlaşarak, sosyal bir yaşantı sürdürmesi sağlanmalıdır. Ülkemizde, engelli bireyler için istihdam çalışmalarının çok

sınırlı olduğu, ailelerin çocuklarını ancak bireysel çabalarla işyerlerine yerleştirebildikleri gözlenmektedir (Fırat, 1993).

Günümüzde ülkemizin en büyük sorunu işsizliktir. İşsizlik sonucunda bireyler psikolojik sorunlar yaşamaktadırlar. Engelli bireye sahip ailelerin en büyük kaygısı, engelli bireylerin nasıl bağımsız yaşayabilecekleri korkusudur. Bu açıdan bakıldığında çalışan engelli birey, maddi ve manevi bir doyum sağlayarak bağımsız bir birey olmaya yaklaşırken, ailelerin de çocukları için yaşadıkları kaygı düzeyi önemli ölçüde azalacaktır.

Engelli bireylerin kendilerini, yaşadıkları toplumun bir parçası olarak görebilmelerinde, üretime katılmaları önemli bir faktördür. Üretime katıldıkları ölçüde toplum ile bütünleşecek ve engellerinden dolayı dışlandıkları hissinden uzaklaşacaklardır.

Engelli bireylerin de çalışma hakkı vardır. Engelli bireyler de çalışma hayatında yer almayı istemektedir. Engelli bireylere istihdam alanı yaratmak ve sosyal güvenlik haklarını adaletli bir şekilde düzenlemek, onların hem kendileri ve aileleri hem de ülkeleri için sağlayabilecekleri katkıyı doğru ve etkili bir şekilde düzenleyebilmek için işveren tutumların belirlenmesi gerekmektedir.

Engelli bireylerin iş yaşamında yer almalarında önemli rol oynayan işverenlerin engelli çalışanlara yönelik duygu, düşünce ve davranışları nedir sorusu bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Bu çalışmada işverenlerin engelli çalışanlara yönelik duygu , düşünce ve davranışları ele alınacaktır.

I.2.Amaç

Bu araştırmanın genel amacı ; işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını belirlemektir. Bu araştırmanın cevap bulmayı hedeflediği sorular şunlardır:

- 1- İşverenlerin cinsiyet değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 2- İşverenlerin yaş değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 3- İşverenlerin eğitim durumu değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 4- İşverenlerin kurum türü değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 5- İşverenlerin mesleki deneyim değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 6- İşverenlerin engelli yakını olup olmaması değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 7- İşverenlerin kendilerinde bir engeli olup olmaması değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 8- İşverenlerin çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?

I.3.Önem

Bireylerin yaşama, kendi bağımsızlığını sağlamak için çalışma hakkı vardır. Görme, işitme, ortopedik, zihinsel ve dil-konuşma engelli bireylerin de yaşama ve çalışma hakları vardır. Bu haktan yararlanabilmelerinde onlara en büyük desteği verecek olan işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları oldukça önemlidir.

Yapılan bu araştırma ile, işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarının; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işverenliğini yaptıkları kurum türü, mesleki deneyim, engelli yakını olup olmaması, kendilerinde bir engelin olup olmaması, çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin veriler elde edilmiştir. Araştırma bulgularının, işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarının olumlu hale getirilmesine yönelik önerilerin oluşmasını sağlayacağı umulmaktadır. Ayrıca getirilecek önerilerin yeni araştırmaların yapılmasına zemin hazırlayabileceği düşünülmektedir.

I.4.Sayıtlar

Araştırmanın temel aldığı bazı varsayımlar şunlardır:

- 1- Araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Anketi işverenlerin demografik özelliklerini ortaya çıkarabilecek niteliktedir.
- 2- Araştırmaya katılan işverenler ölçme araçlarına gerçek fikirleri doğrultusunda, içten cevaplar vermişlerdir.

I.5.Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- 1-Araştırmacı tarafından geliştirilen ankette yer alan işverenlere ait demografik özellikler ile,
- 2- İşverenlerin tutum ölçeğine verdikleri yanıtlar ile,
- 3- 2005 yılı içerisinde İstanbul ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren orta ölçekli şirketlerin 100 işverenleri ile,
- 4- İşverenlerin; zihin, görme, işitme, ortopedik, dil ve konuşma engelli bireylerin çalışmasına yönelik tutumları ile sınırlıdır

I.6.Tanımlar

Engel: Bireyin yaşadığı sürece, yaş, cins, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak oynaması gereken roller vardır. Birey yetersizlik yüzünden bu rolleri gereği gibi oynayamaz durumda kalırsa buna engel denir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

Zeka geriliği: Zeka geriliği, zihinsel işlevler ve kavramsal, sosyal ve pratik uyumsal becerilerde kendini gösteren uyumsal davranışların her ikisinde görülen anlamlı sınırlılıklar olarak karakterize edilen bir yetersizliktir. Bu yetersizlik 18 yaşından önce başlar (Luckassan, 2002).

İşitme engeli: İşitme duyarlılığının kısmen veya tamamen yetersizliğinden dolayı konuşmayı edinmede, dili kullanmada ve iletişimde güçlük nedeniyle bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun, olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Karatepe, 1988).

Görme engeli: Görme gücünün kısmen yada tamamen yetersizliğinden dolayı bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Karatepe, 1988).

Ortopedik engel: İskelet, kas ve eklemlerdeki hastalık, bozukluk ve yetersizlikten dolayı bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Karatepe, 1988).

Dil ve konuşma engeli: Sözel iletişimde farklı düzen ve biçimlerde ortaya çıkan aksaklıklar ve düzensizlikler nedeniyle dili kullanma, konuşmayı öğrenme ve iletişimdeki güçlüklerin, bireyin eğitim performansı ve sosyal uyumunu olumsuz yönde etkilemesi durumudur (Karatepe, 1988).

Tutum: Bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimidir (Oğuzkan, 1981).

BÖLÜM II

İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. ENGELLİ BİREYLER VE ENGEL TÜRLERİ

Engel, yetersizliği ya da özrü olan bireyin çevreyle etkileşiminde karşılaştığı problemi tanımlamaktadır (Ataman, 2003).

Engelli birey, sahip olduğu fiziksel veya zihinsel bir yetersizliğin onun eğitimi, istihdamı, ulaşımı vb. gibi temel bir yaşam etkinliği açısından dezavantajlı duruma getirdiği kişidir (Akkaya, 2002). Engelli birey, özel eğitime ihtiyaç duyan bireydir. Özel eğitim gerektiren birey, çeşitli nedenlerle, bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireylerdir (Karatepe, 1988).

Culatta ve Tompkins (1999), özel eğitime ihtiyaç duyan bireyleri :

- Zihinsel geriliğe sahip bireyler
- Öğrenme güçlüğü olan bireyler
- Duygusal ya da davranış sorunları (uyum sorunları) olan bireyler
- Fiziksel engelli bireyler
- Diğer sağlık sorunları olan bireyler
- İletişim bozuklukları (konuşma ve dil bozuklukları) olan bireyler
- İşitme engelliler
- Görme engelliler
- Ağır ya da birden çok engele sahip bireyler

- Üstün yetenekli bireyler

şeklinde sınıflandırmıştır.

Bu araştırma kapsamında, işverenlerin; zihin engelli, işitme engelli, görme engelli, ortopedik engelli ve dil-konuşma engelli çalışanlara ilişkin tutumları incelendiğinden yalnızca bu engel türlerine ilişkin bilgiler verilecektir.

2.1.1. Zihin Engeli

Zeka, genel zihinsel yetenekleri ifade eder. Zeka, mantıklı plan yapma, problem çözme, soyut düşünme, karmaşık düşünceleri anlama, hızlı öğrenme ve deneyimlerden yararlanma yeteneklerini içerir (Ataman, 2003).

Zeka geriliği, AAMR 2002 Haziran ayında yayınlanan en son yönergesinde şöyle tanımlanmaktadır: Zeka geriliği, zihinsel işlevler ve kavramsal, sosyal ve pratik uyumsal becerilerde kendini gösteren uyumsal davranışların her ikisinde görülen anlamlı sınırlılıklar olarak karakterize edilen bir yetersizliktir. Bu yetersizlik 18 yaşından önce başlar (Kirk, Gallagher ve Anastasiow, 2003; Luckassan, 2002; Snell, 1993).

Uyumlu davranışlarda yetersizlik ile çocuğun kendi yaşından beklenen ve içinde bulunduğu toplumun bireylerinden beklediği sosyal davranışları gösterememe durumu ifade edilmektedir. Amerikan Zihinsel Gerilik Birliği (AAMR, 1992); iletişim, özbakım, ev yaşamı, sosyal beceriler, toplumsal yararlılık, kendini yönetme, sağlık ve güvenlik, akademik işlevler, boş zamanları değerlendirme ve iş yaşamı ile ilgili konularda en az iki veya daha fazlasında sürekli olarak sınırlı davranışlar göstermeyi uyumsal davranışlarda yetersizlik olarak ifade eder (Kirk, Gallagher ve Anastasiow, 2003).

Zihinsel engelli çocuklar öğrenme yetersizliğinin ciddiyetine göre hafif, orta, ağır ve çok ağır olarak sınıflandırılmaktadır (Kirk ve Gallagher, 1986).

Zihinsel engelli çocukların sınıflandırılmasına bakıldığında; 18 Ocak 2000 tarihinde yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı , Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği terimi altında zeka geriliği gösteren bireyler şöyle sınıflandırılmaktadır.

- 1) Hafif Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği: Bireyin, temel okuma-yazma ve sayma becerilerini kazanmasında ortaya çıkan gecikme durumu.
- 2) Orta Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği: Bireyin, gecikmeli bir konuşma ve dil gelişimi, sosyal, duygusal veya davranış problemleri ile temel okuma-yazma ve sayma becerilerini kazanmasında ortaya çıkan gecikme durumu.
- 3) Ağır Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği: Bireyin, ciddi bir biçimde konuşma ve dil gelişimi güçlüğü, sosyal, duygusal veya davranış problemleri ile temel öz bakım becerilerini öğrenmesinde ortaya çıkan gecikme durumu.
- 4) Klinik Bakıma Gereksinim Nedeniyle Öğrenme Yetersizliği: Ciddi biçimde zihinsel ve birden fazla yetersizliği nedeniyle bireyin, eğitim-öğretim kurumlarından doğrudan yararlanamama durumu (MEB, 2000).

2.1.1.1 .Hafif Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

Hafif düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olan bireylerde görülen özellikler; yaşlarına göre akademik anlamda daha başarısızdırlar, geç ve güç öğrenirler, dikkatleri dağınık ve kısa sürelidir , bellekleri zayıftır, çabuk unuturlar, görsel ve işitsel algıları zayıftır, okuma-yazma, anlama ve temel aritmetik becerileri kazanmada sorun yaşarlar, akademik kavramları geç ve güç öğrenirler, iki şey arasındaki benzerlik ve farklılıkları ayırmada güçlük yaşarlar, dil ve konuşma becerilerinde gecikme görülebilir, konuşma ve dil bozukluklarına rastlanabilir, kolay yorulur ve sabırsızdırlar, kendilerine güvenleri azdır, fiziksel gelişimleri genellikle normaldir.Ancak bazı becerileri geç kazanabilirler, genellikle kendilerinden yaşça küçük çocuklarla iletişim kurarlar, kurallara uymada sorun yaşarlar, başkalarına bağımlıdırlar, oyunlara katılmakta güçlük çeker oyunda genellikle lidere uyarlar, sosyal faaliyetlere katılmak istemezler, okul öncesi dönemde tanınmaları oldukça güçtür, genellikle okula başladıkları dönemde yaşadıkları güçlük

nedeniyle fark edilirler, yetişkin dönemde yaşamlarını kendi başlarına yönetebilirler (Yavuz, Akagündüz, 2004; Eripek, 2003).

2.1.1.2. Orta Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

Orta düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olan bireylerde görülen özellikler; Günlük yaşamda gerekli olacak basit aritmetik becerilerini kazanabilmekte, günlük gereksinimlerini yardımsız ya da çok az yardımla sürdürebilmektedirler. Basit metinleri okuyabilmekte, çok ayrıntılı olmayan bir alış veriş listesi ile alış veriş yapabilmektedirler. Orta düzeyde zihinsel geriliğe sahip bireyler temel akademik beceriler ile birlikte uyumsal davranışlar, özbakım becerileri ve mesleğe yönelik hazırlığı içeren bir eğitim programına dahil edilmelidir (Eripek, 2003; Ersoy ve Avcı, 2001).

2.1.1.3. Ağır Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

Ağır düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olan bireylerde görülen özellikler; geç ve güç öğrenirler, dikkatleri dağınık ve kısa sürelidir, sabırsızdırlar ve çok kolay yorulurlar, sosyal etkinliklere katılmakta ve arkadaşlık kurmakta güçlük çekerler, genelleme ve bilgi transferi yapamazlar, soyut şeyleri çok zor öğrenirler, hafızaları çok zayıftır, kolay unuturlar, bilişsel gelişimlerinin yanı sıra dil gelişimleri, ince motor ve kaba motor gelişimleri ile sosyal gelişimleri yaşlılarının seviyesinin çok altındadır, ağır düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliklerinde bu yetersizliğin yanı sıra çocukta konuşma, ortopedik vb. yetersizlikler de görülebilmektedir (Yavuz, Akagündüz, 2004; Eripek, 2003).

2.1.2. İşitme Engeli

İşitme engeli, işitme duyarlılığının kısmen veya tamamen yetersizliğinden dolayı konuşmayı edinmede, dili kullanmada ve iletişimde güçlük nedeniyle bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun, olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Karatepe, 1988; Kirk ve Gallagher,1986). İşitme engeli; hafiften ileri dereceye kadar uzanan

İşitme yetersizliği durumudur. İşitme kaybının sınıflaması aşağıdaki şekilde yapılmaktadır:

0-15 dB Normal İşitme

15-25 dB Çok Hafif İşitme Kaybı

25-40 dB Hafif İşitme Kaybı

40-65 dB Orta İşitme Kaybı

65-95 dB İleri (Ağır) İşitme Kaybı

95 dB ve üzeri Çok İleri (Ağır) İşitme Kaybı (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003)

2.1.2.1. Normal İşitme

0-15 dB arası normal işitmedir.

2.1.2.2. Çok Hafif İşitme Kaybı

İşitme kaybının düzeyi 15-25 dB' dir. Ciddi kulak yolu ve kulak zarı iltihabı işitme kaybına neden olmaktadır.Ünlü sesleri açık bir şekilde duyabilir. Duyulabilirliği az ünsüz sesleri kaçırabilir. Dili öğrenmede hafif işitsel güçlük vardır (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003).

2.1.2.3. Hafif İşitme Kaybı

İşitme kaybının düzeyi 25-40 dB' dir. Ciddi kulak deliği, kulak zarı iltihabı işitme kaybına neden olmaktadır. Konuşma seslerinin bazılarını işitmede güçlüğü

vardır. İşitsel öğrenmede güçlük, karıştırma, dil geriliği, hafif konuşma problemleri, dikkatsizlik görülür (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003).

2.1.2.4. Orta İşitme Kaybı

İşitme kaybının düzeyi 40-65 dB' dir. Kronik dış ve orta kulak anomalisi, sensori-nöral kayıplar işitme kaybına neden olmaktadır. Normal karşılıklı konuşmalarda güçlük, konuşma seslerinin çoğunu kaçırdığı görülür (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003).

2.1.2.5. İleri (Ağır) İşitme Kaybı

İşitme kaybının düzeyi 65-95 dB' dir. Sensorinöral ya da karışık tip kayıplar işitme kaybına neden olmaktadır. Normal karşılıklı konuşmalarda konuşma seslerini işitemez. Ağır konuşma problemleri, dil gerilikleri, öğrenme güçlükleri görülür (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003).

2.1.2.6. Çok İleri (Çok Ağır) İşitme Kaybı

İşitme kaybının düzeyi 95 dB ve üzeri. Sensorinöral ya da karışık tip kayıplar işitme kaybına neden olmaktadır. Konuşma seslerini ve diğer sesleri işitemez. Ağır konuşma problemleri, dil gerilikleri, öğrenme güçlüğü, dikkatsizlik görülür. (Akt. Akçamete, 2003).

2.1.2.7. İşitme Engelli Bireylerin Özellikleri

İşitme engelli bireylerde aşağıdaki bazı özellikler gözlenebilir. Motor gelişimleri yaşıtlarının seviyesindedir, ancak merkezi sinir sistemine bağlı olarak vücut koordinasyonunu sağlama ve denge alanlarında problem yaşarlar, bilişsel gelişimde dilin önemli bir rolü vardır, işitme engelli çocuklarda işitsel girdinin az olması ya da olmaması dil gelişimini dolayısıyla bilişsel gelişimi olumsuz etkiler, erken tanılandıklarında ve eğitime erken başlandığında bilişsel gelişimleri

desteklenebilir, doğuştan işitme engelli çocuklar hiç ses duymadıkları için konuşamazlar, iletişim kurmada sorun yaşarlar, duygusal ve sosyal gelişimleri de bu durumdan olumsuz yönde etkilenir, engellenme yaşadıklarından dolayı zaman zaman sinirli ya da saldırgan olabilirler, içe kapanık ve kendilerine güvensiz olabilirler (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003).

2.1.3. Görme Engeli

Görme engeli, görme gücünün kısmen ya da tamamen yetersizliğinden dolayı bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Akt. Tuncer, 2003; Karatepe, 1988).

Dünya Sağlık Örgütü'nün görme yetersizliği olanlarla ilgili sınıflandırma aşağıda yer almaktadır.

Normal (Normal görme, normale yakın görme).

Az Görme (Orta, düşük, çok düşük, köre yakın).

Kör (Akt. Tuncer, 2003).

2.1.3.1. Normal

Normal görme ve normale yakın görme düzeyini kapsar. Özel araçlar olmadan görevleri yerine getirebilir (Akt. Tuncer, 2003).

2.1.3.2. Az Görme

Az görme; orta, düşük, çok düşük ve köre yakın görme düzeyini kapsar. Orta görme düzeyinin yetersizlikten etkilenme derecesinde, özel araçlarla görevleri normale yakın düzeyde yerine getirir. Düşük görme düzeyinin yetersizlikten etkilenme

derecesinde, görmeyle ilgili görevleri özel araçlar yardımıyla bile yavaş ve aralıklı olarak yapar. Çok düşük görme düzeyinin yetersizlikten etkilenme derecesinde, ayrıntılı görme gerektiren işlerde güçlük yaşar, ayrıntılı görme gerektiren işlerin çoğunu yerine getiremez. Köre yakın görme düzeyinin yetersizlikten etkilenme derecesinde, çevreden bilgi almak için diğer duylulara daha çok güvenir (Akt. Tuncer, 2003).

2.1.3.3. Kör

Kör görme düzeyinin yetersizlikten etkilenme derecesinde, hiç görme yoktur, tamamıyla diğer duylulara bağımlıdır. Kör, eğitimde dokunsal ve işitsel materyallere ihtiyaç duyar (Akt. Tuncer, 2003).

2.1.3.4. Görme Engelli Bireylerin Özellikleri

Görme engelli bireylerin özellikleri; görsel uyaran eksikliğinden dolayı zihinsel gelişimleri olumsuz etkilenir, yaşlılarına oranla işitme ve dokunma duylularını daha iyi kullanırlar, dil gelişimleri yaş seviyesindedir. 'Verbalizm' yani aşırı sözcük kullanma görülür, alana ilişkin öğrenmelerde güçlük çekerler, görme engelli çocuğun zekasının yaşlılarının gerisinde olduğu söylenemez. Duygusal ve sosyal gelişimleri bu durumdan olumsuz yönde etkilenebilir. Engellenme yaşadıklarından dolayı zaman zaman sinirli ya da saldırgan, çekapanık ve kendilerine güvensiz olabilirler. Eğitimle desteklendiklerinde engellerine rağmen başarılı olmaları mümkündür (Yavuz, Akagündüz, 2004).

2.1.4.Ortopedik Engel

Çeşitli nedenlerle bir organını veya organın fonksiyonunu kaybetmiş, kemik, eklem ve kaslarında anormallikler şeklinde oluşan engele 'ortopedik engel' denir. Ortopedik engel, iskelet, kas ve eklemlerdeki hastalık, bozukluk ve yetersizlikten

dolayı bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Akt. Kopal, 2003; Karatepe, 1988).

Ortopedik engelin sınıflandırılması derecesine ve meydana geldiği yere olmak üzere iki değişik şekilde yapılmaktadır.

Ortopedik Yetersizliklerin Derecesine Göre Sınıflandırılması

- Hafif Derece Yetersizlikler
- Orta Derece Yetersizlikler
- Ağır Derece Yetersizlikler

Ortopedik Yetersizliklerin Meydana Geldiği Yere Göre Sınıflandırılması

- Sinir Sistemi İle İlgili Ortopedik Yetersizlikler
- Kas-İskelet Sistemi İle İlgili Ortopedik Yetersizlikler
- Sağlıkla İlgili Yetersizlikler (Akt. Kopal, 2003)

2.1.4.1. Ortopedik Yetersizliklerin Derecesine Göre Sınıflandırılması

Ortopedik yetersizlikler, derecesine göre üç grupta sınıflandırılmaktadır .Hafif, orta ve ağır derece yetersizliklerdir.

2.1.4.1.1. Hafif Derece Yetersizlikler

Yetersizliği olan kişinin bireysel gereksinimlerini kendisinin bağımsız olarak karşılaması, günlük yaşamını sürdürmede herhangi bir desteğe ve alete gereksinim duymaması, yaşamını bağımsız olarak ya da çok az bağımlı olarak sürdürmesi, tedavi ve eğitim ile motor ve / veya algı ile ilgili becerilerinin kalitesini artırma potansiyeline sahip olması, müdahale edilmediğinde motor ve algı ile ilgili becerilerinin niteliğinde gerileme olasılığının olması durumudur (Akt. Kopal, 2003).

2.1.4.1.2. Orta Derece Yetersizlikler

Yetersizliği olan kişinin günlük yaşamını sürdürmede az da olsa desteğe gereksinim duyması, bazen bağımsız olması, işlevsel baş kontrolüne sahip olması, işlevlerini sınırlayan ve ağrıya neden olan deformitelerin (eklemdeki Şekil bozukluğu) olması ya da bu olasılığı taşıma, bireysel gereksinimlerinde yardımcı aletleri (yürüme cihazı, koltuk değneği, uyarlanmış aletler vb.) kullanması, okul başarısını ve yaşına uygun motor becerilerin kazanılmasını etkileyen algı ve / veya duyu – algı bozuklukları olması durumudur (Akt. Kopal, 2003).

2.1.4.1.3. Ağır Derece Yetersizlikler

Yetersizliği olan kişinin tekerlekli sandalyeye ve desteğe bağımlı olması, bireysel gereksinimlerini karşılamada tam bağımlı olması, baş kontrolünün zayıf olması, işlevlerini sınırlayan ve ağrıya neden olan deformitelerinin olması ya da bu olasılığı taşıma, okul başarısını ve yaşına uygun motor becerilerin kazanılmasını engelleyen algı ve / veya duyu – algı bozuklukların olması durumudur (Akt. Kopal, 2003).

2.1.4.2. Ortopedik Yetersizliklerin Meydana Geldiği Yere Göre Sınıflandırılması

Ortopedik yetersizliklerin meydana geldiği yere göre; sinir sistemi ile ilgili yetersizlikler, kas - iskelet sistemi ile ilgili yetersizlikler ve sağlık yetersizlikleri olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır.

2.1.4.2.1. Sinir Sistemi İle İlgili Yetersizlikler

Merkezi sinir sistemi bütün vücudun kontrol sistemidir. Merkezi sinir sisteminde meydana gelen bir zedelenme bireyin belirli vücut parçalarını hareket ettirme, kullanma, hissetme ve kontrol etme becerilerinde bir çok yetersizliğe neden olmakta ve kas kontrolü ve hareketlerin sınırlanması nedeniyle kollarda ve bacaklarda kuvvet kaybı ya da fel ortaya çıkmaktadır. Bu tür bir motor yetersizlik, bireyin küçük kas (el-göz koordinasyonu, ayak-göz koordinasyonu, ellerini kullanması ile ilgili beceriler) ve

büyük kas (oturma, emekleme, yürüme, merdiven inip çıkma gibi beceriler) alanlarında işlev kaybına yol açmaktadır.

Sinir sistemiyle ilgili olarak ortaya çıkan ortopedik yetersizliklerden en çok görülenleri serebral palsy, spina bifida, çocuk felci, multiple skleroz, omurilik zedelenmesi ve travmatik beyin yaralanmalarıdır (Akt. Kobal, 2003).

2.1.4.2.2. Kas – İskelet Sistemi İle İlgili Ortopedik Yetersizlikler

Vücut hareketleri kemikler, kaslar ve eklemler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Kemikler vücudun belirli bir biçim ve yapıya sahip olmasını, kemiklerin üzerinde yer alan kaslar ise hareket edebilmeyi sağlamaktadır. Kas – iskelet sistemiyle ilgili yetersizlikler kemikler, eklemler ve kaslar gibi vücudun fiziksel yapısıyla ilgili yetersizlikleri kapsamaktadır. Bu yetersizlikler doğuştan olabileceği gibi sonradan geçirilen hastalıklar sonucunda da ortaya çıkabilmekte, kolların ve bacakların kullanımında yetersizliklere neden olabilmektedir.

Kas – iskelet sistemi ile ilgili ortopedik yetersizlikler, kas hastalığı, kol-bacak eksikliği, kalça çıkığı, doğuştan şekil bozukluğu, romatoid artrit, ateşli romatizmadır (Akt. Kobal, 2003).

2.1.4.2.3. Sağlıkla İlgili Yetersizlikler

Bir çok durum çocuğun sağlığını kalıcı ya da geçici olarak ya da zaman zaman etkileyebilmektedir. Genelde uzun süreli periyotlarla var olan, iyileşmeyen ve ortadan kalkmayan, çocuğun zaman zaman hastanede yatmasını ya da evde dinlenmesini gerektiren, ilaç ve diğer tıbbi tedavilerin yanı sıra cerrahi girişimlerin söz konusu olabileceği sağlık yetersizliği olan çocuklar, hastalıklarının ara sıra alevlenme dönemleri dışında genellikle yatakta ya da hastanede yatmak zorunda olmayan çocuklardır. Bu hastalıkların sonucu olarak çocuklar halsiz, yorgun olabilmekte, normal günlük yaşama katılamayacak şekilde fiziksel yetersizlik göstermektedirler. Bu hastalıklar normal vücut işlevlerini olumsuz yönde etkileyerek, çocuğun gelişimini ve

eğitimini önemli ölçüde etkileyebilmekte ve düzenli olarak günlük okul etkinliklerine katılmalarını engellemektedir. Sağlıkla ilgili yetersizlikler, epilepsi, astım, şeker hastalığı, kistik fibrozis, orak hücre anomisi, hemofili, yanıklar, kanser ve AIDS'tir (Akt. Kobal, 2003).

2.1.4.2.4. Ortopedik Engelli Bireylerin Özellikleri

Ortopedik engelli bireylerin özellikleri; bu çocuklarda denge ve duruş bozuklukları görülür, sık sık düşerler, motor koordinasyonları zayıftır, yazı yazmada zorlanabilirler, çabuk yorulurlar, emekleme, yürüme, koşma, merdiven inip çıkma, tırmanma gibi hareketlerden kaçınırlar, kendilerine güvensizdirler, ağrılardan şikayetçidirler. Sinir sistemi zedelenmesi sonucunda meydana gelen bir yetersizlik durumunda hem alıcı dil hem de ifade edici dil ile ilgili kayıplar gelişebilmektedir. Kas hastalığı sonucunda meydana gelen yetersizlik durumunda konuşmanın hiçbir komponentinde herhangi bir yetersizlik meydana gelmemektedir. Zihinsel özellikleri bakımından birbirinden farklı özellikler göstermektedirler. Bazılarında zihinsel bir geriliğe rastlanmazken, bazılarında hafiften ağır dereceye kadar değişen yetersizlikler söz konusu olabilmektedir (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Kobal, 2003).

2.1.5. Dil Ve Konuşma Engeli

Konuşma düzeneğinde bilinen herhangi bir organik, yapısal zedelenme ya da işlevsizlik sonucu dili ses kanalı ile iletme yeteneği sorunları konuşma; anlamı örgütleme, ifade etme yeteneği ve iletişimsel amaçlara uygun kullanma sorunları ise dil sorunlarıdır (Akt. Topbaş, 1999).

Konuşma engeline yönelik ikili bir sınıflandırmadan söz edilmektedir Bunlar sese bağlı konuşma engeli ve görüntüye bağlı konuşma engelidir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002). Dil bozukluklarına ilişkin ise beşli bir sınıflandırmadan söz edilmektedir (Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1. Sese Bağlı Konuşma Engelleri

Geleneksel sesli sembollerin ya da ses dalgalarını kapsayan engelleri içerir. Bunlar, gecikmiş konuşma, ses bozuklukları, eklemleme (artikülasyon) bozuklukları, ritm bozuklukları, işitme engeline bağlı bozukluklar, yarık damak, dudak bozuklukları, beyin hasarına bağlı konuşma bozuklukları (afazi, agnozi, anartri / dizartri, apraksi / dispraksi) , yabancı dil ve bölgesel konuşma ayrılıklarına bağlı konuşma bozukluklarıdır (Yörükoğlu, 2004; Akt. Konrot, 2003; Kırkıncıoğlu, 2003; Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1.1. Gecikmiş Konuşma

Konuşma yaşına geldiği halde hiçbir şekilde akranları gibi kendini ifade ve isteklerini belirtememe durumudur (Kırkıncıoğlu, 2003). Gecikmiş konuşma hem derece hem tür olarak çok değişiklik gösteren bir problemdir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1.2. Ses Bozuklukları

Sesin perdesi, şiddeti, kalitesi ve esnekliğinde iletişimi bozacak farklılıkların olmasına ses bozuklukları denmektedir. Sesin perdesi ile ilgili bozukluklar; bir sesin olması gerekenden çok yüksek, çok düşük ya da monoton olmasıdır. Sesin şiddeti ile ilgili bozukluklar; sesin olması gerekenden çok daha gürültülü, yüksek ya da çok düşük, yumuşak olması durumudur. Sesin kalitesi ile ilgili bozukluklar; seslenim (fonasyon) bozuklukları (tiz seslilik, boğuk seslilik ve nefes almadan konuşma) ve rezonans bozukluklarıdır. Sesin esnekliği ile ilgili bozukluklar; sesin perdesinin konuşmaya göre değişebilmesi, inceli kalınlaşması durumu ile ilgili olabildiği gibi sesin şiddeti ile de ilgili olabilmektedir (Kırkıncıoğlu, 2003; Akt. Konrot, 2003; Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001; Akt. Topbaş, 1999).

2.1.5.1.3. Ekleme (Artikülasyon) Bozuklukları

Konuşma seslerinin çıkartılış yerlerinde, biçimlerinde, zamanlamasında, yönünde, hızında, basıncında hataların yapılması ya da dudakların, dilin, yumuşak damağın, yutağın birlikte hareketlerinin hatalı olması sonucunda ortaya çıkan bir sorundur (Akt. Konrot, 2003). Çocuğun anadilindeki bağımsız veya bileşik sesleri doğru ve anlaşılır şekilde çıkaramaması veya birbirine gereği gibi ulanmasında yaşından beklenenden çok fazla ayrılık göstermesi durumudur. Artikülasyon bozukluğu dört şekilde görülmektedir:

- a) Sesin düşürülmesi ve atlanması,
- b) Sesin değiştirilmesi,
- c) Ses eklenmesi,
- d) Sesin bozulması (Kırkıncıoğlu, 2003; Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1.4. Ritm Bozuklukları

Konuşmanın akıcılığında görülen problemlerdir. Konuşma esnasında, konuşmada duraklama, tekrarlama, ilk heceyi çıkarmakta güçlük çekme, sözü uzatma ve acele konuşma ritm bozukluklarıdır. En yaygın görülen ritm bozuklukları kekemelik ve acele karmaşık konuşmadır (Yörükoğlu, 2004; Kırkıncıoğlu, 2003; Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1.5. İşitme Engeline Bağlı Bozukluklar

Bazı konuşma bozuklukları çocuğun işitme engeline bağlıdır. Artikülasyon bozukluğu, ses bozukluğu, gecikmiş konuşma bozukluğu şeklinde görülebilir. Çocuk işitemediği için, normal konuşma seslerini duyup taklit edemeyeceğinden konuşmada da çeşitli bozukluklar görülebilir (Kırkıncıoğlu, 2003).

2.1.5.1.6. Yarık Damak, Dudak Bozuklukları

Bazı çocuklar, doğuştan ya da sonradan meydana gelen dudak, damak yarıkları yüzünden ses ve artikülasyon bozukluğu gösterebilirler (Kırkincioğlu, 2003). Damağın orta hattında gözlenen, küçük dil, yumuşak damak, damak, sert damak, üst çene kemiği ve dudak bölgelerine kadar uzanabilen, doğuştan, yarıklık olarak tarif edilen anatomik bozukluklardır (Akt. Konrot, 2003).

2.1.5.1.7. Beyin Hasarına Bağlı Konuşma Bozuklukları (Afazi, Agnozi, Anartri / Dizartri, Apraksi / Dispraksi)

Beyin hasarı ya da sesletim kaslarını kontrol eden çevresel sinirlerin zarar görmesi sonucunda ortaya çıkan bozukluklardır. En yaygın görülen afazi, agnozi, anartri / dizartri, apraksi / dispraksi'dir. Afazi; dili anlama, formüle etme, kullanma yetisinde ve becerisinde tam ya da kısmi hasardır. Agnozi; fizyolojik düzeneklerde herhangi bir bozukluk olmamasına karşın, duyuşal bilgileri anlamdıramamaktır. Anartri / dizartri; ses tellerinin titreşime girmesi, ötümlleme, dil, dudak, çene, yumuşak damak gibi oynak yapıların ardışık ya da birlikte hareketi ile konuşma seslerinin üretilmesinde yetersizliktir. Apraksi / dispraksi; temel olarak sesletim için gerekli olan kas hareketlerinin zamanının, sırasının programlı olarak yapılmasında ortaya çıkan sorunlardır (Akt. Konrot, 2003; Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1.8. Yabancı Dil Ve Bölgesel Konuşma Ayrılıklarına Bağlı Konuşma Bozuklukları

Yabancı dil ve bölgesel konuşma ayrılıklarına bağlı konuşma bozukluklarında, ses ve artikülasyon bozuklukları görülebilir (Kırkincioğlu, 2003).

2.1.5.2. Görüntüye Bağlı Konuşma Engelleri

Görüntüye bağlı konuşma engelleri, duruş, jest ve mimik engelleridir. (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

2.1.5.2.1. Duruş Engelleri

Duruş engelleri; konuşanın ayakta, otururken ya da herhangi bir biçimde duruşu konuşmasını güçleştirerek, dinleyenin dikkatini konuşma konusundan konuşanın duruşuna çekerek ve dolayısıyla konuşmanın anlaşılmasını olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

2.1.5.2.2. Jest Engelleri

Jest engelleri; vücudun el, kol, baş, gövde gibi bazı kısımlarının konuşmanın gereğine göre hareket etmemesidir(Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

2.1.5.2.3. Mimik Engelleri

Mimik engelleri; yüze yakın, yakın mesafeden yapılan konuşmalarda, konuşmanın gülümseme, surat asma, kaş kaldırma, kaş çatma, göz yumma ve ağız hareketleri gibi yüzde beliren kımıldanış bozukluklarıdır (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

2.1.5.3. Dil Bozuklukları

Dilin formları, içeriği ve kullanımındaki bozukluklardır. ASHA'ya göre, dil üretiminde birlikte çalışan beş boyut bulunmaktadır. Bunlar; fonoloji (sesler), morfoloji (kelime formları), sentaks (kelime sırası ve cümle yapısı), semantik (kelime ve cümlelerin anlamları), pragmatik (dilin sosyal olarak kullanılması) dir (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.1. Fonoloji Bozukluğu

Fonoloji, kelimeleri oluşturan seslerin ve bu seslerin farklı şekillerde kullanımının kurallarını belirler. Bu seslerin kullanımında oluşan bozukluklara fonolojik bozukluklar denir (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.2. Morfoloji Bozukluğu

Morfoloji, kelimelerin yapısı ve kelime formlarının oluşturulması ile ilgili dil kuralları sistemidir. Bu sistemde oluşan bozukluklara morfolojik bozukluklar denir (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.3. Sentaks Bozukluğu

Sentaks, bir cümledeki bileşimleri ve sırasını, cümlenin öğeleri arasındaki ilişkileri düzenleyen dil kuralları sistemidir. Bu sistemde oluşan bozukluklar sentaks bozukluklarıdır (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.4. Semantik Bozukluk

Semantik, anlam bilimidir. Kelimeler ve anlamları arasındaki ilişkiyi belirtir (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.5. Pragmatik Bozukluk

Pragmatik, iletişimde dilin nasıl kullanılacağını belirlemektedir. İletişimi başlatma, sürdürme ve bitirme ile ilgili bozukluklardır (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.6. Dil Ve Konuşma Engeli Olan Bireylerin Özellikleri

Gecikmiş konuşma özelliği gösteren bireylerin özellikleri; konuşmaları kısıtlıdır. Kısıtlılık hiç konuşmaktan çok zor anlaşılabilen birkaç sözcük söyleyebilme arasında değişir. Başkalarının konuşmalarına ilgi duymazlar ve dinlemezler. İsteklerini, duygularını doğrudan fizik hareketlerle belli ederler. Bazıları topluluktan uzak durma, ayrı kalma eğilimindedir. Ağlama, bağırma, oyuncaklarını atma, fırlatma, kırma gibi davranışlar görülebilir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001).

Ses bozukluğu olan bireylerde görülen özellikler; ses kısıklığı, kız çocuğunda kalın-pes ses, erkek çocuğunda tiz-ince ses, monoton konuşma, çok fazla bağırarak konuşmadır (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

Sesin düşürülmesi ile ilgili artikülasyon bozukluğu olan birey, gördüm yerine “gödüm” demektedir. Sesin değiştirilmesi bozukluğu olan birey, sarı yerine “sayı” demektedir. Ses ekleme bozukluğu olan birey, tren yerine “tiren” demektedir. Bazen atlama ve değiştirme yoktur. Sesi tanımak güç olmaktadır (Ersoy, Avcı, 2001).

Ritm bozukluğu olan bireylerde görülen özellikler, ses ve hece yinelemeleri, sesleri uzatma, sözcüklerin parçalanması, konuşma sırasında doldurulan ya da doldurulmayan ara vermeler, sözcükleri aşırı bir fiziksel gerginlikle söylemedir (Yörükoğlu, 2004; Kırkincioğlu, 2003; Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001).

Beyin hasarına bağlı dil ve konuşma bozukluğu gösteren bireylerde görülen özellikler, konuşmayı ve konuşma yoluyla yapılan sunumları anlayamama, görsel uyarıları ayırtılamama, basılı sözcükleri tanıyamama, anlayamama, sözcük bulmada ve ses dizilerinin başlatılmasında yetersizlik, konuşmada yer alan ve anlamı etkileyen vurgu, tonlama, ezgi vb. sorunlar, sesletim için gerekli olan kas hareketlerinin zamanının, sırasının, ardışık ya da eş anlı programlanmasının yapılamaması durumudur (Akt. Konrot, 2003).

Görüntüye bağlı konuşma engeli bulunan bireylerde gevşek duruş, katı duruş, sinirli duruş, konuştuğu kişiye, kümeye, yöne yönelmeme, jest yokluğu, jest belirsizliği, jest zamansızlığı, jest kabalığı, jest tutarsızlığı, mimik yokluğu, mimik yetersizliği, mimik aşırılığı, mimik değişmezliği görülebilir (Yavuz, Akagündüz, 2004; Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

2.2. ENGELİN NEDENLERİ

Engelin nedenlerini üç grupta toplayabiliriz. Bunlar; doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrası nedenlerdir.

2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler:

Engelin doğum öncesi nedenlerini şöyle sıralayabiliriz; annenin hamilelik döneminde geçirdiği ateşli ve bulaşıcı hastalıklar, annenin kullandığı ilaçlar, hamilelikte röntgen ışınlarına maruz kalma, akraba evliliği, kromozom bozuklukları ve kan uyuşmazlığı, doğuştan metabolik bozukluklar, annenin hamileliği sırasında sigara ve alkol kullanması, annenin geçirdiği kazalar ve travmalar, genetik yatkınlık, annenin yaşının 20'nin altında ya da 35'in üstünde olması, baba yaşının yüksek olması, annenin

yaptığı doğum sayısının fazla olması, annenin hamileliği sonlandırma çabaları, hamilelikte kötü ve yetersiz beslenme, aşırı yorgunluk, annede şeker hastalığıdır (Ersoy ve Avcı, 2000).

2.2.2. Doğum Sırasındaki Nedenler:

Engelin doğum sırası nedenlerini şöyle sıralayabiliriz; doğum sırasında bebeğin oksijensiz kalması, doğum sırasında bebeğe bulaşan enfeksiyonlar, zor doğum nedeniyle kullanılan bazı araçların (vakum, forseps vb.) bebeğe zarar vermesi, erken ya da geç doğum, düşük doğum ağırlığı, kordon dolanması, doğum sırasında geliş pozisyonu anomalileri (bebeğin yan ya da ters gelmesi), beyin zedelenmesidir (Yavuz, Akagündüz, 2004).

2.2.3. Doğum Sonrası Nedenler:

Engelin doğum sonrası nedenlerini şöyle sıralayabiliriz; çocuğun geçirdiği ateşli hastalıklar (kızamık, menenjit vb.), beyin hasarına yol açan kazalar, kafa travmaları, zehirlenmeler, çocuğun beyin gelişimini etkileyen yapısal bozukluklar ve hormonal düzensizlikler, çocuğun yetersiz beslenmesi ,uyaran eksikliği, doğumdan hemen sonra bebekte meydana gelen normal fizyolojik sarılık sırasında kandaki bilirubin miktarının fazla yükselerek beyine, hasar vermesi , bulaşıcı hastalıklar, olumsuz çevre koşulları (Ataman, 2003), çocukluk psikozu, dilin kazanılmasından sonra çocukluk çağı döneminde meydana gelen zedelenmeler, duygusal-sosyal nedenler, çevresel yoksunluk, yapısal-duyusal motor zedelenmeler (Topbaş, 1999).

2.3. ENGELLİLERİN İSTİHDAM KONUSUNDA ÜLKELERE GÖRE HUKUKSAL HAKLARI

Engelli bireylerin istihdamı konusunda hukuksal hakları ülkelere göre farklılık göstermektedir.

2.3.1.Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda:

Amerika Birleşik Devletleri engelli ayrımcılığına ilişkin Amerikan Sakatlar Kanunu 1990 (Americans With Disabilities Act-ADA) ile dünyada başarılı ve geniş anlamda ilk kanuni düzenlemeyi yapan ülkelerden biridir (Radar,1993). Aynı zamanda , Amerikan Sakatlar Kanunu, dünyada sakatlara tanınan haklar bakımından en kapsamlı Kanun olduğu söylenebilir. 26 Temmuz 1992’de yürürlüğe giren Kanun, başlangıçta yirmi beş veya daha fazla işçi çalıştıran işverenleri kapsamına alırken, 26 Temmuz 1994’den itibaren bu sayı on beş veya daha fazla işçi çalıştırma olarak belirlenmiştir (Uşan, 1999).

2.3.2.İngiliz Hukukunda

İngiliz Hukukunda 1995 tarihli Sakat Ayrımcılığı Kanun yürürlüğe girinceye kadar “Sakat Kişiler (istihdam) Kanunu “,(Disabled Persons Employment) (1944 ve 1958) uzun yıllar uygulama alanı bulmuştur (Akt. Akkaya, 2002)

2.3.3. Alman Hukukunda

Sosyal devlet ve demokratik anlayış ile hareket eden Almanya, bu yaklaşımını özürülülerin istihdamı konusundaki yeni yasayı uygulamaya koyarak bir kez daha kanıtlamıştır. 1 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğü giren “Özürülülerin İşsizliğine Karşı Mücadele Yasası” özürülülerin iş piyasasındaki iş bulma şanslarının arttırmayı hedeflemektedir. Yeni yasa sadece özürülülerin istihdam oranının düşürmeyi hedeflememektedir. Yasa özürülülerin çalıştırma yükümlülüğünü % ‘ 6 dan %5 ‘e düşürmekte, pratik çözümler getirerek hem özürülülere hem de işverenlere vereceği desteğin kapsamının genişletmektedir.

Özürülülerin İşsizliğine Karşı Mücadele Yasası şu yenilikleri içermektedir:

A.Özürüüleriñ İstihdamı

1-İstihdam Zorunluluğu ;

- ❖ % 6 dan % 5' e düşürülmüştür.
- ❖ Çalışan sayısı 16'dan 20 'ye çıkarılmıştır.Ancak 60 kişiye kadar çalışmanı olan işletmelere bazı kolaylıklar tanınmıştır.

2-Cezai şartlar özürüüleriñ istihdam oranı ile bağlantılı olarak basamak şeklinde arttırılmıştır:

- ❖ İstihdam edilmeyen özürüü başına aylık ceza 200 DM iken yeni düzenleme;
 - ❖ %3 ile % 5 'in altında özürüü istihdamında 200 DM ,
 - ❖ %2 ile %3 'ün altında özürüü istihdamında 350 DM,
 - ❖ %2 'nin altında özürüü istihdamında ise 500 DM para cezası öngörmektedir.
- İki madde de 1 Ocak 2001 tarihinden itibaren geçerli olacaktır.

B.Özürüüleriñ Hakkı

- ❖ İşverenin %5 'in altında özürüü istihdam ettiği halinde işe başvuran özürüüñ kabul edilmemesi konusundaki gerekçelerini, işe başvuruda bulunan özürüüyü de dahil ederek özürüüleriñ kuruluna açıklaması gerekmektedir.
- ❖ Özürüüleriñe uygun çalışma ortamı (çalışma süresi, iş organizasyonu, çalışma koşulları vb.) düzenlemelidir.
- ❖ Özürüüleriñ sakatlık dereceleri nedeniyle kısmi süreli çalışma talep edebilmelidirler.
- ❖ İşlerini yürütebilmek için işyeri açma veya çalışma arkadaşları tarafından verilen destek yeterli değil ise Özürüüleriñ Sosyal Güvenlik Kurulu'sundan özürüüleriñ "iş asistanlığı" nı talep etme hakkına sahiptirler.

C.Özürüüleriñ Entegrasyonu ve İşletme Tarafından Alınması Gereken Önlemler

- ❖ İşveren, Özürüüleriñ Kurulu ile personel planlaması, işyeri düzenlemesi, iş organizasyonu ve çalışma süresinin düzenlenmesi ile özürüüleriñ mesleki entegrasyonunu işyerine uygun gerçekleştirmelidir.

- ❖ Özürlülerin istihdamında ortaya çıkabilecek sorunların önceden ortadan kaldırılabilmesi için alınması gereken önlemlerin kapsamı genişletilmiştir. Kişisel , davranışsal veya iş koşullarından kaynaklanan nedenler yüzünden ortaya çıkabilecek sorunlar için işverene Özürlüler Kurulu'nu toplama mecburiyeti getirilmiştir. Buradaki amaç , ortak çözümler üreterek özürünün istihdamındaki sürekliliği sağlamaktır.
- ❖ Özürlünün istihdamı için her imkan değerlendirmesine rağmen bir sonuç alınamıyorsa özürünün iş akdinin feshi için ilgili kuruluş tarafından onay verilmektedir.

D.Özürlüler Kurumun Hakları Genişletilmiştir.

E.Entegrasyon Hizmetleri

- ❖ İş Kurumları ve Özürlülerin Sosyal Güvenlik Kuruluşları tarafından verilen psiko-sosyal mesleki hizmetler, yeni kurulan entegrasyon hizmetleri ile genişletilmiştir. Entegrasyon hizmetleri özellikle sakatlık dereceleri nedeniyle iş bulmada veya istihdam edilebilirlikte zorluk çeken özürlülere yöneliktir. Bu kapsama ruhsal veya zihinsel özürüler ve ağır bedensel ve psiko-sosyal özürlü olanlar girmektedir. Buradaki amaç meslek atölyelerine yönlendirmeden özürüleri sürekli ve yoğun bakım hizmeti sunarak iş piyasasında istihdam edilebilirliklerini sürekli kılmaktır. Entegrasyon hizmetlerinin görevi, özürüleri iş görüşmesine hazırlamadan, staj ve işyeri bulmaya kadar, işverene danışmanlık yapmadan, özürünün işe alışmasına, gerekirse daha uzun süreli desteğe kadar uzanmaktadır.

F .Entegrasyon Projelerinin Teşvik Edilmesi

İş piyasasında istihdam edilebilirlikleri zor olan özürüleri istihdam eden işletmeler veya işletme içindeki bölümler “entegrasyon projesi “kapsamına alınmaktadır. Burada özellikle aşağıdaki özürülülerden bahsedilmektedir:

- ❖ Zihinsel veya ruhsal özürlü veya ağır bedensel özürüleri,
- ❖ Meslek atölyelerinde mesleki eğitim almış olan özürüleri ve
- ❖ Mesleki eğitime ihtiyaç duyan ağır özürüleri.

Özürülerin Sosyal Güvenlik Kuruluşu ve Çalışma Bakanlığı tarafından çok yönlü finansal destek alan “entegrasyon işletmeleri” en aza %25 özürü çalıştırmak zorundadır. Ancak özürü çalışanların oranı %50 ‘yi geçmemelidir.

G.Özürülere İş İmkânı

1-Özürülerin İşe Alınma Şansını Artırmak İçin Eğitim Amaçlı Hizmetler

- ❖ Mesleki bilgilerin yenilenmesi (8 haftaya kadar)
- ❖ İş görüşmelerine hazırlık çalışmaları (2 haftaya kadar)
- ❖ İşe uygunluğunun tespiti (4 haftaya kadar)

2-Özürünün Mesleki Gelişimi İçin Eğitim Amaçlı Hizmetler

- ❖ Bilginin, yeteneğin , becerinin tespit edilmesi
- ❖ Mevcut yeteneğin teknolojik gelişmeye uyumu

3-İşveren Tarafından Özürülere Yapılan İstihdam Masraflarının Karşlanması

- ❖ İstihdamı teşvik amaçlı olarak 20001 yılı için Çalışma Bakanlığı’na 350 DM, 2002 yılı için ise aynı miktar Euro verilecektir. Özürünün istihdamında İş Kurumu tarafından sağlanan aylık ücretin sübvansiyonunda da –miktar ve süre olarak- yeni Yasa gereği düzeltmeler sağlanmıştır.

4-Mesleki Rehabilitasyonun Sağlanması

- ❖ Staj masraflarının karşılanması (aylık %60)
- ❖ Teknik yardımların sağlanması (asansör, tuvalet, binalara giriş-çıkışlar vb.)
- ❖ Deneme süresi boyunca tüm maliyetlerin karşılanması (3 ay)

Alman İş Kurumu, mesleki danışmanlık ve iş bulma gibi ana görevlerinin dışında özürülere işe ve mesleğe alıştırmaya, psiko- sosyal danışmanlık ve mesleki eğitimden iş hayatına geçiş aşamasında sosyo-pedagojik destek hizmetlerini de vermektedir. Özürülerin Sosyal Güvenlik Kuruluşları işverenlere danışmanlık ve bilgilendirme hizmeti sunmaktadırlar.

Özürllüer İçin Meslek Atölyeleri oluşturulmaktadır. Meslek atölyelerinin amacı, özürllüleri çalışma hayatına kazandırmak, çalışma performanslarını geliştirmek, artırmak veya yeniden kazanmak ve performanslarına uygun özürllüleri ücretlendirmektir. Özürllüer Yasası'na göre meslek atölyelerine alınma konusunda özürllüere sakatlık derecesi ile ilgili herhangi bir sınırlama getirilmemektedir. Ancak sürekli bakım ihtiyacı bulunmamalı, özürllü kendisine veya bir başkasına zarar vermemelidir. Atölyelerdeki mesleki rehabilitasyon pedagojik, sosyal, psikolojik ve tıbbi hizmetleri içermektedir

Ülkemizin en büyük toplumsal sorunu olan işsizliğe, gerekli teşviği ve yardımı sağlamadan; alıştırma zorunluluğunun kapsamını genişletmek akılcı bir çözüm değildir. Özürllüerin istihdamı ülkemizde de bir toplumsal –politik sorun olarak görülmeli ve doğru çözümler üretilmelidir. Bunun için ise özürllüer ile ilgili sağlıklı ve kapsamlı istatistikler tutularak aşağıdaki ilkeleri bir an önce uygulamaya koyulmalıdır:

1-Eğitim İlkesi: Özürllüere becerilerini , yeteneklerini ve bilgilerini genişletecek eğitim imkanları sağlanmalıdır.

2-Doğru İşe, Doğru İnsan İlkesi: Özürllüerin güvenliğini sağlayabilmek ve verimliliklerinden yararlanabilmek amacıyla özürllüer sakatlık derecelerine uygun işlere yönlendirilmelidir. Bunun için özellikle Türk İş Kurumu tarafından özürllüere ve işverenlere iyi işleyen bir danışmanlık hizmeti, rehberlik hizmeti, işe yerleştirme ve alıştırma hizmeti verilmelidir.

3-Psikolojik İlke: Özürllüere psiko-sosyal destek sağlanmalıdır.

4-Sosyal-Devlet İlkesi: İşsiz özürllünün istihdamını teşvik etmek ve istihdamının sürekliliğini sağlamak amacıyla devlet, sosyal devlet olduğunu hatırlayarak işletmelere gerekli finansal yardımı ve danışmanlığı sağlamaktır.

5-Diyalog ve İşbirliği İlkesi: Özürllüerin istihdamı bir zorunluluk olmamalı, uzmanlaşmaya ve ortak girişime dayalı olmalıdır.Ülkemizde de devlet , işçi ve işveren ortak hedefe doğru ilerleyerek özürllüleri çalışma hayatına kazandırabilmelidir.

6-Rekabet Edebilirlik İlkesi: Çalıştırma zorunluluğu bilinçsizce sürekli artırarak ülkemizde kayıt dışı ekonomi genişletilmemeli, ulusal ve uluslar arası bazda haksız rekabet yaratılmamalıdır (Kurt, 2001).

2.3.4. Türk İş Hukukunda

Ülkemizde işverenler açısından engelli çalıştırma yükümlülüğünü getiren ilk Kanun 29.04.1967 tarihinde yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunudur. Aynı tarihlerde 931 sayılı İş Kanunu hazırlanmış ve 12.08.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak 931 sayılı İş Kanunu üç yıl yürürlükte kalmış daha sonra Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Dolayısıyla madde 25'in (Buna göre, yüz işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her tam elli işçiye karşılık bir engelli işçi sayısının yüzden fazlası içinde , her yüz işçiye karşılık iki sakat işçi, meslek , beden ve ruh durumlarına göre çalıştırılmak zorundadır) ön gördüğü Tüzük çıkarılmamış ve Kanunun çalıştırma yükümlülüğünü getiren bu maddesi de uygulama alanı bulamadı (Akkaya, 2002)

Cumhuriyet öncesi dönemde engellilerin istihdamına yönelik bir çalışma yapılmamıştır. Cumhuriyet sonrası dönemde ise engellilerin çalışma hayatı içerisinde bir bütün halinde korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmamıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar daha çok sakatlık sigortası ve sakat çalıştırma yükümü olarak yer almaktadır (Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği, 1995) .

1930 tarih ve 1580 sayılı Belediyeler Kanunu, çalışamayacak durumda ve bakacak kimsesi olmayanlara bakmakla belediyeleri görevlendirmiştir. Bu kanunla devlet ilk defa engellilere yardım için yerel yönetimleri görevlendirmiştir (Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Akt., Akkaya, 2002) .

1930 tarih ve 1539 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda , işyerinde kaza olmasını önleyici tedbirlerin alınması ve devamlı olarak elli işçi çalıştıran işverenlerin işyerlerinde bir doktor bulundurulmalarını öngören düzenleme de, dolaylı olarak

sakatları ilgilendiren hükümler içermektedir (Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Akt., Akkaya, 2002).

1961 Anayasasına kadar olan dönemde, 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu madde 332'de , işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak işveren, her ne kadar açık bir biçimde sakatlıktan bahsedilmese de, söz konusu kimselere yönelik koruyucu tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır (Uşan, 1999).

4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özürsümler için % 4, eski hükümlüler için % 2 olarak; özel sektör işyerlerinde özürsümler için % 3, eski hükümlüler için % 1, terör mağdurları için de % 1 olarak belirlenmiştir. Özel sektör işyerlerinde kalan % 1'lik oran, işverenlerin tercihine göre, özürsümlü veya eski hükümlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür (Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Akt., Akkaya, 2002).

Oranların hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (Böcü, 2000).

Yer altı ve su altı işlerinde özürsümlü işçi çalıştıramaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz. Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti

ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder (Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Akt., Akkaya, 2002).

Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürlü ve eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürlü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürlüyü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder (Ernam, 1990).

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır. Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (Bilgin, 1999).

4857 Sayılı Yeni İş Kanunu 101. maddesi kapsamına giren "Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık; bu Kanununun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren

vekiline çalıştırmadığı her özür , eski hükümlü için çalıştırmadığı her ay belli bir miktar para cezası kesilmektedir. Bu ceza, 2005 yılı için 1.070YTL'dir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz (Özürler İdaresi Başkanlığı, 2005).

Sakatlar ve Eski Hükümlüler Yönetmeliğinin 32. maddesi, bir işyerinde çalışan sakatlara, aynı nitelikteki işlerde aynı verimle çalışan diğer işçilerden daha düşük ücret verilemeyeceğini belirtmiştir. Hiç kuşkusuz, düşük verimle çalışan sakat işçilerin ücretleri azaltılabilir. Fakat düşük verimli sakat işçiye verilecek ücret, aynı işlerde çalışan işçilere ödenen ücretin %75'inden az olamaz; hatta sakat işçiye ödenecek bu indirimli ücret dahi asgari ücretin altında olamaz (Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Akt., Akkaya, 2002).

2.4. ENGELLİLERE YÖNELİK MESLEKİ KURLAR

2.4.1. Milli Eğitim Bakanlığı Bünyesinde Açılan Kurslar

Çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime yönelik esasları düzenleyen 1986 tarih ve 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu'nun 39. maddesi özel eğitim kurslarını düzenlemektedir. Bu madde ile M.E.B.'na engellilere yönelik özel meslek kursları düzenleme görevi verilmiştir. Özürülerin verilen bu kurslara katıldıkları sürece kanunun çırak ve öğrencilere verdiği haklardan yararlanma şansı getirmiştir (Böcü, 2000).

Engellilere yönelik açılacak kurslar 1993/69 sayılı Genelge ile düzenlenmiştir. Bu genelge ile Halk Eğitim Merkezleri bünyesinde engellilere yönelik açılacak kurslar şunlardır (Böcü, 2000).:

a- İşitme Engelliler İçin Açılan Kurslar

- Daktilografi Kursları
- Muhasebe Kursları
- Bilgisayar Kursları
- Bilgisayarlı Muhasebe Kursları
- Elektronik
- Teknik Ressamlık

b- Görme Engelliler İçin Açılan Kurslar

- Daktilografi Kursları
- Santralcilik
- Bilgisayar Kullanımı
- Yazışma Kuralları

c- Ortopedik Engelliler İçin Açılan Kurslar

- Büro Memuru (Ücret Hesaplama)
- Büro Memuru (Maliye Hesabı)
- Büro Memuru (Sevk ve Tesellüm)
- Büro Memuru (Genel)
- Büro Memuru (Personel)
- Büro Memuru (Depolama)
- Büro Memuru (Stok Kayıt)
- Büro Memuru (Haberleşme)
- Büro Memuru (Hukuk)
- Kütüphane Memuru
- Dosyalama Memuru
- Daktilograf
- Telefon Santral Operatörü
- Teleks Operatörü

2.4.2. Türkiye İş Kurumu Bünyesinde Açılan Kurslar

Türkiye İş Kurumu engellilerin çalışma hayatında istihdam edilebilmeleri veya kendi işlerini kurmalarına yönelik çeşitli mesleklere kurslar düzenlemiştir. Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen bu kursların meslek gruplarına göre dağılımı şu şekildedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1996).

- Örgü Makine İşçiliği
- Makrome İşçiliği
- Konfeksiyon
- Seramik Süsleyiciliği
- Saya Dikiciliği
- Halı Dokuma İşçiliği
- Trikotaj İşçiliği
- Ciltçilik
- Bilgisayar Kullanımı
- Çorap Örücülüğü
- Mücevherat İşçiliği
- El Sanatları (Çiçek yapımı, süsleme vb.)

2.4.3. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Bünyesinde Açılan Kurslar

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu mesleki rehabilitasyon çalışmalarında görme engellilere yönelik aşağıdaki kursları düzenlemektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1996).

- Bilgisayar Kullanıcılığı
- Daktilo
- Masörlük
- Modern Donanımlı Santral Eğitimi
- Telsiz Operatörlüğü

- Trikotaj
- Çorap Örne
- Anahtarcılık kursları düzenlemektedir .

2.4.4. Altı Nokta Körler Derneği Bünyesinde Açılan Kurslar

Altı Nokta Körler Derneği İstihdam Sekreterliği'nin yaptığı çalışma sonucu görme engellilerin hangi meslekleri yapabilecekleri ve hangi sektörde çalışabilecekleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda ortaya çıkan meslekler şunlardır (Doğan, 1995).:

- Bilgisayar
- Daktilografi
- Fotokopi
- Haberleşme
- Müracaat Memurluğu
- Matbaacılık

2.5. TUTUM

Bireylerin duygu ve düşüncelerini doğrudan gözlemek olanaksızdır. Tutumlar bireylerin gözlenebilir davranışlarından yordanabilirler. Bireyin tutumu kişiliğinin bir parçası olarak, nefretlerini, sevgilerini ve genelde tüm davranışlarını etkiler. Tutumlar uzun yıllar sosyal psikolojinin temel ilgi alanını oluşturmuştur. Literatür çalışmalarında, tutumun sosyal uyarıcılara karşı bir yanıt olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Kumtepe, 2001).

Tutumların bilimsel olarak incelenmesine 19. yüzyılın ortalarında Almanya'da, bireyin bir sosyal uyarıcıya tepkide bulunma hazırlığını adlandırmak için çeşitli terimlerin kullanılmasıyla başlanmıştır. Bu dönemde, bireylerin belli bir uyarıcıya karşı

davranışa hazır oluşlarını ifade etmek için "eğilim" sözcüğü kullanılmıştır. Günümüze gelinceye kadar tutum konusu bir çok araştırmaya konu olmuştur. Bu süreç içinde birçok tanımda rastladığımız tutum kavramına ilişkin en eski ve en sınırlayıcı tanım Thurstone tarafından yapılmıştır. Thurstone tutumu " bir tutum nesnesine yönelik bireyin duyguları ya da etkilenmesi" olarak tanımlar (Akt., Horne, 1985).

Günümüzde ise tutum için daha sınırlı tanımlamalar yapılmıştır. Tutum olumlu ya da olumsuz değer yükleyerek bazı çevresel faktörlerin yanında veya karışımında olma eğilimi olarak tanımlandığı gibi, bilinen bir sosyal uyarıcıya karşı bir grup davranışa eğilim hazırlayan duygu yüklü düşünce olarak da tanımlanmaktadır. Günümüzde birçok sosyal psikolog farklı yaklaşımlarından hareket ederek tutumu tanımlamaktadır. Bir tanıma göre tutum; "Bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimidir (Oğuzkan, 1981).

Tutumlar, hoşlanma ve hoşlanmamalardır; durumlar, nesnelere, kişiler, gruplar ve soyut fikirlerle sosyal politikacılar da dahil olmak üzere çevrenin tanımlanabilir herhangi bir diğer özelliğine karşı duyulan yakınlık ve iticiliktir. Tutumlarımızı çoğu kez görüş bildirerek ifade ederiz. (Portakala bayırımı) Ancak duygu ifade etmelerine rağmen tutumlar inançlarla (Portakalda bir çok vitamin vardır.) yakından ilgilidir. Üstelik tutumlar, tutum nesnelereyle ilgili olarak yaptığımız hareketlerle de (Her sabah bir portakal yerim) bağlantılıdır (Atkinson and Atkinson 1995).

2.5.1. Tutumu Oluşturan Öğeler

Tutum tanımlamaya ve açıklamaya çalışan kuramcılar, tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç öğesinin bulunduğunu belirtmektedir. Duyuşsal öğe; bireyin tutum nesnesine ilişkin hoşlanma ya da hoşlanmama duygularını, bilişsel öğe; tutum nesnesine ilişkin bilgisini –inançlarını, davranışsal öğe ise; bireyin tutum nesnesine ilişkin davranışsal niyetini ya da eylemlerini ifade eder (Gottlieb, Corman ve Curci, 1984). Tutum yalnız bir düşünce veya duygu değildir. Tutum olarak

tanımladığımız eğilimin içerisinde kendini inanç olarak ifade eden bilişsel, duyu ve heyecanları içeren duygusal ve gözlenebilen faaliyetleri içeren davranışsal öğeler vardır (Cüceloğlu, 1997).

Tutumlarımızın çoğu öğrenilerek kazanılmıştır. Tutumun bileşenleri tutumlarımızın olumlu ya da olumsuz olmasını dolayısıyla düşünceleri, hisleri ve davranışları etkiler. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeler yerleşmiş, güçlü tutumlarda tam olarak bulunur. Genellikle tutum zayıfsa, davranışsal öğede zayıf olabilmektedir. Ancak gelişmiş tutumların yalın değil aksine karmaşık oldukları söylenebilir. Her üç öğenin oluşturduğu tutumlar düzenlilik gösterir ve tutarlıdır (Morgan, 1991).

Toplumun engellilere ilişkin tutumlarının olumlu olduğu söylenemez. Bu konuda ülkemizde yapılan araştırmalarla, diğer ülkelerde yapılan araştırmaların sonuçları benzerlik göstermektedir. Engellilere yönelik olumsuz tutumlar, sosyal eşitsizliği doğurmakta ve birey haklarını ihlal etmektedir. Olumsuz tutumlara hedef olan engelli bireylerin çoğu kendilerini yetersizlikten etkilenmeyenlerin bakış açısından değerlendirmekte ve kendilerine atfedilen kimi olumsuz değerleri içselleştirmektedir. İçselleştirilen bu değerlerin, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde sorunları yaşanabilmektedir (Arıkan, 2001).

2.5.2. Tutum Kuramları

Tutumların oluşumu ve değişimi konusunda ileri sürülen kuramsal görüşler, engelli bireylere yönelik tutumların gelişimini anlamamıza da katkıda bulunabilir. Tutumların oluşumu ve değişimini açıklamaya yönelik kuramların çoğu, öğrenme kuramlarının tutum alanına uygulanmasını temsil eder (Kumtepe, 2001)

Davranışsal yaklaşımı benimseyen kuramcılar, tutumların da diğer alışkanlıklar gibi öğrenilmiş oldukları varsayımını ileri sürerler. Bu yaklaşıma göre öğrenmede olduğu gibi tutumların gelişmesinin temelinde de çağrışım, pekiştirme ve

taklit-model alma gibi süreçler yer alır. Birey, herhangi bir nesneye karşı bir tutum geliştirirken, bu süreçler yoluyla tutum nesnesiyle ilgili bilgileri , duyguları ve değerleri de öğrenir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 1993).

Toplumsal öğrenme kuramcıları, çocukların tutum gelişiminde toplumsal öğrenme üzerinde durarak çevresel etkenlerin önemli olduğunu belirtmektedirler. Taklit etme ve pekiştirmenin tutumların biçimlenmesinde önemli kavramalar olduğunu savunmaktadır. Çocuklar, çevrelerinde bulunan anne, baba, öğretmen, yaşlılar ve kendisi için önemli olan diğer kişilerin, olaylar karşısındaki tutumlarını taklit ederler. Eğer bu kaynakların tutumları anne - babaları tarafından kabul ediliyor ve değer veriliyorsa, tutumun tekrarı olasılığı artmaktadır. Diğer yandan , kabul edilmiyorsa, olumsuz etkiler sonunda taklit davranışı azalacağı için tutumun tekrarı olasılığı düşecektir. Bununla birlikte sosyal öğrenme kuramcıları tutumların içselleştirilmesinin önemli olduğunu, özdeşim ve klasik koşullanmanın etkin bir rol oynadığını belirtmişlerdir (Keil, 1988).

Önemli ölçüde yararlanılan bir diğer kuramsal çerçeve de tutarlılık kuramlarıdır. Bu çerçevede denge kuramı olmak üzere , bu kuramdan etkilenecek oluşturulan bir dizi (Kağıtçıbaşı, 1988) kuramcılar tutarlılığı tanımlamada ayrılmakla birlikte hem temelde bireyin , kişiler arası ilişkilerinde bilgileri, inançları, duyguları ve eylemleri arasında içsel tutarsızlığı en aza indirecek biçimde davranma eğilimi olduğu varsayımını kabul ederler. Tutarlılığı sağlama veya dengesizliği giderme yönündeki bu eğilim, tutumların gelişmesinde ya da biçimlenmesinde etken olarak görülür (Horne, 1985).

Tutarlılık kuramları içinde en fazla araştırmaya yol açan Festinger'in bilişsel çelişki ya da uyumsuzluk kuramına göre; bireyde tutumu ile davranışı ya da iki davranışı arasında tutarsızlık olması durumunda bilişsel çelişki ortaya çıkar. Çelişki bireyde psikolojik gerginliğe yol açar, bu gerginliğin yarattığı baskı ise, bireyi çelişkiyi azaltmaya veya yeniden tutarlılığa ulaşmaya yöneltir. Birey çelişkili öğelerin önemini azaltarak, tutarlı öğeler ekleyerek ya da çelişkili öğelerden birini, diğeri ile

çelişmeyecek biçimde değiştirerek bilişsel tutarsızlığı azaltabilir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 1993).

Diğer bir kuramsal yaklaşım ise, tutumların işlevsellikleri üzerinde durmaktadır. Katz, Smith, Bruner, ve White tarafından ortaya konulan bu yaklaşıma göre birey, kendisi için gördüğü psikolojik işlev ya da sağladığı yarar nedeniyle bir tutum geliştirir .Bu gereksinim ortadan kalkar ya da yeni bir gereksinin ortaya çıkarırsa tutumda aynı yönde bir değişme görülür (Freedman, Sears ve Carlsmith,1993) .

2.5.3. Tutumların Değişmesinde Etkili Olan Değişkenler

Tutumların değişmesinde etkili değişkenlerden biri bilgilendirme, diğeri de etkileşimde bulunmadır. Bilgilendirme; yeni bilgilerin sunulmasıyla inanılanları etkileyerek tutumların bilgi boyutu değişebilir. Tutumların boyutunu değiştirme, ilgilenilen nesnenin, kişinin ya da düşünün olumlu ve olumsuz yanlarına ilişkin bilgilerin sunulmasıyla gerçekleşir. Etkileşimde bulunma; kişinin, nesne ve kümelerle etkileşim içinde olmasıdır Duygusal tepkiler, etkileşimde bulunma ve yeni tür davranışlarda bulunmanın onaylanmasıyla değişir. Yetersizlikten etkilenmiş kişilerle birlikte başarılı yaşantılarla tutumlar değişir (Özyürek, 2000).

Çocuğun tutumlarının şekillenmesinde anne – baba etkisi büyüktür.Bu nedenle ebeveynlerin tutumları çocuklarını da etkilemektedir. Çocuklar büyüdükçe anne babaların tutumları üzerindeki etkisi azalmaktadır. Bireyin tutumları 12-30 yaşları arasında belirgin hale gelir. Bu dönem kritik dönemdir. Bu dönemde tutumların oluşmasını üç ana etken belirler. Bunlar; akranlar, kitle iletişim araçları ve tutum objesiyle olan kişisel yaşantılar olarak sıralanmaktadır (Selçuk, 1997).

Yetersizlikten etkilenmiş kişilerle birlikte başarılı yaşantılar sağlanarak ve yetersizlikleri ile ilgili bilgiler verilerek tutumlar değiştirilebilir. Engelli bireylerin topluma kabul ve kaynaştırılmasında onlara yönelik hizmetlerin nicelik ve nitelik olarak geliştirilmesinde toplumun bu bireylere karşı tutumların önemli rol oynamaktadır.

Ülkemizde ve diğer ülkelerde engelli bireyin yakın çevresinin tutumları üzerinde önemle durulduğu görülmektedir.

2.5.4.Tutumun İşlevleri

Tutumlar çeşitli işlevlere sahiptir. Tutumlar, bireyin amaçlara ulaşmasında araçsal bir rol oynarlar.Tutumlar bireyler için bir bilgi birikimi oluşturarak, onların amaçlarına ulaşmalarındaki yol ve yöntemleri seçmelerine aracılık yaparlar. Bireylerin değer yargılarına uygun seçim yapmalarına yardımcı olurlar ve bireyin kendini algılamasının olumsuz dış etkilerle bozulmasını engellerler.Ayrıca tutumlar bireylerin kendilerine güvenlerini koruyarak, dış dünyaya uyumlarını da kolaylaştırırlar (Jones, 1984).

Birey çocukluk döneminden itibaren, birincil olarak gereksinimlerini doyumayı amaçlar ve çevreyle ilişkilerinde doyum sağlayan nesnelere yönelik olumlu; aksi takdirde olumsuz bir tutum geliştirir.Tutumlar bireyin benliğine ve temel değerlerine yönelik her türlü tehdidi önlemeye yardımcı bir işlev görürken, bireyin kişiliğine ilişkin temel değerleri ifade etmesine de aracılık eder (Tolon, İsen ve Batmaz, 1985) .

2.5.5.Tutumların Ölçülmesi

Tutumlar, bireye özgü olan niteliklerdir. Bireyin tutumları değişebilme özelliği taşıması yanında tutumların yerleşik olma, kalıplaşma özellikleri de vardır. Devamlı olarak değerlendirilmesi gerekliliği yanında tutumların etkilenebileceği değişkenlerde araştırmacılar tarafından göz önüne alınmaktadır. Ancak bu özellikler yanında tutumların ölçülebileceği bilinmektedir (Kağıtçıbaşı, 1988).

Tutumların ölçülmesinde, bireylerce soru sorma tekniğinin, davranış gözlemi yapmak, duygusal ifade gözlemi yapmak veya dergi, arşiv ve istatistiklerden yararlanma gibi yollardır (Kağıtçıbaşı, 1988).

2.5.6. Engellilere Yönelik İşveren Tutumları

İnsanın çalışarak topluma yararlı olması ve onurlu bir yaşam sürdürebilmesi amacıyla doğal çalışma hakkını kullanması sosyal hukuku düzeni ve insani açıdan, insanını yoksun bırakılmaması gereken haklarından kabul edilmektedir. Bu durum engellilerin topluma yük olmalarını ortadan kaldıracacağı gibi, onların yaşama sevincinin artırarak sosyal dengeleri korunmuş olacaktır. Ancak nedense ülkemizde engellilerin çalıştırılmaları gereği hususunda henüz bir görüş birliği sağlanamamıştır (Karataş, 1999).

İşverenlerin, özürlü işgücü çalıştırmadaki isteksiz tutumları, yükümlülüklerini mevcut yasalardan kaynaklanan boşluklardan faydalanarak mümkün mertebe, yerine getirmek istememektedirler. Kurumun, işverenlerle direkt temasa geçmeden , onları aydınlatıp ikna etmeden, onlarla bir ön görüşme yapmadan, çalışmak isteyen işsiz özürülleri, özürlü istihdamı konusunda ne düşündüğünü bilmedikleri, işverenlere hazırlıksız olarak göndermenin büyük bir anlamı olmadığı aşıkardır. (Seyyar, 2001).

İşverenler, engellilerin istihdamında genel olarak engellilik derecesi az olanları ve belli özür gruplarını tercih etme yoluna gitmektedirler. Bu durum engellilik derecesi yüksek olanların istihdam edilmelerinde güçlükler oluşturmaktadır. İşverenler tarafından görme, zihin engelli ve birden fazla engeli olanların az tercih edildikleri görülmektedir. Bacak ve ayağında engeli olanlar, el ve kolunda engeli olanlar ile görme engeli az olanlar diğer engel gruplarına göre daha avantajlı olmaktadır (Karataş, 1999).

İşverenlerin, engelliler için uygun gördükleri meslekler sırasıyla

- Telefon Operatörlüğü
- Daktilografi
- Büro İşleri
- Paketleme –Ambalaj İşleri
- Temizlik İşleri

- Bilgisayar Operatörlüğü veya Programcılığı
- Çeşitli Alet Tamirciliği

olarak saptanmıştır (D.P.T., 1989).

ABD Çalışma Bölümü'nce yapılan araştırmaya göre; ABD de çalışan engellilerin % 25 i; daha verimli çalışmaları için özel malzemelere ve teknoloji kullanımına ihtiyaç duyduklarını söylemişlerdir. Engelli çalışanların % 50 si bilgisayar kullanabilmektedirler (U.S.Department of Labor, 2005).

2.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

McInnes, (2003) makalesinde, işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını araştırmayı amaçlamıştır. 500 işveren ile yaptığı çalışmada tarama modeli yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonucunda; işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının genelde olumsuz olduğunu bulmuştur.

Ochoa, Mueller, Pomjanek, Magturo, Bueno, Fung işverenlerin engelli çalışanlara karşı duygu ve düşüncelerini belirlemek amaçlı yaptıkları çalışmalarında, 150 işveren ile çalışmışlardır. Yöntem olarak tarama modelini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda, işverenlerin genellikle engelli işçileri hükümetin koyduğu kota-kontenjandan dolayı işe aldıklarını, işverenlerin fiziksel engelli işçilerin normal işçiler kadar yoğun ve zor işler yapamayacaklarını, iş koşullarına fazla uyamadıklarını düşündüklerini, iş başvurusu yapanlar arasından normal olanları tercih ettiklerini belirlemişlerdir. Neden olarak, engelli çalışanların çok pahalıya mal olacaklarını, verimliliğin azalacağını, engelli çalışanların yetenekleri ölçüsünde yapabileceklerinin bile yapmakta zorlanacaklarına inandıklarının belirlemişlerdir (Akt., Schermerhorn, Hunt, Osborn, 1997).

Graffam, Shinkfield, Smith, Polzin (2002)'in, yaptıkları araştırmada işverenlerin engelli bireyleri işe alma ve çalıştırmasında karar vermesini etkileyen faktörler araştırılmıştır. Araştırmaya 643 işveren katılmıştır. Tarama modelini yöntem olarak seçmişlerdir. Ankette yer alan sorular 38 farklı faktörü içermektedir. Buna göre işverenler için en önemli 4 faktörün olduğu görülmektedir. Bunlar önem sırasıyla ; bireysel faktörler, idare – yönetimle ilgili faktörler, mali faktörler ve sosyal faktörlerdir.

Petty, Fussell (1997) işverenlerin ciddi ruhsal ve fiziksel yetersizliği olan programlı işverme programıyla desteklenmiş işçilere yönelik tutumlarını araştırmışlardır. 47 işverenin katıldığı bu araştırmada betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; işverenler işçilerin iş görme potansiyelleri hakkında genellikle olumlu tutumlar gösterdikleri görülmüştür

Christman ve Slaten (1991), bedensel engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumlarını belirlemeye yönelik, 120 işverenile yaptıkları araştırmada betimsel araştırma yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonucunda işverenlerin bedensel engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının olumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Jonhson , Greenwood, Schriener (1988), işverenlerin engelli bireylerin çalışma performanslarını ve çalışma niteliklerini değerlendirdikleri araştırmalarında, 150 işveren ile çalışmışlardır. Araştırma yöntemlerinden betimsel araştırma yöntemini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda işverenlerin, engelli bireylerin çalışma yerinin isteklerine uymada esnek olabilmesi, çalışma verimliliklerinin niteliği ve niceliği, kurumun ilerlemesine katılmaları, çalışma rolünü kabul etmeleri, denetlenmeye ihtiyaç göstermelerinin miktarı ve bir hizmet-içi eğitimden yararlanma yetenekleri konusunda endişeleri olduğu bulunmuştur.

Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy (1991), engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışmasına yönelik işveren tutumları üzerinde yaptıkları araştırmalarında 341 işveren ile çalışmış ve betimsel araştırma yöntemini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda işverenlerin büyük bir kısmının, olumsuz tutuma sahip olduğu bulunmuştur.

Türkiye’de yapılan araştırmalara baktığımızda, Baran (2003), işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamına ilişkin görüş ve önerileri ile ilgili araştırmasında 20 işveren ile çalışmıştır. Araştırma yöntemi olarak betimsel yöntemi kullanmıştır. Araştırma sonucunda , işverenlerin, işyerlerinde çalıştırdıkları zihin engelli bireyleri daha çok üretim ve üretimi destekleyen işlerde görevlendirdikleri, zihin engelli bireylere verdikleri işlerde bireyin özelliklerini ve işlerin güvenli olması gibi özellikleri dikkate aldıkları gözlenmiştir. Bunun yanı sıra zihin engelli bireylerin sorumluluk , teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim akademik beceriler konularında sahip olmaları gereken becerilerin neler olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, işverenler zihin engelli bireylerin iş ve işyeri deneyimlerinin arttırılması, işe göre hazırlanmaları, kişisel olarak yönlendirilmeleri ve okul tarafından toplumun ve ailelerin bilgilendirmesi çalışmalarının yapılması gibi önerilerinin olduğu görülmüştür.

Özmen (1996), yurt dışında yapılan bir çok araştırma bulgusunu aktardığı çalışmasında, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında , engelin türü, derecesi, işverenlerin engelli bireylerle olan etkileşimleri , işverenlerin engelli işçilerle olan daha önceki iş deneyimleri , işyerindeki çalışan sayısı, işverenin cinsiyeti, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin etkili olduğunu ifade etmiştir.

Özmen (1996), işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını çeşitli değişkenler açısından karşılaştırdığı araştırmasında 80 işveren ile çalışmıştır. Araştırma yöntemi olarak betimsel araştırma yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, engel türü ve firmadaki personel sayısı ile işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bulgular, işverenlerin engelli bireylerle olan kişisel deneyimleri, iş deneyimleri ve işverenin eğitim düzeyi ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Fırat (1993), küçük işyeri sahiplerinin eğitilebilir düzeyde zihinsel özürlü çocukları işyerlerinde çalıştırmaya karşı tutumlarını belirlemeyi amaçladığı

çalışmasında, 50 küçük işyerine sahip işveren araştırma grubunu oluşturmuştur. Çalışmasındaki işverenlerin tutumlarını geliştirdiği anket ile belirlemiştir. Çalışma sonucunda olumsuz tutumların olumlu tutumlardan daha fazla olduğu bulunmuştur.

Cavkaytar (1990), Ankara Eğitilebilir Çocuklar İş Okulu'na devam eden 65 hazırlık sınıfı öğrencisi ile yaptığı çalışmasında öğrencilerinin iş eğitimine yönelik tutumlarını araştırmıştır. Tarama modelinin kullanıldığı araştırma bulgularına göre; öğrencilerin tutumları; okula, pekiştireçlere ve öğretim tekniklerine yönelik olarak olumlu olduğu görülmektedir. Öğretmenler, öğrencilerin iş çalışması sırasındaki ve okul içindeki tutumlarını kararsız olarak bulunmuştur. Öğrencilerin ev ekonomisi iş performansları iyi düzeyde, ağaç işleri iş performansları orta düzeydedir. Öğrencilerin iş performansları, ağaç işleri iş performanslarına göre daha yüksektir. Öğrencilerin iş eğitimine yönelik tutumları; ev ekonomisi iş performansı düzeylerinin olumlu yönde etkilemekte; ağaç işleri iş performanslarını ise etkilemediği bulunmuştur.

Görüldüğü gibi literatürde , engelli bireylerin istihdamını konusunda yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumları belirlemeye yöneliktir. Araştırmalar, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının bu bireylerin istihdamının ve bunun sürdürülmesini etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan, engelli bireylerin işe alınmalarında önemli rolü olan işverenlerin bu bireylere yönelik tutumlarının belirlenmesi önemli olmaktadır (Özmen, 1996).

Engelli bireylerin çalışma yaşamına katılmaları ve kabul görmeleri konusunda yapılan çalışmalarda; özellikle işverenlerin bu bireyleri işe alma konusunda olumsuz tutuma sahip oldukları, işyerlerinde engelli birey çalıştırmak istemedikleri görülmektedir. Bazı işverenler bu duruma gerekçe olarak; düşük verimlilik ve kalite, işin ağır ve tehlikeli olması, engelli bireyin işyeri koşullarına uymada güçlük çekmesi ve işyerinin fiziki koşullarının, araç-gereçlerinin engelliye uygun olmaması gibi nedenleri göstermektedir. Buna karşın engelli bireylerle iş ve kişisel deneyimleri olan,

ayrıca engelli birey hakkında bilgi sahibi olan işverenlerin daha olumlu tutumlara sahip oldukları görülmektedir (Baran, 2003).

Engelli bireylerin çalıştırılmaları konusunda doğru ve yeterli bilgiye sahip olmayan işverenler ve kamuoyu bu kişilerin çalıştırılmaları sağlamların çalıştırılmalarından soyutlama yoluna gidilmekte, bu durum da sosyal dengenin aksine engellileri toplumun dışına itecek sonuçlar doğurmaktadır. Bununla birlikte Türkiye 'de engellilerin istihdam edilebilmeleri hususunda sadece kontenjan sisteminin uygulamaya çalışılması, engellilerin istihdam edilmeden önce yeterince korunmamaları ve diğer bazı ülkelerde bu alanda başarı ile uygulanan başka teknik ve yöntemlerden yararlanılamaması da bu konudaki eksiklikler olarak ortaya çıkmaktadır (Karataş, 1999).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, verilerin elde edileceği araştırma grubu, kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümleme yolları açıklanacaktır.

3.1.Araştırma Modeli

İşverenlerinin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumlarının araştırıldığı bu çalışmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2002).

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili sınırları içindeki orta ölçekli şirketlerin işverenleri oluşturmaktadır. İstanbul Sanayi Odası'ndan orta ölçekli şirket sayısı (Çalıştırdığı işçi sayısı 50-110 arası olan 1350 şirket) belirlenerek , bu şirket sayısının % 10'u random belirleme yoluyla örneklem grubu oluşturulmuştur. Tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 135 şirketin isim, adres ve telefon numaralarının listesi oluşturulmuştur. Araştırmacı her bir şirkete gitmiş ve işveren ile bu çalışmaya gönüllü olarak katılmasını ve ölçeği doldurmasını istemiştir. Ayrıca araştırmada isimlerin açıklanmayacağı işverenlere belirtilmiştir. Bu 135 işverenden 35'i araştırmaya katılmayacaklarını belirtmişlerdir. Buna göre, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden şirketlerdeki 100 işveren bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu işverenlerden 27'si kadın, 73'ü erkektir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada iki farklı veri aracı kullanılmıştır.

3.3.1.Kişisel Bilgi Anketi

Araştırmacı tarafından geliştirilen bu ankette işverenlerin, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, işverenliğini yaptığı kurum türü, meslekteki çalışma süresi, engelli yakınının olup olmadığı, kendisinin bir engelinin olup olmadığı, iş yerinde çalıştığı / çalıştıracağı engelli birey ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.3.2.İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği

İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği 57 itemden oluşmaktadır Ölçek türü likert türü ölçektir. Ölçekte tepkileri belirlemek amacıyla beşli likert tipi derecelemeye yer verilmiştir (Tamamen Katılıyorum - Katılıyorum - Kararsızım – Katılmıyorum – Kesinlikle Katılmıyorum) Ölçeğin amacı İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumlarını belirlemektir.

Ölçekten alınan puanların yüksek olması işverenlerin tutumlarının olumlu olduğunu, düşük olması ise işverenlerin tutumlarının olumsuz olduğunu göstermektedir. İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği 3 alt ölçekten oluşmaktadır.Bunlar; Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği , Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği, Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği'dir.

Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği 25 sorudan oluşmaktadır ve alınabilecek en yüksek puan 125, en düşük puan 25' tir. Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği 19 sorudan oluşmaktadır ve alınabilecek en yüksek puan 95, en düşük puan ise 19'dur. Toplumsal Yaşamdaki Yeri

Alt Ölçeği 13 sorudan oluşturmaktadır ve alınabilecek en yüksek puan 65, en düşük puan 13'tür.

3.3.2.1.Güvenirlilik - Geçerlik

Tutumların belirlenmesinde ilk aşamada soru havuzu oluşturulmuş, alandaki özel eğitim öğrencilerinden böyle bir ölçekte bulunması gereken sorular hazırlanmış ve soru havuzu belirlenmiştir. Daha sonra soru havuzundaki sorular araştırmacı tarafından incelemeye tabi tutulmuş, kaliteli olan maddeler seçilecek ve araştırmacının gerekli gördüğü sorular revize edilerek son şekline ulaştırılmıştır.

Hazırlanan test özel eğitim alanındaki uzmanlara verilerek uzman görüşü alınmış ve test uzman görüşlerinin önerileri ile son şekle getirilmiştir.

Hazırlanan bu test örneklem grubu içinden seçilmiş 50 kişiye 1 hafta ara ile 2 kez uygulanmış ve buna bağlı olarak testin test tekrar test güvenirlilik katsayıları bulunmuştur. Daha sonra 100 kişilik çalışma grubu üzerinden testin iç tutarlılık katsayıları Cronbach Alpha, Sepearman Brown, ve Guttman testi güvenilir çıkması sonucunda maddeler bazında item analizi yapılmış ve madde güvenirlilik katsayıları belirlenmiştir

Testin alt ölçeklerini belirlemek üzere test puanları üstünde Varimax Rotated yöntemi kullanılarak faktör analizi yapılmıştır (EK C Tablo 19). Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeğinin öz değeri 13,459'dur ve testin tek başına total yüzdesinin 23,20'sini karşılamaktadır. Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğinin öz değeri 12,96'dır. Tek başına testin %22,34' lük bölümünün varyansını açıklamaktadır. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları ve Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçekleri birlikte ele alındığında her ikisinin açıkladığı yüzde %45,55 olmuştur. Son alt ölçek (Toplumsal Yaşamdaki Yeri) öz değeri 8,51'dir ve tek başına testin toplam varyansının %14,68'ini karşılamaktadır.

Faktör analizi sonucunda elde edilen 3 faktör birlikte testin evren parametresinde açıkladığı yüzdenin %60,24'ünü açıklamaktadır. Psikometrik kurallara göre bir faktör analizinin bilimsel olarak kabul edilebilmesi için testin açıkladığı toplam yüzdenin %40 olması gerekmektedir EK C Tablo 19' da görüldüğü üzere İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeğinin %60'ı açıkladığı için faktör analizi geçerli olarak kabul edilmiştir.

Faktör analizinin ikinci aşamasında her bir sorunun üç alt ölçek için faktör yükleri belirlenmiştir. EK C Tablo 20'de faktör yükleri gösterilmiştir. APA'nın kriterlerine göre bir maddenin bir alt ölçekte yer alabilmesi için faktör yükünün en az 0,30 olması gerekmektedir. APA'nın bu kriteri baz alınarak EK C Tablo 20'deki sonuçlar değerlendirilmiş ve maddelerin alt ölçeklere göre dağılımları yapılmıştır. Bu sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği üç alt ölçekten oluşmaktadır. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeğini 1- 10-12- 16-17- 18-22- 25 - 26 -27 – 28- 31- 32 -33-35-36-38-41-42-46-48 -52-53-55-56 nolu sorular, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğini 3-4 - 6 -7 8 -9-13-14-20- 21-24-39-43-44 -45-50-51-54 -57 nolu sorular, Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeğini de 2-5-11-15-19-23-29-30-34-37-40-47-49 nolu sorular oluşturmaktadır.

Alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayısı ,9517 , Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayısı ,9521, Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı ise ,9446 dır. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Spearman-brown katsayısı ,9417, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeğinin Spearman-Brown katsayısı ,9323, Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği'nin Spearman-Bsrown katsayısı ise ,9434 tür. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Guttman katsayısı ,9407, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeğinin Guttman katsayısı, 9119, Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeğinin Guttman katsayısı ,9243 tür.

Bir testin faktör analizinin sonucunda elde edilen her bir faktörün test toplamı ile yüksek korelasyon vermesi beklenmektedir. Testin bu amaçla geçerliliğini sınamak üzere her bir alt ölçek toplam puanı ile test toplamı arasında Pearson Çarpı Momentler Korelasyon katsayısı bulunmuş ve EK C Tablo 21’de sunulmuştur. Bu tabloda görüldüğü gibi en düşük korelasyon Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği’nde elde edilmiştir, bu da 0,867’ dir. Buna karşılık Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeklerinin toplam puanda korelasyonları daha da yüksektir ve 0,898 olmuştur. Elde edilen bu sonuçlar testin alt ölçeklerinin geçerliliğinin kanıtları olmuştur.

Bilimsel olarak faktör analizinin son işlemi faktörlerin birbirleriyle korelasyonlarıdır. Bu işlem sonucu da EK C Tablo 22’de yer almıştır. APA’nın kriterlerine göre alt ölçeklerin birbirleriyle ilgili korelasyonu 0,20 ile 0,80 arasında olması beklenmektedir. EK C Tablo 22’de görüleceği üzere korelasyonlar Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği ve Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği arasında 0,654, Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği arasında 0,805’tir. Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği arasında yine 0,805’ tir.

Görüldüğü üzere elde edilen bu sonuçlar APA’nın kriterlerine uygundur. Alt ölçekler ne birbiriyle çok binişik ne de birbirlerinden çok bağımsızdır. Elde edilen bu sonuçlar da alt ölçeklerin geçerliliğinin kanıtı olarak kabul edilmiştir.

3.3.2.2.Uygulama

Ölçeğin uygulanması için belirlenen işverenler telefon ile aranarak , randevu alınmıştır. Görüşmeye gidildiğinde ölçek işverenlere verilerek, eksiksiz doldurmaları istenmiştir. Her cümlemin yanındaki boşluğa görüşlerine en uygun düşen tepkiyi simgeleyen cümlelerden birini işaretlemeleri istenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumu

Araştırmanın başında çalışma grubuna ilişkin anket ile toplanan verilerin frekans ve yüzdelik dağılımları bulunmuştur.

Güvenirlik ön test – son testi için ilişkili grup t testi, madde ayırt ediciliği için ilişkisiz grup t testi kullanılmıştır.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik hesaplamalarında Sepearman Brown, Cronbach Alpha, Guttman güvenilirlik katsayıları teknikleri kullanılmıştır.

İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutum ölçeği puanlama anahtarına göre bilgisayar ortamında puanlanmıştır. Genel ve alt ölçek puanları bulunmuştur. Daha sonra hem genel hem de alt ölçek puanları baz alınarak dağılımın durumu Skewness, Kurtosis, Kolmogorov-Smirnov z testi ile saptanmıştır. Tüm dağılımların normal dağıldıkları saptanmıştır. Bu da ölçeğin geçerli-güvenirliğini kanıtlayan bir bulgu olarak kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlar parametrik istatistiği gerekli kılacak niteliktedir. Ancak araştırma grubunun 100 kişi olması nedeniyle hipotez testlerinde bağımsız değişken kategorilerinin n sayılarının 30 'un altına inmesi nedeniyle non-parametrik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Araştırmada kullanılan süreksiz değişkenler cinsinden engelli çalışanlara ilişkin tutum puanlarının farklılıklarını saptamak üzere hipotez testleri uygulanmıştır. Süreksiz değişkenin kendi arasında iki kategoriye ayrıldığı durumlarda Mann-Whitney U testi, ikiden fazla sayıda kategoriye ayrıldığı durumlarda ise Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamındaki tüm sonuçlar iki yönlü olarak sınıanarak ve anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir. İstatistik tüm analizler SPSS paket programda gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın yapıldığı grup ve kullanılan ölçeklerin verilerinin istatistiksel analizlerine yer verilmiştir. Çalışmada İstanbul ilinde 50-110 arasında işçi çalıştıran 100 işverenin verileri değerlendirilmiştir. İlk 7 tabloda çalışma grubunun özelliklerine ilişkin bilgiler (demografik özellikler) yer almaktadır.

Tablo 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzdelik Dağılım

Cinsiyet	f	%
Kadın	27	27,0
Erkek	73	73,0
Toplam	100	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan işverenlerin 27’si (% 27,0) kadın, 73 ‘ü (% 73,0) erkektir. Bu araştırmaya katılan işverenlerin çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Yaş Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım

Yaş	f	%
20-30 yas	21	21,0
31-40 yas	32	32,0
41-50 yas	35	35,0
51 yas ve ustü	12	12,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 21 (% 21,0) işveren 20-30 yaş arasında, 32 (% 32,0) işveren 31-40 yaş arasında, 35 (% 35,0) işveren 41-50 yaş arasında, 12 (% 12,0) işveren 51 yaş ve üzerindedir (Tablo 2).

Tablo 3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım

Eğitim Düzeyi	f	%
ilkokul	10	10,0
ortaokul	11	11,0
lise	39	39,0
üniversite	40	40,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 10 (% 10,0) işveren ilkokul, 11 (% 11,0) işveren ortaokul, 39 (% 39,0) işveren lise, 40 (% 40,0) işveren üniversite mezunudur (Tablo 3).

Tablo 4. Kurum Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımı

Kurum Türü	f	%
Gıda	6	6,0
Tekstil	6	6,0
Kara Kaşıtları (Otomotiv)	5	5,0
Spor Giyim (Eşofman, Kot)	5	5,0
Hazır Giyim	5	5,0
Termoplastik Ve Galatik Eşya Sanayi (Düğme İmali)	5	5,0
Ayakkabı, Suni Deri Ve Ayakkası Yan Sanayi	4	4,0
Orman Ürünleri Ve Ahşap Mobilya	5	5,0
Tıbbi Müstahzarat Sanayi İlaç	5	5,0
Matbaa Sanayi	6	6,0
Ana Kimya Sanayi (Badana Boya)	5	5,0
Elektronik Sanayi	5	5,0
Makine, Alet Ve Yedek Parça Sanayi (Büro Makineleri Makine , Tv)	6	6,0
Demir Bakır Dışı Metaller Ve Alaşımlar Sanayi (Altın)	6	6,0
Kağıt Ve Mukavva Mamülleri Sanayii (Etiket)	5	5,0
Toprak Sanayii (Kiremit, Tuğla Ve Ateş Tuğlası İmali)	5	5,0
Cam Ve Cam Eşya Sanayi Avize Taşı, Şişe	3	3,0
Çeşitli Kimya Sanayi (Petrol Türevi Maddelerden Ürünler İmali, Yağ Harmanlama Ve Lpg Gaz Dolu Tesisleri)	5	5,0
Kazan-Basınçlı Kaplar, Sınai Soğutma Ve Isıtma Sanayi (Klima Parçaları)	4	4,0
Kauçuk Sanayi (Tekerlek Lastiği)	4	4,0
Toplam (20)	100	100,0

Araştırmaya katılan işverenlerin kurum türlerine bakıldığında; 6 (% 6,0) işverenin kurum türünün gıda sanayi olduğu, 6 (% 6,0) işverenin kurum türünün tekstil olduğu, 5 (% 5,0) işverenin kurum türünün kara taşıtları sanayi (otomotiv) olduğu, 5 (%5,0) işverenin kurum türünün spor giyim (eşofman vb.) olduğu, 5 (%5,0) işverenin kurum türünün hazır giyim olduğu, 5 (%5,0) işverenin kurum türünün termoplastik ve galatik eşya sanayi (düğme imali) olduğu, 4 (%4,0) işverenin kurum türünün ayakkabı, suni deri ve ayakkabı yan sanayi olduğu, 5 (%5,0) işverenin kurum türünün orman ürünleri ve ahşap mobilya olduğu, 5 (%5,0) işverenin kurum türünün tıbbi müstahzarat sanayi (ilaç) olduğu, 6 (%6,0) işverenin kurum türünün matbaa sanayi olduğu , 5 (%5,0) işverenin kurum türünün ana kimya sanayi (Badana-boya) olduğu, 5 (%6,0) işverenin kurum türünün elektronik sanayi olduğu , 6 (% 6,0) işverenin kurum türünün makine, alet ve yedek parça sanayi (makine , tv) olduğu, 6 (%6,0) işverenin kurum türünün demir bakır dışı metaller ve alaşımlar sanayi (altın) olduğu görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 5. Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımı

Meslekte çalışma süresi	f	%
0-5 yıl	16	16,0
6-10 yıl	20	20,0
11-15 yıl	21	21,0
16 yıl ve üstü	43	43,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 16 (%16,0) işverenin meslekte çalışma süresinin 0-5 yıl arasında, 20 (% 20) işverenin meslekte çalışma süresinin 6-10 yıl arasında olduğu, 21 (% 21) işverenin meslekte çalışma süresinin 11-15 yıl arasında olduğu, 43 (%43) işverenin meslekte çalışma süresinin 16 yıl ve üstünde olduğu görülmektedir (Tablo 5).

Tablo 6. Engelli Yakını Bulunma Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımı

Engelli Yakını Bulunma	f	%
Evet	34	34,0
Hayır	66	66,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 34 (% 34,0) işverenin engelli yakını olduğu, 66 (% 66,0) işverenin engelli yakını olmadığı görülmektedir(Tablo 6).

Tablo 7. İşverenin Engelinin Olması Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımı

İşverenin Engelinin Olması	f	%
Evet	1	1,0
Hayır	99	99,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 1 (% 2,0) işverenin engelinin olduğu, 99 (99,0) işverenin engelinin olmadığı görülmektedir(Tablo 7).

Tablo 7.1 İşverenin Engelinin Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım

İşverenin Engelinin Türü	f	%
Engeli Olmayan İşverenler	99	99,0
Ortopedik Engeli Olan İşveren	1	1,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan işverenlerden engeli olan 1 (%1,0) işverenin engel türünün ortopedik engel olduğu görülmüştür (Tablo 7.1).

Tablo 8. Çalıştırdığı / Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım

Çalıştırdığı / Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü	f	%
Zihinsel engelli	12	12,0
Görme engelli	5	5,0
İşitme engelli	14	14,0
Ortopedik engelli	42	42,0
Konuşma engelli	27	27,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 12 (% 12,0) işverenin zihin engelli birey, 5 (%5,0) işverenin görme engelli birey, 14 (%14,0) işverenin işitme engelli birey, 42 (% 42,0) işverenin ortopedik engelli birey, 27 (%27,0) işverenin dil ve konuşma engelli birey çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü görülmektedir (Tablo 8). Araştırma grubunu oluşturan işverenlerin çoğunluk ortopedik engellileri işyerlerinde çalıştırmayı düşündükleri anlaşılmaktadır.

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği; engellilerin yasal hakları, toplumsal yaşam, iş becerileri, devlet politikası, engelli bireyle çalışmanın işveren üzerindeki etkisi, rehberlik ve danışma hizmetleri, hukuksal hakları gibi alanlar ile ilgili 57 sorudan oluşmaktadır. Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeklerinden oluşmaktadır.

Tablo 9 . İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçekleri İçin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstatistiksel Kavramlar		Toplam	Çalışan Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Toplumsal Yaşamdaki Yeri
N		100	100	100	100
Aritmetik Ortalama		225,15	82,3900	77,2000	57,5600
Ortalamanın Standart Hatası		2,029	1,02375	,79455	,58695
Standart Sapma		20,294	10,23748	7,94552	5,86949
Skewness		,736	,283	,171	,409
Skewness Hata		,241	,241	,241	,241
Kurtosis		,114	,395	,066	-,504
Kurtosis Hata		,478	,478	,478	,478
Yüzdellikler	25	210,00	75,2500	72,2500	54,0000
	50	222,00	83,5000	76,0000	56,5000
	75	235,75	88,0000	81,7500	61,0000
Kolmogorov-Smirnov z		,926	,792	,999	1,280
P		p>,05	p>,05	p>,05	p>,05

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği toplam ve alt ölçekleri için yapılan tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 9’da verilmiştir. Tüm aritmetik ortalama değerleri, beklenen ortalama değerlerden yüksek bulunmuştur. Genel olarak çalışma grubunun engelli çalışanlara ilişkin olumlu tutum sergiledikleri anlaşılmaktadır. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, çalışma grubunun, ölçülen özellik açısından heterojen olduğu görülmektedir. Test toplamında ortalamanın standart hatası

2,029'dur ve bu sonuç kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır. Alt ölçek standart hataları ise daha da düşük düzeydedir. Ölçeğin geneli için yapılan skewness analizlerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Bu sonuç çalışma grubunun puan dağılımının pozitif çarpık olduğunu göstermektedir. Ancak alt ölçekler için normal dağılım özelliği söz konusudur. Kurtosis analizlerinde istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar bulunmamıştır. Bu sonuca bağlı olarak basıklık özelliğinin normal sınırlar içinde olduğu söylenebilir. Ölçek puan dağılımının evren parametresini temsil etme özelliği için yapılan Kolmogorov-Smirnov testinde anlamlı sonuçlar bulunmamıştır. Ölçek puan dağılımlarının evren parametresindeki dağılıma benzer olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 8).

Test toplam puanları temel alındığında 210'nun altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 209 ile 235,74 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 235,75'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanları temel alındığında 75,25'in altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 75,24 ile 87 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 88'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler. Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanları temel alındığında 72,25'nun altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 72,24 ile 81,74 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 81,75'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler. Toplumsal Yaşamdaki Yeri toplam puanları temel alındığında 54'ün altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 55 ile 60 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 61'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler.

Test toplam puanının çarpık olması ve araştırmanın süresiz değişkenlerindeki kategori sayısının 30'un altına inmesi gerekçesiyle, araştırmada nonparametrik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları

Cinsiyet		N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	z	p
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Bayan	27	51,83	1399,50	949,500	-,280	p>,05
	Erkek	73	50,01	3650,50			
	Toplam	100					
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Bayan	27	49,91	1347,50	969,500	-,124	p>,05
	Erkek	73	50,72	3702,50			
	Toplam	100					
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Bayan	27	39,02	1053,50	675,500	-2,412	p<,05
	Erkek	73	54,75	3996,50			
	Toplam	100					
Genel Toplam	Bayan	27	37,39	1009,50	631,500	-2,750	p<,01
	Erkek	73	55,35	4040,50			
	Toplam	100					

Çalışma grubunun cinsiyet değişkenine göre engelli çalışanlara yönelik toplam tutum puanları için yapılan Mann-Whitney U testinde istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık erkek işverenler lehine gerçekleşmiştir. Erkek işverenlerin, bayan işverenlere göre engelli çalışanlara yönelik daha fazla olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Benzer bir sonuç Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) için de geçerlidir. Kadın işverenlerin engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme düzeyi, erkek işverenlerden anlamlı derecede daha düşüktür. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere

Yönelik Tutum Ölçeği ve Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği alt ölçekleri için yapılan cinsiyete ilişkin Mann-Whitney U testinde anlamlı farklıklar bulunamamıştır. Kadın ve erkek işverenlerin, çalışanı ve birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumları istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır (Tablo 10).

Tablo 11. Yaş Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Yaş	N	Sıralamalar Ortalaması	Kaykare	sd	p	
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	20-30 yaş	21	45,31	5,761	3	p>,05
	31-40 yaş	32	43,38			
	41-50 yaş	35	58,97			
	51 yaş ve üstü	12	53,88			
	Toplam	100				
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	20-30 yaş	21	57,83	3,713	3	p>,05
	31-40 yaş	32	49,48			
	41-50 yaş	35	44,46			
	51 yaş ve üstü	12	58,00			
	Toplam	100				
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	20-30 yaş	21	48,21	12,072	3	p<,01
	31-40 yaş	32	49,41			
	41-50 yaş	35	43,80			
	51 yaş ve üstü	12	76,96			
	Toplam	100				
Genel Toplam	20-30 yaş	21	47,12	7,927	3	p<,05
	31-40 yaş	32	44,41			
	41-50 yaş	35	50,94			
	51 yaş ve üstü	12	71,38			
	Toplam	100				

Çalışma grubunun yaş düzeyi değişkenine göre engelli çalışanlara yönelik toplam tutum puanları için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 11’da gösterilmiştir. Test toplam puanı temel alındığında yaş düzeyi için yapılan analizde,

istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Puan sıralamalar ortalaması en düşük olan grup 31-40 yaşdır. En olumlu tutum 51 yaş ve üstünden elde edilmiştir(SO:71,38). Yaş düzeyi yükseldikçe işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin daha olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır.

Ölçeğin Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği için yapılan istatistiksel analizde de ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yine 51 yaş ve üstünde bulunan işverenler, engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme açısından, diğer yaş gruplarından daha olumlu tutum geliştirmişlerdir (SO: 71,38).

Tutum ölçeğinin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği ve Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği alt ölçeklerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir. Çeşitli yaş grubundaki işverenlerin, çalışanı ve birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumları istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır.

Tablo 12. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi		N	Sıralamalar Ortalaması	Kaykare	sd	p
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	İlkokul	10	61,10	11,314	3	p<,01
	Ortaokul	11	59,09			
	Lise	39	57,54			
	Üniversite	40	38,63			
	Toplam	100				
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	İlkokul	10	54,95	9,386	3	p<,05
	Ortaokul	11	29,64			
	Lise	39	47,19			
	Üniversite	40	58,35			
	Toplam	100				
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	İlkokul	10	49,05	,612	3	p>,05
	Ortaokul	11	49,23			
	Lise	39	48,41			
	Üniversite	40	53,25			
	Toplam	100				
Genel Toplam	İlkokul	10	57,80	1,459	3	p>,05
	Ortaokul	11	51,09			
	Lise	39	46,68			
	Üniversite	40	52,24			
	Toplam	100				

Eğitim düzeyi değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutum ölçeği puanları için yapılan Kruskal Wallis test sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. Tutum ölçeğin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları ve Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeklerinde eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İşverenlerin bir çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumları (Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçek) farklılaşmaktadır (p<,01). Konuya yönelik en olumlu tutum ilkökul mezunu işverenlerde görülmektedir (SO:61,10). Eğitim düzeyi yükseldikçe bu tutum

olumsuz yöne doğru kaymaya başlamıştır. Üniversite mezunlarında en düşük (olumsuz) tutum söz konusudur (SO:38,63).

İşverenlerin birey olarak engelli kişilere yönelik tutumları da (Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçek) eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir ($p<,05$). Üniversite mezunları, birey olarak engelli çalışanlara karşı en olumlu tutumu göstermişlerdir (SO:58,35). Çalışanı olarak en olumsuz tutumu takınmalarına karşı, birey olarak en yüksek tutumu geliştirmiş olmaları, araştırmanın en önemli bulgularından biridir. Birey olarak engelli kişilere yönelik tutumda en düşük ortalama ortaokul mezunlarına ait olmuştur (SO:29,64).

Testin toplam ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeğinde, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 13. Kurum Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kurum Türü	N	Sıralamalar Ortalaması	Kaykare	sd	P	
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Gıda	6	36,67	15,278	19	p>,05
	Tekstil	6	46,75			
	Kara Taşıtları (Otomotiv)	5	47,20			
	Spor Giyim (Eşofman, Kot)	5	65,80			
	Hazır Giyim	5	53,90			
	Termoplastik ve Galatik Eşya Sanayi (Düğme İmali)	5	38,80			
	Ayakkabı, Suni Deri ve Ayakkabı Yan Sanayi	4	36,00			
	Orman Ürünleri ve Ahşap Mobilya	5	67,20			
	Tıbbi Müstahzarat Sanayi (İlaç)	5	37,50			
	Matbaa Sanayi	6	60,83			
	Ana Kimya Sanayi (Badana, Boya)	5	44,40			
	Elektronik Sanayi	5	62,10			
	Makine, Alet ve Yedek Parça Sanayi (Büro Makineleri, Makine, TV)	6	54,25			
	Demir Bakır Dışı Metaller ve Alaşımlar Sanayi (Altın)	6	45,08			
	Kağıt ve Mukavva Mamulleri Sanayi (Etiket)	5	31,70			
	Toprak Sanayi (Kiremit, Tuğla ve Ateş Tuğlası İmali)	5	64,90			

	Cam ve Cam Eşya Sanayi (Avize Taşı, Şişe)	3	66,67			
	Çeşitli Kimya Sanayi (Petrol Türevi Maddelerden Ürünler İmali, Yağ Harmanlama ve Lpg Gaz Dolu Tesisleri)	5	64,00			
	Kazan-Basınçlı Kaplar, Sınai Soğutma ve Isıtma Sanayi (Klima Parçaları)	4	42,88			
	Kauçuk Sanayi (Tekerek Lastiği)	4	46,38			
	Toplam (20)	100				
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Gıda	6	39,08	17,069	19	p>,05
	Tekstil	6	45,33			
	Kara Taşıtları (Otomotiv)	5	45,00			
	Spor Giyim (Eşofman, Kot)	5	63,40			
	Hazır Giyim	5	33,90			
	Termoplastik ve Galatik Eşya Sanayi (Düğme İmali)	5	46,20			
	Ayakkabı, Suni Deri ve Ayakkabı Yan Sanayi	4	63,63			
	Orman Ürünleri ve Ahşap Mobilya	5	50,20			
	Tıbbi Müstahzarat Sanayi (İlaç)	5	47,90			
	Matbaa Sanayi	6	51,42			
	Ana Kimya Sanayi (Badana, Boya)	5	65,60			
	Elektronik Sanayi	5	73,00			
	Makine, Alet ve Yedek Parça Sanayi (Büro Makineleri, Makine, TV)	6	62,25			
	Demir Bakır Dışı	6	52,83			

	Metaller ve Alaşım Sanayi (Altın)					
	Kağıt ve Mukavva Mamulleri Sanayi (Etiket)	5	28,00			
	Toprak Sanayi (Kiremit, Tuğla ve Ateş Tuğlası İmali)	5	41,90			
	Cam ve Cam Eşya Sanayi (Avize Taşı, Şişe)	3	73,67			
	Çeşitli Kimya Sanayi (Petrol Türevi Maddelerden Ürünler İmali, Yağ Harmanlama ve Lpg Gaz Dolum Tesisleri)	5	37,60			
	Kazan-Basınçlı Kaplar, Sınai Soğutma ve Isıtma Sanayi (Klima Parçaları)	4	44,25			
	Kauçuk Sanayi (Tekerlek Lastiği)	4	57,13			
	Toplam (20)	100				
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Gıda	6	25,92	20,962	19	p>,05
	Tekstil	6	56,25			
	Kara Taşıtları (Otomotiv)	5	48,00			
	Spor Giyim (Eşofman, Kot)	5	54,80			
	Hazır Giyim	5	40,10			
	Termoplastik ve Galatik Eşya Sanayi (Düğme İmali)	5	40,60			
	Ayakkabı, Suni Deri ve Ayakkabı Yan Sanayi	4	51,75			
	Orman Ürünleri ve Ahşap Mobilya	5	50,80			
	Tıbbi Müstahzarat Sanayi (İlaç)	5	61,00			
	Matbaa Sanayi	6	54,75			

	Ana Kimya Sanayi (Badana, Boya)	5	67,70			
	Elektronik Sanayi	5	67,70			
	Makine, Alet ve Yedek Parça Sanayi (Büro Makineleri, Makine, TV)	6	59,25			
	Demir Bakır Dışı Metaller ve Alaşımlar Sanayi (Altın)	6	52,58			
	Kağıt ve Mukavva Mamulleri Sanayi (Etiket)	5	17,10			
	Toprak Sanayi (Kiremit, Tuğla ve Ateş Tuğlası İmali)	5	49,60			
	Cam ve Cam Eşya Sanayi (Avize Taşı, Şişe)	3	77,83			
	Çeşitli Kimya Sanayi (Petrol Türevi Maddelerden Ürünler İmali, Yağ Harmanlama ve Lpg Gaz Dolum Tesisleri)	5	56,10			
	Kazan-Basınçlı Kaplar, Sınai Soğutma ve Isıtma Sanayi (Klima Parçaları)	4	39,88			
	Kauçuk Sanayi (Tekerlek Lastiği)	4	47,50			
	Toplam (20)	100				
Genel Toplam	Gıda	6	32,75	17,405	19	p>,05
	Tekstil	6	49,75			
	Kara Taşıtları (Otomotiv)	5	42,10			
	Spor Giyim (Eşofman, Kot)	5	66,00			
	Hazır Giyim	5	39,60			
	Termoplastik ve Galatik Eşya Sanayi (Düğme İmali)	5	37,00			

	Ayakkabı, Suni Deri ve Ayakkabı Yan Sanayi	4	53,50			
	Orman Ürünleri ve Ahşap Mobilya	5	60,10			
	Tıbbi Müstahzarat Sanayi (İlaç)	5	46,50			
	Matbaa Sanayi	6	56,25			
	Ana Kimya Sanayi (Badana, Boya)	5	57,60			
	Elektronik Sanayi	5	68,00			
	Makine, Alet ve Yedek Parça Sanayi (Büro Makineleri, Makine, TV)	6	59,67			
	Demir Bakır Dışı Metaller ve Alaşımlar Sanayi (Altın)	6	48,08			
	Kağıt ve Mukavva Mamulleri Sanayi (Etiket)	5	23,20			
	Toprak Sanayi (Kiremit, Tuğla ve Ateş Tuğlası İmali)	5	57,10			
	Cam ve Cam Eşya Sanayi (Avize Taşı, Şişe)	3	76,83			
	Çeşitli Kimya Sanayi (Petrol Türevi Maddelerden Ürünler İmali, Yağ Harmanlama ve Lpg Gaz Dolum Tesisleri)	5	52,90			
	Kazan-Basınçlı Kaplar, Sınai Soğutma ve Isıtma Sanayi (Klima Parçaları)	4	39,63			
	Kauçuk Sanayi (Tekerlek Lastiği)	4	54,38			
	Toplam (20)	100				

Çalışma grubunun kurum türü değişkenine göre engelli çalışanlara yönelik toplam tutum puanları için yapılan Kruskal – Wallis testi sonuçları Tablo 13 ‘de gösterilmiştir. Testin toplam ve Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeklerinde, kurum türüne göre anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 14. Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Çalışma yılı	N	Sıralamalar Ortalaması	Kaykare	sd	p	
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	0-5 yıl	16	42,44	8,098	3	p<,05
	6-10 yıl	20	38,73			
	11-15 yıl	21	57,12			
	16 yıl ve üstü	43	55,74			
	Toplam	100				
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	0-5 yıl	16	57,56	3,087	3	p>,05
	6-10 yıl	20	56,83			
	11-15 yıl	21	45,00			
	16 yıl ve üstü	43	47,62			
	Toplam	100				
Toplumsal Yaşamdaki Yeri.	0-5 yıl	16	47,00	3,323	3	p>,05
	6-10 yıl	20	60,95			
	11-15 yıl	21	47,10			
	16 yıl ve üstü	43	48,60			
	Toplam	100				
Genel Toplam	0-5 yıl	16	41,00	2,765	3	p>,05
	6-10 yıl	20	55,55			
	11-15 yıl	21	48,05			
	16 yıl ve üstü	43	52,88			
	Toplam	100				

İşverenlerin meslekte çalışma süresi değişkenine göre engelli çalışanlara yönelik tutum testi toplam ve alt ölçekleri için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda sadece Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Tablo 14). Çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan işverenlerin çalışanı olarak engelli bireylere ilişkin tutumları en yüksek düzeydedir (SO:57,12). Çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan işverenlerin tutumları ise

en düşük düzeydedir (SO:38,73). Genel olarak engelli bireylere yönelik tutumlar, çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmamıştır.

Tablo 15. Engelli Yakını Bulunma Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Engelli Yakını Bulunma		N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	z	p
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Var	34	49,69	1689,50	1094,500	-,200	p>,05
	Yok	66	50,92	3360,50			
	Toplam	100					
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Var	34	59,87	2035,50	803,500	-2,321	p<,05
	Yok	66	45,67	3014,50			
	Toplam	100					
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Var	34	51,44	1749,00	1090,000	-,234	p>,05
	Yok	66	50,02	3301,00			
	Toplam	100					
Genel Toplam	Var	34	51,06	1736,00	1103,000	-,138	p>,05
	Yok	66	50,21	3314,00			
	Toplam	100					

Tablo 15’de engelli bir yakını bulunma özelliğine göre işverenlerin engelli bireylere ilişkin tutum puanları için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları yer almıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda sadece Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Engelli

bir yakını bulunan işverenin bir birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumu, engelli bir yakını bulunmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Testin toplam ve diğer alt ölçeklerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir.

Tablo 16. İşverenin Engelinin Olması Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin İstatistik Sonuçları

İşverenin Engelinin Olması		N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Var	1	26,50	26,50
	Yok	99	50,74	5023,50
	Toplam	100		
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Var	1	56,00	56,00
	Yok	99	50,44	4994,00
	Toplam	100		
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Var	1	22,00	22,00
	Yok	99	50,79	5028,00
	Toplam	100		
Genel Toplam	Var	1	15,00	15,00
	Yok	99	50,86	5035,00
	Toplam	100		

Araştırma grubundaki işverenlerin sadece birinde engellilik özelliği söz konusudur. Bu nedenle engel değişkenine göre tutum puanları için fark analizi yapılamamıştır. Testin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği , Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeklerinde ve toplam puanda engelli bireyin puanları, normal işverenlere göre daha düşük düzeydedir. Sadece Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde engelli işverenin puanı, engelsiz işverenlerden daha yüksek bulunmuştur (Tablo 16).

Tablo 17. Çalıştırdığı / Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Çalıştırdığı / Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü	N	Sıralamalar Ortalaması	Kaykare	sd	p	
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Zihin engelli	12	61,25	3,393	4	p>,05
	Görme engelli	5	62,30			
	İşitme engelli	14	51,71			
	Ortopedik engelli	42	48,67			
	Konuşma engelli	27	45,76			
	Toplam	100				
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Zihin engelli	12	39,29	2,883	4	p>,05
	Görme engelli	5	43,10			
	İşitme engelli	14	55,14			
	Ortopedik engelli	42	53,31			
	Konuşma engelli	27	50,07			
	Toplam	100				
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Zihin engelli	12	43,25	3,992	4	p>,05
	Görme engelli	5	30,20			
	İşitme engelli	14	56,18			
	Ortopedik engelli	42	51,62			
	Konuşma engelli	27	52,80			
	Toplam	100				
Genel Toplam	Zihin engelli	12	52,13	,283	4	p>,05
	Görme engelli	5	44,80			
	İşitme engelli	14	50,79			
	Ortopedik engelli	42	51,20			
	Konuşma engelli	27	49,59			
	Toplam	100				

İşverenlerin çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü engel türü değişkenine göre engelli bireylere yönelik tutum puanları için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur. Hem genel toplam hem de alt ölçek toplamı için yapılan

analizlerde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Engel türüne göre işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları farklılaşmamaktadır.

BÖLÜM V

YARGI VE ÖNERİLER

YARGI

Bu çalışmada işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işverenliğini yaptığı kurum türü, meslekteki çalışma süresi, engelli yakını olup olmama, engelinin olup olmaması, çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü engelli bireye göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Benzer araştırmalara yer verilmiş, araştırma sonuçları yorumlanarak literatür ile ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

Birinci amaç cümlemizde cinsiyet değişkenine göre işverenlerin çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumlarına bakıldığında istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık erkek işverenler lehine gerçekleşmiştir. Erkek işverenlerin, bayan işverenlere göre engelli çalışanlara yönelik daha fazla olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Benzer bir sonuç Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) için de geçerlidir. Kadın işverenlerin engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme düzeyi, erkek işverenlerden anlamlı derecede daha düşüktür. Ölçeğin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik İşveren Tutumları ve Birey Olarak Engelli Bireylere Yönelik İşveren Tutumları alt ölçekleri için yapılan cinsiyete ilişkin Mann-Whitney U testinde anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Kadın ve erkek işverenlerin, çalışanı ve birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumları istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır.

Gade ve Toutges (1983), çalışmalarında benzer bir sonuç bulmuşlardır. İşverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında işverenin cinsiyet değişkeninin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Satcher ve Dooley Dickey (1992), işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında işverenin cinsiyet değişkeninin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

İkinci amaç cümlemizde yaş değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında işverenlerin engelli çalışanlara yönelik toplam tutum puanları temel alındığında yaş düzeyi için yapılan analizde, istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Puan sıralamalar ortalaması en düşük olan grup 31-40 yaşdır. En olumlu tutum 51 yaş ve üstünden elde edilmiştir (SO:71,38). Yaş düzeyi yükseldikçe işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin daha olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Ölçeğin Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği için yapılan istatistiksel analizde de ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yine 51 yaş ve üstünde bulunan işverenler, engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme açısından, diğer yaş gruplarından daha olumlu tutum geliştirmişlerdir (SO:76,96). Tutum ölçeğinin Çalışanı Olarak ve Birey Olarak İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları alt ölçeklerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir. Çeşitli yaş grubundaki işverenlerin, çalışanı ve birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumları istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır.

Gade ve Toutges (1983), çalışmalarında benzer bir sonuç bulmuşlardır. İşverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında işverenin yaş değişkeninin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Satcher ve Dooley Dickey (1992), işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında işverenin yaş değişkeninin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Üçüncü amaç cümlemizde eğitim durumu değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında tutum ölçeğinin Çalışanı Olarak ve Birey Olarak İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutumları alt ölçeklerinde eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İşverenlerin bir çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumları (Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği) farklılaşmaktadır ($p<,01$). Konuya yönelik en olumlu tutum ilkokul mezunu işverenlerde görülmektedir (SO:61,10). Eğitim düzeyi yükseldikçe bu

tutum olumsuz yöne doğru kaymaya başlamıştır. Üniversite mezunlarında en düşük (olumsuz) tutum söz konusudur (SO:38,63).

İşverenlerin birey olarak engelli kişilere yönelik tutumları da (Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçek) eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir ($p<,05$). Üniversite mezunları, birey olarak engelli çalışanlara karşı en olumlu tutumu göstermişlerdir (SO:58,35). Çalışanı olarak en olumsuz tutumu takınmalarına karşı, birey olarak en yüksek tutumu geliştirmiş olmaları, araştırmanın en önemli bulgularından biridir. Birey olarak engelli kişilere yönelik tutumda en düşük ortalama ortaokul mezunlarına ait olmuştur (SO:29,64).

Testin toplam ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeğinde, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Özmen (1996) , işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını çeşitli değişkenler açısından karşılaştırdığı araştırma sonuçlarına göre, işverenin eğitim düzeyi ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır

Tobias (1989), yaptığı araştırmasında eğitim durumunun işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarında etkili olduğunu belirtmiştir.

Dördüncü amaç cümlemizde kurum türü değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında tutum ölçeğinin hem toplam puan hem de alt ölçeklerinde işverenlerin tutumlarının kurum türüne göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Furnham ve Pendred (1983), Fugua, Fatburn ve Gade (1983) yaptığı araştırmalarında kurum türünün işverenlerin tutumlarında farklılık oluşturmadığını bulmuşlardır. Bu sonuç yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Beşinci amaç cümlemizde meslekte çalışma süresi değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında, işverenlerin meslekte çalışma süresi değişkenine göre engelli çalışanlara yönelik tutum testi toplam ve alt ölçekleri için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda sadece Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları alt ölçeğinde istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan işverenlerin çalışanı olarak engelli bireylere ilişkin tutumları en yüksek düzeydedir (SO:57,12). Çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan işverenlerin tutumları ise en düşük düzeydedir (SO:38,73).

Genel olarak engelli bireylere yönelik tutumlar, çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmamıştır. Bu durumda meslekte çalışma süresinin tek başına tutumlar üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir

Altıncı amaç cümlemizde engelli yakını bulunma değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında, yapılan istatistiksel analizler sonucunda sadece Birey Olarak Engelli Bireylere Yönelik İşveren Tutumları alt ölçeğinde ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Engelli bir yakını bulunan işverenin bir birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumu, engelli bir yakını bulunmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Testin toplam ve diğer alt ölçeklerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir.

Engelli yakını bulunan işverenlerin, engelli bireylerin yaşadıkları zorluklara tanık oldukları düşünülürse, engelli bireylerin bağımsız bir birey olabilmelerinde çalışma hayatına katılmalarının ne denli önemli olduğunun bilincinde olmaları nedeniyle engelli yakını olan işverenlerin, engelli bireylere ilişkin tutumlarının olumlu olduğu düşünülebilir.

Yedinci amaç cümlemizde kendilerinde bir engel bulunma değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında, araştırma grubundaki işverenlerin sadece birinde engellilik özelliği söz konusudur. Bu nedenle engel değişkenine göre tutum puanları için fark analizi yapılamamıştır. Testin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik İşveren Tutumları, Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt

ölçeklerinde ve toplam puanda engelli bireyin puanları, normal işverenlere göre daha düşük düzeydedir. Sadece Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde engelli işverenin puanı, engelsiz işverenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Engeli olan işverenin, engelli bireylerin yaşadıkları zorlukları bire bir yaşamasından, onların da bağımsız bireyler olarak yaşamlarını sürdürmelerini istemesi açısından engeli olan işverenin tutumunun olumlu olduğu düşünülebilir.

Sekizinci amaç cümlemizde çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü engel türü değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında, işverenlerin çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü engel türü değişkenine göre engelli bireylere yönelik tutum puanları farklılaşmamaktadır.

Özmen (1996) , işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını çeşitli değişkenler açısından karşılaştırdığı araştırma sonuçlarına göre, engel türü ile işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları ile ilgili yapılan bu çalışmada özetle aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- 1- Cinsiyet değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin toplam tutum puanları ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) tutum puanları farklılaşmaktadır. Bu farklılık erkek işverenler lehine gerçekleşmiştir.
- 2- Yaş değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin toplam tutum puanları ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) tutum puanları farklılaşmaktadır. Yaş düzeyi yükseldikçe işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin daha olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Toplam tutum puanlarında, puan sıralamalar ortalaması en düşük olan grup 31-40 yaşır. En olumlu tutum 51 yaş ve üstünden

elde edilmiştir. Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) tutum puanlarında yine 51 yaş ve üstünde bulunan işverenler, engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme açısından, diğer yaş gruplarından daha olumlu tutum geliştirmişlerdir

- 3- Eğitim durumu değişkenine göre; işverenlerin tutum ölçeğinin çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumları ve birey olarak engelli kişilere yönelik tutumların alt ölçeklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumları olumsuz yöne doğru kaymaya başlamıştır. Üniversite mezunlarında en düşük (olumsuz) tutum söz konusudur. Üniversite mezunlarının çalışanı olarak en olumsuz tutumu takınmalarına karşı, birey olarak en yüksek tutumu geliştirmiş olmaları, araştırmanın en önemli bulgularından biridir. Birey olarak engelli kişilere yönelik tutumda en düşük ortalama ortaokul mezunlarına ait olmuştur.
- 4- Kurum türü değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır.
- 5- Mesleki deneyim değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları sadece Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan işverenlerin çalışanı olarak engelli bireylere ilişkin tutumları en yüksek düzeydedir. Çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan işverenlerin tutumları ise en düşük düzeydedir.
- 6- Engelli yakını olup olmaması değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına bakıldığında sadece Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik İşveren Tutumları alt ölçeğinde düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Engelli bir yakını bulunan işverenin bir birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumu, engelli bir yakını bulunmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

- 7- Kendilerinde bir engeli olup olmaması değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına bakıldığında, araştırma grubundaki işverenlerin sadece birinde engellilik özelliği söz konusudur. Bu nedenle engel değişkenine göre tutum puanları için fark analizi yapılamamıştır. Testin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları, Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeklerinde ve toplam puanda engelli bireyin puanları, normal işverenlere göre daha düşük düzeydedir. Sadece Birey Olarak Engelli Kişilere İlişkin Tutumları alt ölçeğinde engelli işverenin puanı, engelsiz işverenlerden daha yüksek bulunmuştur.
- 8- Çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarında, hem genel toplam hem de alt ölçek toplamı için yapılan analizlerde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Engel türüne göre işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları farklılaşmamaktadır.

ÖNERİLER

- 1- İşverenler engelli çalışanların özellikleri , yapabildikleri işler, çalışma verimlilikleri, mesleki bilgi ve becerileri konusunda bilgilendirici oturumlar, seminerler, hizmet-içi eğitim programları düzenlenerek bilgilendirilebilir.
- 2- Engelli çalışanlara yönelik işverenlerin tutumlarının olumlu yönde değişmesi ve sürdürülmesi için, engelli çalışanlar ile işverenlerin etkileşimine dayalı seminer, toplantı veya çalışma grupları oluşturulabilir.
- 3- Engelli çalışanların istihdamının sağlanması ve artırılmasında işverenlerin engel türüne ilişkin uzmanlar ile işbirliği içinde olması sağlanabilir.
- 4- Engelli çalışanların karşılaştıkları sorunlara ilişkin rehberlik ve danışma hizmeti geliştirilebilir.
- 5- İşverenler, işyerlerinin fiziksel şartlarının engelli çalışana göre düzenlenmesi , gerekli araç gerecin sağlanması konusunda bilgilendirilmeli ve destek yardım hizmeti sunulabilir.
- 6- Engelli bireylerin çalışma hayatına katılmalarını sağlamada sadece işverenler değil, çalışan personel ve toplumun diğer bireylerini bilgilendirici çalışmalar yapılabilir, bu konuda kitle iletişim araçlarından yararlanılabilir.
- 7- İşverenlerin, engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarında etkili olan diğer değişkenler araştırılmalıdır.
- 8- İşverenlere, devlet engelli bireylerin istihdamı konusunda gerçekçi, teşvik edici, ödüllendirici bir politika izlenebilir.

- 9- Araştırma bulgularının genellenebilirliğini arttırmak için araştırma, farklı işverenler, farklı iş alanları ve farklı araştırmacılar tarafından yinelenabilir.
- 10- Engelli bireyler ile aynı ortamda çalışan diğer çalışanların bu bireylerin çalışma yaşamına ilişkin duygu, düşünce ve davranışlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir.
- 11- Normal bireyler ile aynı ortamda çalışan engelli çalışanların normal bireylerin çalışma yaşamına ilişkin duygu, düşünce ve davranışlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir.
- 12- Çalışan engelli bireylerin, çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları belirleyen çalışmalar yapılabilir.
- 13- İşverenlerin, engelli birey çalıştırmasına ilişkin yaşadıkları zorlukları belirleyen çalışmalar yapılabilir.
- 14- Kadınlar sosyal olaylara karşı daha duyarlı olmaktadır. Araştırma sonucu bu yargı ile çelişmektedir. Daha geniş sayıda kadın işverenler ile bu çalışmanın yapılması yararlı olabilir.
- 15- Araştırmacı tarafından aynı çalışma 5 yıl sonra tekrar yapılarak olumlu tutum takınanların işyerlerinde çalıştırdıkları engelli sayısının artıp artmadığı sınıanabilir.
- 16- Tutumlar davranışların ön görünümüdür. Başka araştırmalarda olumlu tutumların davranışa dönüşüp dönüşmediği de sınıanabilir.

KAYNAKÇA

- AAMR/American Association on Mental Retardation. Mental Retardation: Definition, Classification and Systems of Supports. (9th Edition) Washington, DC, 1993.
- Akçamete,G. “İşitme Yetersizliği Olan Çocuklar”. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş.** (Ed.A.Ataman). Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.
- Akkaya, S. Türkiye’de İnsan Kaynakları Açısından Sakatlık ve Sakatların İstihdamı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, 2002.
- Arıkan, Ç. **Türkiye’de Görme Engelli Kadınlar:Sorunlar, Beklentiler, Çözüm Önerileri** .Ankara: Körler Federasyonu Yayını, No:3, 2001.
- Ataman, A. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş.** Ankara:Ümit Ofset, 2003.
- Atkinson, Rita., and Atkinson , Richard., **Psikolojiye Giriş II.**Çevirenler: Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz. İstanbul: Sosyal Yayınları, 1995.
- Baran, N. İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamına İlişkin Görüş Ve Önerileri. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2003.
- Bilgin, K.U. ”**Özürlülerin İstihdamı**”**Türk-İş 1999 Yıllığı Değişimin Dinamikleri.** Ankara:Türk-İş Araştırma Merkezi Cilt 1, 1999.
- Böcü-Boran, B. Türkiye ‘de Özürlülerin Büro Hizmetlerinde İstihdam Edilmesi Açısından Mesleki Eğitimin Önemi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.

Butler, K.G., "Speech and Language Disorders". **Exceptionalities in Children and Youth**. Edited by Lyndal M. Bullock. U.S.A: Allyn and Bacon A Division of Simon and Schuster Inc, 1992.

Cavkaytar, A. Ankara Eğitilebilir Çocuklar İş Okulu Öğrencilerinin İş Eğitimine Yönelik Tutumları. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1990.

Christman, L.A., Slaten , B.L. Attitudes Toward People With Disabilities And Judgments Of Employment Potential. **Perceptual And Motor Skills**,72 (2) , 1991.

Culatta, R.A., Tompkins, J.R. **Fundamentals Of Special Education What Very Teacher Needs To Know**. New Jersey: Prentice Hall Inc. Simon ve Schuster A Viacom Company, 2-3, 1999.

Cüceloğlu , D. **İnsan ve Davranışı**. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1997.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mesleki Rehabilitasyon ve Korumalı İşyeri Raporu. Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kuruluna Sunulan Birinci Taslak. Ankara, 1996.

Doğan, E. **Görme Özürlülerin İstihdamı İle İlgili Uygulamalar, Görme Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı**. Ankara: Altı Nokta Körlere Hizmet Vakfı, Yayın No:2, 1995.

D.P.T. **Bedensel Engellilerin Bugünkü İstihdam Durumu ve Yeni İş İmkanlarının Belirlenmesi**. Bedensel Engellileri Güçlendirme Vakfı, 1989.

- Eripek, S. "Zekâ Geriliği Olan Çocuklar". **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş**. (Ed.A.Ataman). Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.
- Ernam, A.N., **Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı**. Ankara:Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1990.
- Ersoy, Ö., Avcı, N. **Özel Gereksinimi Olan Çocuklar Ve Eğitimleri."**Özel Eğitim". İstanbul:Yapa Yayınları, 2001.
- Fırat, A. Küçük İşyeri Sahiplerinin Eğitilebilir Düzeyde Zihinsel Özürlü Olan Çocukları İşyerinde Çalıştırmaya Karşı Tutumları. Ankara:Türk Psikoloji Dergisi. Cilt 8, Sayı 30, 1993.
- Freedman, J. L., Sears, D.O., Carlsmith, J.M. **Sosyal Psikoloji**. Çeviren: A.Dönmez. İmge Kitabevi Yayınları, 1993.
- Fugua, D.R., Rathburn, M., Gade, E.M. A Comparison Of Employer Attitudes Toward The Worker Problems Of Eight Types Of Disabled Workers.**Journal of Applied Rehabilitation Counseling**, 1983.
- Furnham , A, Pendred, J. Attitudes Towards The Mentally And Physically Disabled . **British Journal of Medical Psychology**, 1983.
- Gade, E., Toutges, G. Employers Attitudes Toward Hiring Epileptics:Implication For Job Placement.**Rehabilitation Counseling Bulletin**, 1983.
- Gençtan, E. **Psikanaliz ve Sonrası**. Sekizinci Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1998.
- Gottlieb, J.,L.Coman, R.Curci. Attitude toward Mentally Retarded Children."R.L. Jones (Ed) **Attitudes and Attitude Change in Special Education**:Theory and Praticce, ERIC, Clearinghouse on Handicapped and Gifted Children .Reston,L.A.

The Council for Exceptional Children:143-156, 1984.

Graffam,J., Shinkfield, A., Smith, K., Polzin, U. Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. Institute of Disability Studies, and School of Psychology, Deakin University, Australia
Journal of Vocational Rehabilitation. 17(3), 2002.

Gürler, D. Varoluşçuluk Felsefesinin Görsel Yansıması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Resim Anasanat Dalı, 1999.

Horne, M.D. **Attitudes Toward Handicapped Students: Profession ,Peer and Parent Reaction.**Hillsdale,NY:Lawrence Erlbaum Associates,1985.

Jonhson, V.A., Greenwood, R., Schriener, K.F. Work Performance And Work Personality : Employer Concerns About Workers With Disabilities.**Rehabilitation Counseling Bulletin,**32 1988.

Jones,L. **Attitude Change in Special Education:Theory and Praticce.**ERIC.Clearinghouse on Handicapped and Gifted Children.Reston, V.A. The Council for Exceptional Children,1984.

Kağıtçıbaşı, Ç. **İnsan ve İnsanlar.** İstanbul: Evrim Basım Yayım, 1988.

Karasar, N. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama.** Ankara:Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

Karasar, N. **Bilimsel Araştırma Yöntemi.** Ankara:Nobel Yayın Dağıtım, 2002.

Karataş, K. **Görme Özürlülerin Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdamı Sempozyumu.** Ankara: Altı Nokta Körlere Hizmet Vakfı Yayınları -3, 1999.

Karatepe, H. **Özel Eğitime Muhtaç Çocukların Eğitimleri.** Ankara: Karatepe Yayınları, 1988.

- Keil,L.J., Attitude Development (Ed.M.Thomas) **The Encyclopedia of Human Development and Education Theory Research and Studing** , Oxford,Pergaman Pres,1988.
- Kırkıncıoğlu, M. **Çocuk Ruh Sağlığı**. İstanbul: Ya-Pa Yayın, 2003
- Kirk, S.A; Gallagher,J.J ve Anastasiow, N.J.**Educating Exceptional Children**. Boston: Houghton Mifflin Company, 2003.
- Kirk, S.A; Gallagher,J.J. **Educating Exceptional Children**. Boston: Houghton Mifflin Company , 1986.
- Kobal,G. “Ortopedik Yetersizlikten Etkilenmiş Olan ve Sağlık Yetersizliği Olan Çocuklar”. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş**. (Ed.A.Ataman). Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.
- Konrot,A.“İletişim Yetersizliği Olan Çocuklar”. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş**. (Ed.A.Ataman). Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.
- Kumtepe, H. Ankara İlinde Yaşayanların Engellilere Yönelik Tutumları. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.
- Kurt, D. Özürlü Çalıştırma “Zorunluluğunda” Çağdaş Model. **Mercek Dergisi** (Ocak Sayısı), 2001.
- Levy,J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A., Levy, P.H. Employment of Persons With Severe Disabilities In Large Businesses In The United States .**International Journal of Rehabilitation Research**,14, 1 991.
- Luckassan, R. **Mental Retardation:Definition, Classification, and Systems of Support** (10.Basım) Washington, DC: American Association on Mental

Retardation, 2002.

(MEB) Milli Eğitim Bakanlığı. Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği. Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 2000.

McInnes, R. **Diversity World**, 2003.

Morgan, C.T. **Psikolojiye Giriş**. (Çev. O. Aydın) Ankara: Meteksan Yayın, 1991.

Oğuzkan, F. **Eğitim Terimleri Sözlüğü**. Ankara : TDK Yayınları, 1981.

Özmen, E.S. İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışılmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.

Özsoy, Y., Özyürek M., Eripek, S. **Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar “Özel Eğitime Giriş”**. On Birinci Baskı. Ankara: Karatepe Yayınları, 2002.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 2005.

Özyürek, M. **Tutumlar Ve Engellilere Yönelik Tutumların Değiştirilmesi**. Ankara: Karatepe Yayınları, 2000.

Petty, D.M., Fussell, E.M. Employer Attitudes And Satisfaction With Supported Employment. **Focus On Autism And Other Developmental Disabilities**. 12(1), 15-22, 1997.

Radar, D. **Disability and Discrimination in Employment**. London, 1993.

Resmi Gazete, 19 Mart 2004.

Satcher , J., Dooley-Dickey , K. Attitudes Of Human Resource Management Students Toward Persons With Disabilities. **Rehabilitation Counseling Bulletin**,35, 1992.

Seyyar, A. Sosyal Siyaset Açısından Özürlüler Politikası .**Özürlüler Serisi** No:2 İstanbul, 2001.

Schermerhorn, J., Hunt, J., ve Osborn, R. **Organizational Behavior**. New York: John Wiley ve Sons, Inc, 1997.

Selçuk, E. İngilizce Dersine Karşı Tutum ile B Dersteki Akademik Başarı Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.

Snell, Martha E. **Instruction of Students with Severe Disabilities**. New York: Macmillian Publishing Company, 1993.

Tezbaşaran, A. **Likert Tipi Ölçek Geliştirme Klavuzu**. Ankara: Türk Psikologlar Derneği, 1997.

Tobias, D.L. **Attitudes of Employers in Manufacturing Toward Hiring The Handicapped**. A Bel and Howel Information Company ,1989.

Tolon, B., İsen, G., Batmaz, V. **Ben ve Toplum**. Ankara: Teori Yayınları, 1985.

Topbaş, S. Dil ve Konuşma Sorunlu Çocukların Sesbilgisel Çözümleme Yöntemi İle Değerlendirilmesi ve Konuşma Dillerindeki Sesbilgisel Özelliklerin Betimlenmesi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1106, 1999.

Tuncer,T. “Görme Yetersizliği Olan Çocuklar”. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş.** (Ed.A.Ataman). Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.

Turnbull, A.,Turnbull, R., Shank, M., Leal, D. **Exceptional Lives Special Education in Today’s Schools.** 2 nd. Edition. New ersey: Prentice-Hall Inc.Simon and Schuster / A Viacom Company, 1999.

U.S.Department of Labor, 20.10.2005.

Uşan, M.F. **İş Hukuku’nda Sakat İstihdamı.** Ankara:Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları, 1999.

Yavuz, Ç., Akagündüz N. **Çocuk Olmak Gelişim Sürecinde Rehberlik.** İstanbul: Ümraniye Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları No:1, 2004.

Yörükoğlu, A. “**Çocuk Ruh Sağlığı**”. **Çocuğun Kişilik Gelişimi Eğitimi ve Ruhsal Sorunları.** Yirmi Yedinci basım. İstanbul: Özgür Yayınları, 2004.

EK-A

KİŞİSEL BİLGİ ANKETİ

AÇIKLAMA:

Bu Kişisel Bilgi Anketinin amacı, İstanbul ilinde bir işyerine sahip işverenlerin engelli bireylere yönelik duygu , düşünce ve davranışlarını araştırmak ve araştırma için bu doğrultuda bilgi toplamaktır.Bu bilgi anketine vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Araştırmacı: S.Sevil Akardere

Danışman: Yrd.Doç.Dr. Canan Savran

1-Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2- Yaşınız:

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

3- Eğitim Durumunuz:

İlkokul Ortaokul Lise Üniversite

4- İşverenliğini Yaptığınız Kurum Türünüz:

5-Meslekteki Çalışma Süreniz:

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

6-Engelli Yakınınız Var Mı?

Evet Hayır

7-Bir Engeliniz Var Mı?

Evet Hayır

Varsa ne tür engeliniz olduğunu Yazınız

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

Zihin Engelli Birey Görme Engelli Birey İşitme Engelli Birey

Ortopedik Engelli Birey Dil ve Konuşma Engelli Birey

EK-B

İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ

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

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1- Engelli bireyler müşteri ilişkilerinde kötü bir izlenim bırakırlar.					
2- Engelli bireyler daha sık sağlık sorunu yaşayacakları için düzenli olarak işe devam edemezler					
3- Engelli bireylerin iş edinmesi ile ilgili konularda çevreme yardımcı olmak benim için büyük mutluluktur.					
4- Bir işe yerleşebilmek için çaba gösteren engelli bireyleri görmek beni mutlu eder					
5- Engelli bireyler kolay uyum sağlayamadıkları için işyerimde çalıştırmam.					
6- Engelli bireyden iş verimi elde edemesem bile acıdığım için çalışmasını devam ettiririm.					
7- Benim gözümde tüm çalışanlar (engelli-normal) eşit düzeydedir					
8- İş yerimde başarı kazanmış engellileri görmek beni sevindirir.					
9- Bütün engelli çalışanlarımı performanslarını üst düzeye arttırmak için desteklerim.					
10- Engelli bireylerin iş kazaları yapmalarından korkarım					
11- Yetenek ve ilgilerine göre işe yerleştirilmiş engellileri görmek beni mutlu eder					
12- Her konuşmamda engelli çalışanıma acıdığımı hissettiririm.					
13- Çalıştığı kurumun kapatılması nedeniyle işsiz kalan engelli bireyleri gördüğüm zaman üzüntü duyarım.					
14- Engelli yakını olan işverenler engelli yakını olmayan işverene göre daha hoşgörülüdür.					
15- Toplum tarafından kabul görmeyen engelli bireyleri görmekten üzüntü duyarım					
16- Engelli bireylerle birlikte olmak normal bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkiler					
17 - Engelli bireyler işteki düzeni bozacağı için iş yerimde çalıştırmam.					
18- Seçme şansım olsa, engelli bireylerle aynı ortamda çalışmak istemem					
19- İş yerlerinde ekip ruhunu geliştirmeye yönelik çalışmalara engelli bireylerin katılımı beni mutlu eder					

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
20- İş arkadaşları tarafından dışlanan engellileri görünce üzülürüm					
21- Devlet engelli bireylerin bir iş edinmesini sağlamalıdır.					
22- Engelli bireyin iş ortamındaki huzuru bozduğunu düşünüyorum					
23- Engelli bireylerin üretime katılması beni mutlu eder.					
24- İşyerimde çalışan engelli bireylerin özelliğine uygun fiziksel düzenleme yaparım					
25- Engelli bireyleri idare etmek zor olduğu için iş yerimde engelli birey çalıştırmam					
26- Engelli bireylerin hassas olduğunu düşünerek onların hatalarını görmezden gelirim					
27- İşyerimde engelli bireylerin çalışmasına açığım.					
28- Engelli çalışanlar normal çalışanlar üzerinde stres yarattığı için iş yerimde engelli birey çalıştırmam.					
29- İşveren arkadaşlarımı işyerlerinde engelli birey çalıştırmaları konusunda teşvik ederim.					
30- Engelli çalışanlarıma karşı kendini engelli olduğunu anımsatan davranışlar göstermem.					
31- Engelli bireylere genelde onları oyalamak için değersiz işler yaptırırım					
32- Çalıştığı işten memnun olmayan engelli bireyleri gördüğümde kızarım.					
33- Engelli bireylerin normal bireylerle aynı hayat standartlarına ulaşmaları beklenmemelidir.					
34- İş arkadaşlarıncaya kabul görmeyen engellileri görünce üzülürüm					
35- Engelli kişilerin özel topluluklarda yaşamaları ve çalışmaları onlar için uygun olur					
36- Engelli birey kendileri için düzenlenen iş yerlerinde çalışmalıdır					
37- Engelli oldukları için düşük ücretle çalıştırılan engellileri görmek beni üzer					
38- Engelli bireylerle aynı ortamda bulunmam					

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
39- Engelli bireylere mesleki eğitim sırasında psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti de verilmelidir.					
40- Devlet, engelli bireylerin özelliklerine uygun iş istihdamı yaratmalıdır					
41- Engelli bireylere acırım					
42- Engelli bireylerin çalıştığı iş kurumunda iş verimin düşük olacağını tahmin ediyorum					
43- Engelli bireyler normal bireyler gibi değerlidirler					
44- Engelli bireylere, verilecek mesleki rehabilitasyon süresinde belli bir ücret ve sigorta hakkı sağlanmalıdır					
45- İşverenlere engelli bireylerin iş becerileri ile ilgili kurslar verilirse katılmak isterim.					
46- Engelli bireylerin normal bireyler gibi yaşama ve kendini geliştirme haklarının olduğunu düşünmüyorum.					
47- Engelli bireyler kendilerine verilen işi istekle yaptıklarında onlardan hoşnut kalırım.					
48- İşyerimde engelli birey çalıştırmam					
49- Engelli bireylere yardımcı olmak beni mutlu eder					
50- Engelli bireyler için korumalı iş yerleri oluşturulmalıdır.					
51- Engelli bireyler hata yaptıkları zaman hoş görülmesini sağlarım.					
52- Engelli bireyler çalıştırmak zorunda kaldığım için kendimi cezalandırılmış gibi hissederim.					
53- Engelli bireylerin birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına yük olduklarını düşünüyorum					
54- Engelli bireylere hizmet veren toplumsal kuruluşlara destek veririm					
55- Engelli bireylerle iletişim kurarken kendimi gergin hissederim .					
56- Engelli bireyler bir iş yerinde bağımsız çalışamazlar.					
57- İşverenler engelli bireylerin özellikleri, mesleki bilgi ve yetenekleri konusunda bilgilendirilmelidir.					

EK –C

Tablo 18 Tutum Ölçer Maddelerinin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Soru	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
SORU 1	100,0	3,8300	,9750
SORU 2	100,0	3,3500	,9783
SORU 3	100,0	3,9200	1,0510
SORU 4	100,0	4,2700	,9195
SORU 5	100,0	3,7900	,9671
SORU 6	100,0	3,6300	1,1340
SORU 7	100,0	3,8200	,9253
SORU 8	100,0	4,0500	1,0286
SORU 9	100,0	3,9700	,9894
SORU 10	100,0	2,7100	1,2333
SORU 11	100,0	4,3000	,7720
SORU 12	100,0	4,2000	,8876
SORU 13	100,0	3,8400	1,0798
SORU 14	100,0	4,0300	1,0584
SORU 15	100,0	4,1700	,9434
SORU 16	100,0	3,9200	,9917
SORU 17	100,0	3,9700	,9894
SORU 18	100,0	3,9600	1,0142
SORU 19	100,0	4,1100	,8027
SORU 20	100,0	4,2300	,7895
SORU 21	100,0	4,3600	,9484
SORU 22	100,0	4,2400	,8302
SORU 23	100,0	4,3000	,7850
SORU 24	100,0	4,1500	,8087
SORU 25	100,0	3,9600	,8636
SORU 26	100,0	3,2700	1,2297
SORU 27	100,0	3,8500	,9252
SORU 28	100,0	4,0200	,7911
SORU 29	100,0	3,8200	,8919
SORU 30	100,0	4,1800	,7572
SORU 31	100,0	4,0100	,8932
SORU 32	100,0	3,4700	1,1322
SORU 33	100,0	3,6300	1,1862
SORU 34	100,0	4,0500	,8333
SORU 35	100,0	3,0500	1,1044
SORU 36	100,0	3,1300	1,2198
SORU 37	100,0	4,2100	,7561
SORU 38	100,0	4,4200	,5891
SORU 39	100,0	4,1900	,7480
SORU 40	100,0	4,3300	,8172
SORU 41	100,0	3,6400	1,1328
SORU 42	100,0	3,8100	,9395
SORU 43	100,0	4,0900	,9754
SORU 44	100,0	4,2000	,7785
SORU 45	100,0	3,9700	,8463
SORU 46	100,0	3,7300	1,3696
SORU 47	100,0	4,3100	,6919
SORU 48	100,0	4,0800	,7743
SORU 49	100,0	4,2200	,8358
SORU 50	100,0	4,2000	,7512
SORU 51	100,0	3,7800	,9383
SORU 52	100,0	4,2200	,8478
SORU 53	100,0	4,1300	,7740
SORU 54	100,0	4,2100	,6079
SORU 55	100,0	4,0100	,8819
SORU 56	100,0	3,5800	1,0558
SORU 57	100,0	4,2900	,6243

Her maddenin genel olarak ortalaması 3,95 (Kararsızım ve Katılıyorum arasında) , bütün maddelerin standart sapması ortalaması 0,87 ' dir.

Tablo19 İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları Testinin Alt ölçekleri, Özdeğerleri ve Açıkladıkları Toplam Varyans Değerleri

Altölçek	Özdeğer	Açıklanan Yüzde	Açıklanan Toplam Yüzde
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	13,459	23,205	23,205
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	12,961	22,347	45,551
Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği	8,518	14,687	60,238

Tablo 20 İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları Testinin Maddelerinin Alt Ölçeklere Göre Faktör Yükleri

	Component		
	1	2	3
S21	,838	-5,507E-03	,141
S25	,837	7,721E-02	,154
S44	,776	-3,124E-02	,224
S19	,775	,181	6,332E-02
S20	,771	,180	5,774E-02
S1	,763	5,843E-02	-3,740E-03
S58	,754	,435	,133
S31	,754	,334	,278
S5	,704	-8,526E-04	2,289E-02
S45	,700	,345	,152
S15	,698	7,434E-02	,105
S36	,693	8,063E-02	,105
S28	,691	,367	,389
S34	,680	,195	,467
S55	,673	6,172E-02	,206
S56	,671	,240	,478
S30	,649	,405	,392
S51	,623	,377	,410
S13	,556	-6,554E-02	,203
S39	,555	,131	,105
S35	,552	,269	-,193

S59	,512	,370	,406
S49	,469	,391	,153
S41	,436	,275	,351
S38	,405	,151	-8,118E-02
S29	,332	-,260	,228
S6	-1,282E-02	,900	,198
S11	4,781E-02	,877	,185
S16	9,905E-02	,866	,292
S12	,250	,840	-2,944E-02
S60	3,586E-02	,826	,371
S23	,124	,821	,415
S47	9,251E-02	,810	,284
S24	2,458E-02	,775	,320
S4	8,457E-02	,754	,195
S10	,340	,734	,123
S46	,478	,687	4,684E-02
S57	,279	,686	,157
S42	,105	,650	,244
S27	,101	,613	,234
S48	,588	,588	,235
S53	,163	,440	,241
S54	,187	,430	,401
S17	,173	,407	,228
S8	,170	,304	,171
S26	,197	,359	,807
S18	,254	,373	,756
S52	,111	,442	,756
S22	,120	,451	,729
S50	,159	,433	,728
S32	,391	,410	,707
S40	,373	,352	,687
S14	,119	,449	,684
S37	,316	,527	,647
S33	,393	,234	,562
S43	-,169	-1,608E-02	,484
S7	,403	,431	,456
S2	,382	,148	,429

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 6 iterations.

Tablo21 Test Toplamı İle Alt Ölçekler Arası İlişkiler

	N	r	p
TOPLAM- Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	100	,867	p<01
TOPLAM- Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	100	,898	p<01
TOPLAM- Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği	100	,898	p<01

Tablo22 Alt Ölçeklerin Birbiri İle Olan İlişkileri

	Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	1,00	,654	,805
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	p<,01	1,00	,805
Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği	P<,01	P<,01	1,00

Tablo 23.Ölçeğin İç Tutarlılık Katsayıları

	Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği	Genel
Cronbach alfa	,9517	,9521	,9446	,9494
Spearman-Brown	,9417	,9323	,9434	,9391
Guttman	,9407	,9119	,9243	,9256

Tablo 24. Ölçeğin Madde Analizi Sonuçları

Soru	Madde Toplam		Madde Kalan		Ayırdedici	
	r	p	r	p	t	p
Soru 1	,388	p < ,01	,3458	p > ,05	3,618	p < ,05
Soru 2	,428	p < ,01	,3869	p > ,05	4,977	p < ,01
Soru 3	,280	p < ,05	,2314	p > ,05	2,764	p < ,05
Soru 4	,451	p < ,01	,4141	p < ,05	4,723	p < ,01
Soru 5	,486	p < ,01	,4485	p > ,05	5,699	p < ,01
Soru 6	,383	p < ,01	,3332	p > ,05	3,877	p < ,01
Soru 7	,434	p < ,01	,3959	p > ,05	3,933	p < ,01
Soru 8	,459	p < ,01	,4173	p > ,05	4,601	p < ,01
Soru 9	,500	p < ,01	,4624	p > ,05	4,652	p < ,01
Soru 10	,187	p > ,05	,1268	p < ,01	1,907	p > ,05
Soru 11	,515	p < ,01	,4859	p > ,05	4,759	p < ,01
Soru 12	,328	p < ,05	,2879	p > ,05	3,552	p < ,05
Soru 13	,286	p < ,05	,2358	p > ,05	2,124	p < ,05
Soru 14	,214	p < ,05	,1635	p > ,05	1,381	p > ,05
Soru 15	,475	p < ,01	,4380	p < ,05	4,865	p < ,01
Soru 16	,345	p < ,01	,3006	p > ,05	2,892	p < ,05

Soru 17	,430	p < ,01	,3887	p>, 05	3,604	p < ,05
Soru 18	,376	p < ,01	,3314	p>, 05	2,960	p < ,05
Soru 19	,549	p < ,01	,5201	p>, 05	5,877	p < ,01
Soru 20	,549	p < ,01	,5208	p>, 05	4,887	p < ,01
Soru 21	,384	p < ,01	,3432	p < ,05	3,229	p < ,05
Soru 22	,566	p < ,01	,5375	p < ,01	5,746	p < ,01
Soru 23	,512	p < ,01	,4825	p>, 05	4,827	p < ,01
Soru 24	,570	p < ,01	,5422	p>, 05	5,651	p < ,01
Soru 25	,631	p < ,01	,6044	p < ,05	6,387	p < ,01
Soru 26	,149	p>, 05	,0892	p>, 05	,678	p>, 05
Soru 27	,413	p < ,01	,3744	p>, 05	3,618	p < ,01
Soru 28	,594	p < ,01	,5682	p < ,05	6,620	p < ,01
Soru 29	,218	p < ,05	,1757	p>, 05	2,316	p < ,05
Soru 30	,502	p < ,01	,4737	p>, 05	5,593	p < ,01
Soru 31	,557	p < ,01	,5257	p < ,01	6,446	p < ,01
Soru 32	,214	p < ,05	,1601	p>, 05	2,575	p < ,05
Soru 33	,364	p < ,01	,3120	p>, 05	3,746	p < ,01

Soru 34	,304	p < ,05	,2655	p>, 05	2,546	p < ,05
Soru 35	,268	p < ,05	,2162	p < ,05	2,123	p < ,05
Soru 36	,272	p < ,05	,2147	p < ,05	2,449	p < ,05
Soru 37	,434	p < ,01	,4026	p>, 05	4,323	p < ,01
Soru 38	,533	p < ,01	,5116	p < ,05	6,359	p < ,01
Soru 39	,350	p < ,01	,3175	p>, 05	2,650	p < ,05
Soru 40	,335	p < ,05	,2980	p>, 05	2,562	p < ,05
Soru 41	,480	p < ,01	,4354	p>, 05	3,969	p < ,01
Soru 42	,363	p < ,01	,3221	p>, 05	3,489	p < ,05
Soru 43	,012	p>, 05	-,0357	p < ,05	,580	p>, 05
Soru 44	,340	p < ,05	,3058	p>, 05	2,254	p < ,05
Soru 45	,577	p < ,01	,5484	p < ,05	5,773	p < ,01
Soru 46	,292	p < ,05	,2288	p>, 05	3,753	p < ,01
Soru 47	,478	p < ,01	,4506	p>, 05	3,829	p < ,01
Soru 48	,599	p < ,01	,5734	p < ,05	6,994	p < ,01
Soru 49	,416	p < ,01	,3810	p>, 05	4,960	p < ,01
Soru 50	,267	p < ,05	,2319	p>, 05	1,900	p>, 05
Soru 51	,190	p>, 05	,1451	p>, 05	1,868	p>, 05

Soru 52	,400	p < ,01	,3641	p > , 05	3,474	p < ,05
Soru 53	,381	p < ,01	,3479	p > , 05	3,332	p < ,05
Soru 54	,436	p < ,01	,4111	p > , 05	3,533	p < ,05
Soru 55	,363	p < ,01	,3243	p > , 05	4,001	p < ,01
Soru 56	,348	p < ,01	,3014	p > , 05	2,640	p < , 05
Soru 57	,485	p < ,01	,4607	p > , 05	4,096	p < ,01

EK- D

İŞ KANUNU

Özürü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu

MADDE 30. - İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özürü için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Oranların hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.

İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde özürü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Eski hükümlü çalıştırılmasında kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürü ve eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürüyü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır. Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2005)

EK-E

**İŞVERENLERİN 50 VE DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRDIKLARI İŞYERLERİNDE
ÇALIŞTIRMALARI GEREKEN ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU
ÇALIŞTIRMA ORANLARI HK. BKK 2004/6976**

19 Mart 2004 Tarihli Resmi Gazete
Sayı: 25407

Karar Sayısı : 2004/6976

İşverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağduru çalıştırma oranlarının belirlenmesine ilişkin ekli Karar'ın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 18/2/2004 tarihli ve 06654 sayılı yazısı üzerine, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 8/3/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER
CUMHURBAŞKANI

**8/3/2004 Tarihli ve 2004/6976 Sayılı
Kararnamenin Eki
KARAR**

Madde 1 — 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesine göre işverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağdurları için öngörülen **toplam çalıştırma oranı % 6'dır.**

Madde 2 — 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özürlüler için % 4, eski hükümlüler için % 2 olarak; özel sektör işyerlerinde özürlüler için % 3, eski hükümlüler için % 1, terör mağdurları için de % 1 olarak belirlenmiştir. Özel sektör işyerlerinde kalan % 1'lik oran, işverenlerin tercihine göre, özürlü veya eski hükümlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır.

Bu madde kapsamına giren özel sektör işyerlerinde işverenler, kalan %1'lik oranın kullanımı ile ilgili tercihlerini, bu Kararın yayımlandığı tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne bildireceklerdir. Kararın yayımlandığı tarihten sonra kapsama giren özel sektör işyerleri de kapsama girdikleri tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne %1'lik oranı kullanım tercihleri ile ilgili olarak bildirimde bulunacaklardır.

Madde 3 — Bu Karar 1/1/2004 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4 — Bu Karar hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

19 Mart 2004 Tarihli Resmi Gazete

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.Problem

Bilimin ilerlemesi insan hayatına pek çok rahatlık sağlarken makineleşmeye doğru yol alındı. Önceleri insanlar ürettikleri makinelerin getirdiği yenilikleri yüceltirken , sonraları onun tutsağı olmaya başladılar (Gürler, 1999). Avrupa, yirminci yüzyılın ilk yarısının büyük bir bölümünü, savaş, bunalım ve karışıklıklar içerisinde geçirmiş, Birinci Dünya Savaşı'nı ekonomik bir kargaşa , İkinci Dünya Savaşı'nı ise soğuk savaş izlemiştir. Bu zorlamalara eşlik eden endüstriyel ve bilimsel gelişmeler, giderek artan kentleşme ve yeni oluşan ekonomik, toplumsal ve politik akımların bireylerden çok toplum çıkarlarını ve inançların yeniden gözden geçirilmesini gerekli kılmıştır (Gençtan, 1998) .

Yeni buluşlar karşısında insana verilen değer neredeyse bir “hiç” e indirilmesi, insanlık tarihinde daha önce yaşanmamış bazı kaygılara yol açmıştır. Varoluşçuluk, insanın kendini gerçekleştirmesine ve insanın kendini aşmak için çabalamasına yönelik olan bir harekettir . Varoluşçuluk, insanın kendisini yaşamakta olduğu zamanın içinde var edebileceği ve değiştirebileceği ilkesinden kaynaklanır. Varoluşçuluğa göre, öznel yaşantıya önem verilmesinin yanında, insanı dünya içindeki durumu ve çevresindeki diğer kişilerle birlikte ele almaktadır. İnsanın yaşam yollarını, özgürce seçebilmesini vurgular (Gençtan, 1998).

İnsanlar seçim yapma özgürlüğüne sahiptir ama; engelli bireyler özelliklerinden dolayı bağımsız bir birey olma yolunda çevresindekilerin yardımına gereksinim duymaktadırlar. Seçim yapabilme özgürlüğüne ancak; üretken bir birey oldukları zaman ulaşabilirler. Üretken olabilmeleri için de bir işte çalışabilmeleri gerekir. Engelli

bireylerin iş yaşamında varoluşlarının gerçekleştirebilmeleri için otantik kişiliğe sahip işverenlere ihtiyaç vardır. Bu sayede engelli bireyler otantik bir insan olabilir. Yani kendini gerçekleştirebilir, seçim yapma özgürlüğüne kavuşabilir.

Engelli bireyler de yaşam yollarını özgürce seçebilmelidir. Bağımsız olarak varoluşlarını sürdürebilmeleri için eğitimlerini tamamladıktan sonra bir işe sahip olmaları, bir işte çalışmaları gerekmektedir. Bunu yapabilmeleri için toplumun bir parçası olan işverenlerin desteğine ihtiyaç duymaktadırlar.

Tüm bireyler (engelli olsun ya da olmasın) yaşama, beslenme, barınma, eğitim alma, iş edinme, topluma katılma, toplumun imkanlarından yararlanma haklarına sahiptirler. Engelli bireylerin varlığını görmezden gelmek, toplumsal yaşamdan, iş yaşamından, sosyal yaşamdan soyutlamak, onları yok saymak, onları kaybetmek demektir. Amacımız, engelli bireyleri toplumun ayrılmaz bir parçası olarak görmek ve onları da üreten bireyler haline getirmek olmalıdır.

Uygarlığın gelişmesine bağlı olarak pek çok toplumda engellilerin, topluma tam katılımını sağlamak amacıyla yasal düzenlemeler yapılmıştır. Engellilerin toplumunun tüm imkanlarından yararlanabilmesi, üretebilmesi ve varolan potansiyellerini en üst düzeye çıkarabilmesinde toplumun engellilere yönelik yaklaşımları, yanlış inanç ve önyargıları hala bir engel oluşturmaya devam etmektedir (Fırat, 1993).

Sağlıklı bir toplum yapısının ancak bütün sosyal grupların ihtiyaçlarının dengeli ve adaletli bir şekilde ele alınıp, sorunlarına çözümler bulunması ile sağlanabilir. Gelişmekte olan ülkemizin sağlıklı bir toplum yapısı oluşturmasında engelli bireylerin istihdamı sorunu, üzerinde durmamız gereken önemli konulardan biridir.

Engel, tıbbi, sosyal ve ekonomik problemleri beraberinde getirir. Aileler çocuğun bakımını üstlenirler, eğitimi için de kurumlar ararlar. Ancak; çocuğun belli bir yaştan sonra meslek edinmesi, sınırlı da olsa aileden bağımsızlaşarak, sosyal bir yaşantı sürdürmesi sağlanmalıdır. Ülkemizde, engelli bireyler için istihdam çalışmalarının çok

sınırlı olduğu, ailelerin çocuklarını ancak bireysel çabalarla işyerlerine yerleştirebildikleri gözlenmektedir (Fırat, 1993).

Günümüzde ülkemizin en büyük sorunu işsizliktir. İşsizlik sonucunda bireyler psikolojik sorunlar yaşamaktadırlar. Engelli bireye sahip ailelerin en büyük kaygısı, engelli bireylerin nasıl bağımsız yaşayabilecekleri korkusudur. Bu açıdan bakıldığında çalışan engelli birey, maddi ve manevi bir doyum sağlayarak bağımsız bir birey olmaya yaklaşırken, ailelerin de çocukları için yaşadıkları kaygı düzeyi önemli ölçüde azalacaktır.

Engelli bireylerin kendilerini, yaşadıkları toplumun bir parçası olarak görebilmelerinde, üretime katılmaları önemli bir faktördür. Üretime katıldıkları ölçüde toplum ile bütünleşecek ve engellerinden dolayı dışlandıkları hissinden uzaklaşacaklardır.

Engelli bireylerin de çalışma hakkı vardır. Engelli bireyler de çalışma hayatında yer almayı istemektedir. Engelli bireylere istihdam alanı yaratmak ve sosyal güvenlik haklarını adaletli bir şekilde düzenlemek, onların hem kendileri ve aileleri hem de ülkeleri için sağlayabilecekleri katkıyı doğru ve etkili bir şekilde düzenleyebilmek için işveren tutumların belirlenmesi gerekmektedir.

Engelli bireylerin iş yaşamında yer almalarında önemli rol oynayan işverenlerin engelli çalışanlara yönelik duygu, düşünce ve davranışları nedir sorusu bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Bu çalışmada işverenlerin engelli çalışanlara yönelik duygu , düşünce ve davranışları ele alınacaktır.

I.2.Amaç

Bu araştırmanın genel amacı ; işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını belirlemektir. Bu araştırmanın cevap bulmayı hedeflediği sorular şunlardır:

- 1- İşverenlerin cinsiyet değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 2- İşverenlerin yaş değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 3- İşverenlerin eğitim durumu değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 4- İşverenlerin kurum türü değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 5- İşverenlerin mesleki deneyim değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 6- İşverenlerin engelli yakını olup olmaması değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 7- İşverenlerin kendilerinde bir engeli olup olmaması değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?
- 8- İşverenlerin çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmakta mıdır?

I.3.Önem

Bireylerin yaşama, kendi bağımsızlığını sağlamak için çalışma hakkı vardır. Görme, işitme, ortopedik, zihinsel ve dil-konuşma engelli bireylerin de yaşama ve çalışma hakları vardır. Bu haktan yararlanabilmelerinde onlara en büyük desteği verecek olan işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları oldukça önemlidir.

Yapılan bu araştırma ile, işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarının; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işverenliğini yaptıkları kurum türü, mesleki deneyim, engelli yakını olup olmaması, kendilerinde bir engelin olup olmaması, çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin veriler elde edilmiştir. Araştırma bulgularının, işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarının olumlu hale getirilmesine yönelik önerilerin oluşmasını sağlayacağı umulmaktadır. Ayrıca getirilecek önerilerin yeni araştırmaların yapılmasına zemin hazırlayabileceği düşünülmektedir.

I.4.Sayıtlar

Araştırmanın temel aldığı bazı varsayımlar şunlardır:

- 1- Araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Anketi işverenlerin demografik özelliklerini ortaya çıkarabilecek niteliktedir.
- 2- Araştırmaya katılan işverenler ölçme araçlarına gerçek fikirleri doğrultusunda, içten cevaplar vermişlerdir.

I.5.Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- 1-Araştırmacı tarafından geliştirilen ankette yer alan işverenlere ait demografik özellikler ile,
- 2- İşverenlerin tutum ölçeğine verdikleri yanıtlar ile,
- 3- 2005 yılı içerisinde İstanbul ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren orta ölçekli şirketlerin 100 işverenleri ile,
- 4- İşverenlerin; zihin, görme, işitme, ortopedik, dil ve konuşma engelli bireylerin çalışmasına yönelik tutumları ile sınırlıdır

I.6.Tanımlar

Engel: Bireyin yaşadığı sürece, yaş, cins, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olarak oynaması gereken roller vardır. Birey yetersizlik yüzünden bu rolleri gereği gibi oynayamaz durumda kalırsa buna engel denir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

Zeka geriliği: Zeka geriliği, zihinsel işlevler ve kavramsal, sosyal ve pratik uyumsal becerilerde kendini gösteren uyumsal davranışların her ikisinde görülen anlamlı sınırlılıklar olarak karakterize edilen bir yetersizliktir. Bu yetersizlik 18 yaşından önce başlar (Luckassan, 2002).

İşitme engeli: İşitme duyarlılığının kısmen veya tamamen yetersizliğinden dolayı konuşmayı edinmede, dili kullanmada ve iletişimde güçlük nedeniyle bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun, olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Karatepe, 1988).

Görme engeli: Görme gücünün kısmen yada tamamen yetersizliğinden dolayı bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Karatepe, 1988).

Ortopedik engel: İskelet, kas ve eklemlerdeki hastalık, bozukluk ve yetersizlikten dolayı bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Karatepe, 1988).

Dil ve konuşma engeli: Sözel iletişimde farklı düzen ve biçimlerde ortaya çıkan aksaklıklar ve düzensizlikler nedeniyle dili kullanma, konuşmayı öğrenme ve iletişimdeki güçlüklerin, bireyin eğitim performansı ve sosyal uyumunu olumsuz yönde etkilemesi durumudur (Karatepe, 1988).

Tutum: Bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimidir (Oğuzkan, 1981).

BÖLÜM II

İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. ENGELLİ BİREYLER VE ENGEL TÜRLERİ

Engel, yetersizliği ya da özrü olan bireyin çevreyle etkileşiminde karşılaştığı problemi tanımlamaktadır (Ataman, 2003).

Engelli birey, sahip olduğu fiziksel veya zihinsel bir yetersizliğin onun eğitimi, istihdamı, ulaşımı vb. gibi temel bir yaşam etkinliği açısından dezavantajlı duruma getirdiği kişidir (Akkaya, 2002). Engelli birey, özel eğitime ihtiyaç duyan bireydir. Özel eğitim gerektiren birey, çeşitli nedenlerle, bireysel özellikleri ve eğitim yeterlilikleri açısından akranlarından beklenen düzeyden anlamlı farklılık gösteren bireylerdir (Karatepe, 1988).

Culatta ve Tompkins (1999), özel eğitime ihtiyaç duyan bireyleri :

- Zihinsel geriliğe sahip bireyler
- Öğrenme güçlüğü olan bireyler
- Duygusal ya da davranış sorunları (uyum sorunları) olan bireyler
- Fiziksel engelli bireyler
- Diğer sağlık sorunları olan bireyler
- İletişim bozuklukları (konuşma ve dil bozuklukları) olan bireyler
- İşitme engelliler
- Görme engelliler
- Ağır ya da birden çok engele sahip bireyler

- Üstün yetenekli bireyler

şeklinde sınıflandırmıştır.

Bu araştırma kapsamında, işverenlerin; zihin engelli, işitme engelli, görme engelli, ortopedik engelli ve dil-konuşma engelli çalışanlara ilişkin tutumları incelendiğinden yalnızca bu engel türlerine ilişkin bilgiler verilecektir.

2.1.1. Zihin Engeli

Zeka, genel zihinsel yetenekleri ifade eder. Zeka, mantıklı plan yapma, problem çözme, soyut düşünme, karmaşık düşünceleri anlama, hızlı öğrenme ve deneyimlerden yararlanma yeteneklerini içerir (Ataman, 2003).

Zeka geriliği, AAMR 2002 Haziran ayında yayınlanan en son yönergesinde şöyle tanımlanmaktadır: Zeka geriliği, zihinsel işlevler ve kavramsal, sosyal ve pratik uyumsal becerilerde kendini gösteren uyumsal davranışların her ikisinde görülen anlamlı sınırlılıklar olarak karakterize edilen bir yetersizliktir. Bu yetersizlik 18 yaşından önce başlar (Kirk, Gallagher ve Anastasiow, 2003; Luckassan, 2002; Snell, 1993).

Uyumlu davranışlarda yetersizlik ile çocuğun kendi yaşından beklenen ve içinde bulunduğu toplumun bireylerinden beklediği sosyal davranışları gösterememe durumu ifade edilmektedir. Amerikan Zihinsel Gerilik Birliği (AAMR, 1992); iletişim, özbakım, ev yaşamı, sosyal beceriler, toplumsal yararlılık, kendini yönetme, sağlık ve güvenlik, akademik işlevler, boş zamanları değerlendirme ve iş yaşamı ile ilgili konularda en az iki veya daha fazlasında sürekli olarak sınırlı davranışlar göstermeyi uyumsal davranışlarda yetersizlik olarak ifade eder (Kirk, Gallagher ve Anastasiow, 2003).

Zihinsel engelli çocuklar öğrenme yetersizliğinin ciddiyetine göre hafif, orta, ağır ve çok ağır olarak sınıflandırılmaktadır (Kirk ve Gallagher, 1986).

Zihinsel engelli çocukların sınıflandırılmasına bakıldığında; 18 Ocak 2000 tarihinde yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı , Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğinde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği terimi altında zeka geriliği gösteren bireyler şöyle sınıflandırılmaktadır.

- 1) Hafif Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği: Bireyin, temel okuma-yazma ve sayma becerilerini kazanmasında ortaya çıkan gecikme durumu.
- 2) Orta Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği: Bireyin, gecikmeli bir konuşma ve dil gelişimi, sosyal, duygusal veya davranış problemleri ile temel okuma-yazma ve sayma becerilerini kazanmasında ortaya çıkan gecikme durumu.
- 3) Ağır Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği: Bireyin, ciddi bir biçimde konuşma ve dil gelişimi güçlüğü, sosyal, duygusal veya davranış problemleri ile temel öz bakım becerilerini öğrenmesinde ortaya çıkan gecikme durumu.
- 4) Klinik Bakıma Gereksinim Nedeniyle Öğrenme Yetersizliği: Ciddi biçimde zihinsel ve birden fazla yetersizliği nedeniyle bireyin, eğitim-öğretim kurumlarından doğrudan yararlanamama durumu (MEB, 2000).

2.1.1.1 .Hafif Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

Hafif düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olan bireylerde görülen özellikler; yaşlarına göre akademik anlamda daha başarısızdırlar, geç ve güç öğrenirler, dikkatleri dağınık ve kısa sürelidir , bellekleri zayıftır, çabuk unutulur, görsel ve işitsel algıları zayıftır, okuma-yazma, anlama ve temel aritmetik becerileri kazanmada sorun yaşarlar, akademik kavramları geç ve güç öğrenirler, iki şey arasındaki benzerlik ve farklılıkları ayırmada güçlük yaşarlar, dil ve konuşma becerilerinde gecikme görülebilir, konuşma ve dil bozukluklarına rastlanabilir, kolay yorulur ve sabırsızdırlar, kendilerine güvenleri azdır, fiziksel gelişimleri genellikle normaldir.Ancak bazı becerileri geç kazanabilirler, genellikle kendilerinden yaşça küçük çocuklarla iletişim kurarlar, kurallara uymada sorun yaşarlar, başkalarına bağımlıdırlar, oyunlara katılmakta güçlük çeker oyunda genellikle lidere uyarlar, sosyal faaliyetlere katılmak istemezler, okul öncesi dönemde tanınmaları oldukça güçtür, genellikle okula başladıkları dönemde yaşadıkları güçlük

nedeniyle fark edilirler, yetişkin dönemde yaşamlarını kendi başlarına yönetebilirler (Yavuz, Akagündüz, 2004; Eripek, 2003).

2.1.1.2. Orta Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

Orta düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olan bireylerde görülen özellikler; Günlük yaşamda gerekli olacak basit aritmetik becerilerini kazanabilmekte, günlük gereksinimlerini yardımsız ya da çok az yardımla sürdürebilmektedirler. Basit metinleri okuyabilmekte, çok ayrıntılı olmayan bir alış veriş listesi ile alış veriş yapabilmektedirler. Orta düzeyde zihinsel geriliğe sahip bireyler temel akademik beceriler ile birlikte uyumsal davranışlar, özbakım becerileri ve mesleğe yönelik hazırlığı içeren bir eğitim programına dahil edilmelidir (Eripek, 2003; Ersoy ve Avcı, 2001).

2.1.1.3. Ağır Düzeyde Zihinsel Öğrenme Yetersizliği Olan Bireylerin Özellikleri

Ağır düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliği olan bireylerde görülen özellikler; geç ve güç öğrenirler, dikkatleri dağınık ve kısa sürelidir, sabırsızdırlar ve çok kolay yorulurlar, sosyal etkinliklere katılmakta ve arkadaşlık kurmakta güçlük çekerler, genelleme ve bilgi transferi yapamazlar, soyut şeyleri çok zor öğrenirler, hafızaları çok zayıftır, kolay unutulurlar, bilişsel gelişimlerinin yanı sıra dil gelişimleri, ince motor ve kaba motor gelişimleri ile sosyal gelişimleri yaşlılarının seviyesinin çok altındadır, ağır düzeyde zihinsel öğrenme yetersizliklerinde bu yetersizliğin yanı sıra çocukta konuşma, ortopedik vb. yetersizlikler de görülebilmektedir (Yavuz, Akagündüz, 2004; Eripek, 2003).

2.1.2. İşitme Engeli

İşitme engeli, işitme duyarlılığının kısmen veya tamamen yetersizliğinden dolayı konuşmayı edinmede, dili kullanmada ve iletişimde güçlük nedeniyle bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun, olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Karatepe, 1988; Kirk ve Gallagher,1986). İşitme engeli; hafiften ileri dereceye kadar uzanan

İşitme yetersizliği durumudur. İşitme kaybının sınıflaması aşağıdaki şekilde yapılmaktadır:

0-15 dB Normal İşitme

15-25 dB Çok Hafif İşitme Kaybı

25-40 dB Hafif İşitme Kaybı

40-65 dB Orta İşitme Kaybı

65-95 dB İleri (Ağır) İşitme Kaybı

95 dB ve üzeri Çok İleri (Ağır) İşitme Kaybı (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003)

2.1.2.1. Normal İşitme

0-15 dB arası normal işitmedir.

2.1.2.2. Çok Hafif İşitme Kaybı

İşitme kaybının düzeyi 15-25 dB' dir. Ciddi kulak yolu ve kulak zarı iltihabı işitme kaybına neden olmaktadır.Ünlü sesleri açık bir şekilde duyabilir. Duyulabilirliği az ünsüz sesleri kaçırabilir. Dili öğrenmede hafif işitsel güçlük vardır (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003).

2.1.2.3. Hafif İşitme Kaybı

İşitme kaybının düzeyi 25-40 dB' dir. Ciddi kulak deliği, kulak zarı iltihabı işitme kaybına neden olmaktadır. Konuşma seslerinin bazılarını işitmede güçlüğü

vardır. İşitsel öğrenmede güçlük, karıştırma, dil geriliği, hafif konuşma problemleri, dikkatsizlik görülür (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003).

2.1.2.4. Orta İşitme Kaybı

İşitme kaybının düzeyi 40-65 dB' dir. Kronik dış ve orta kulak anomalisi, sensori-nöral kayıplar işitme kaybına neden olmaktadır. Normal karşılıklı konuşmalarda güçlük, konuşma seslerinin çoğunu kaçırdığı görülür (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003).

2.1.2.5. İleri (Ağır) İşitme Kaybı

İşitme kaybının düzeyi 65-95 dB' dir. Sensorinöral ya da karışık tip kayıplar işitme kaybına neden olmaktadır. Normal karşılıklı konuşmalarda konuşma seslerini işitemez. Ağır konuşma problemleri, dil gerilikleri, öğrenme güçlükleri görülür (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003).

2.1.2.6. Çok İleri (Çok Ağır) İşitme Kaybı

İşitme kaybının düzeyi 95 dB ve üzeri. Sensorinöral ya da karışık tip kayıplar işitme kaybına neden olmaktadır. Konuşma seslerini ve diğer sesleri işitemez. Ağır konuşma problemleri, dil gerilikleri, öğrenme güçlüğü, dikkatsizlik görülür. (Akt. Akçamete, 2003).

2.1.2.7. İşitme Engelli Bireylerin Özellikleri

İşitme engelli bireylerde aşağıdaki bazı özellikler gözlenebilir. Motor gelişimleri yaşlılarının seviyesindedir, ancak merkezi sinir sistemine bağlı olarak vücut koordinasyonunu sağlama ve denge alanlarında problem yaşarlar, bilişsel gelişimde dilin önemli bir rolü vardır, işitme engelli çocuklarda işitsel girdinin az olması ya da olmaması dil gelişimini dolayısıyla bilişsel gelişimi olumsuz etkiler, erken tanılandıklarında ve eğitime erken başladığında bilişsel gelişimleri

desteklenebilir, doğuştan işitme engelli çocuklar hiç ses duymadıkları için konuşamazlar, iletişim kurmada sorun yaşarlar, duygusal ve sosyal gelişimleri de bu durumdan olumsuz yönde etkilenir, engellenme yaşadıklarından dolayı zaman zaman sınırlı ya da saldırgan olabilirler, ie kapanık ve kendilerine güvensiz olabilirler (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Akçamete, 2003).

2.1.3. Görme Engeli

Görme engeli, görme gücünün kısmen ya da tamamen yetersizliğinden dolayı bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Akt. Tuncer, 2003; Karatepe, 1988).

Dünya Sağlık Örgütü'nün görme yetersizliği olanlarla ilgili sınıflandırma aşağıda yer almaktadır.

Normal (Normal görme, normale yakın görme).

Az Görme (Orta, düşük, çok düşük, köre yakın).

Kör (Akt. Tuncer, 2003).

2.1.3.1. Normal

Normal görme ve normale yakın görme düzeyini kapsar. Özel araçlar olmadan görevleri yerine getirebilir (Akt. Tuncer, 2003).

2.1.3.2. Az Görme

Az görme; orta, düşük, çok düşük ve köre yakın görme düzeyini kapsar. Orta görme düzeyinin yetersizlikten etkilenme derecesinde, özel araçlarla görevleri normale yakın düzeyde yerine getirir. Düşük görme düzeyinin yetersizlikten etkilenme

derecesinde, görmeyle ilgili görevleri özel araçlar yardımıyla bile yavaş ve aralıklı olarak yapar. Çok düşük görme düzeyinin yetersizlikten etkilenme derecesinde, ayrıntılı görme gerektiren işlerde güçlük yaşar, ayrıntılı görme gerektiren işlerin çoğunu yerine getiremez. Köre yakın görme düzeyinin yetersizlikten etkilenme derecesinde, çevreden bilgi almak için diğer duylara daha çok güvenir (Akt. Tuncer, 2003).

2.1.3.3. Kör

Kör görme düzeyinin yetersizlikten etkilenme derecesinde, hiç görme yoktur, tamamıyla diğer duylara bağımlıdır. Kör, eğitimde dokunsal ve işitsel materyallere ihtiyaç duyar (Akt. Tuncer, 2003).

2.1.3.4. Görme Engelli Bireylerin Özellikleri

Görme engelli bireylerin özellikleri; görsel uyaran eksikliğinden dolayı zihinsel gelişimleri olumsuz etkilenir, yaşlılarına oranla işitme ve dokunma duylarını daha iyi kullanırlar, dil gelişimleri yaş seviyesindedir. 'Verbalizm' yani aşırı sözcük kullanma görülür, alana ilişkin öğrenmelerde güçlük çekerler, görme engelli çocuğun zekasının yaşlılarının gerisinde olduğu söylenemez. Duygusal ve sosyal gelişimleri bu durumdan olumsuz yönde etkilenebilir. Engellenme yaşadıklarından dolayı zaman zaman sinirli ya da saldırgan, çekapanık ve kendilerine güvensiz olabilirler. Eğitimle desteklendiklerinde engellerine rağmen başarılı olmaları mümkündür (Yavuz, Akagündüz, 2004).

2.1.4.Ortopedik Engel

Çeşitli nedenlerle bir organını veya organın fonksiyonunu kaybetmiş, kemik, eklem ve kaslarında anormallikler şeklinde oluşan engele 'ortopedik engel' denir. Ortopedik engel, iskelet, kas ve eklemlerdeki hastalık, bozukluk ve yetersizlikten

dolayı bireyin eğitim performansının ve sosyal uyumunun olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Akt. Kopal, 2003; Karatepe, 1988).

Ortopedik engelin sınıflandırılması derecesine ve meydana geldiği yere olmak üzere iki değişik şekilde yapılmaktadır.

Ortopedik Yetersizliklerin Derecesine Göre Sınıflandırılması

- Hafif Derece Yetersizlikler
- Orta Derece Yetersizlikler
- Ağır Derece Yetersizlikler

Ortopedik Yetersizliklerin Meydana Geldiği Yere Göre Sınıflandırılması

- Sinir Sistemi İle İlgili Ortopedik Yetersizlikler
- Kas-İskelet Sistemi İle İlgili Ortopedik Yetersizlikler
- Sağlıkla İlgili Yetersizlikler (Akt. Kopal, 2003)

2.1.4.1. Ortopedik Yetersizliklerin Derecesine Göre Sınıflandırılması

Ortopedik yetersizlikler, derecesine göre üç grupta sınıflandırılmaktadır .Hafif, orta ve ağır derece yetersizliklerdir.

2.1.4.1.1. Hafif Derece Yetersizlikler

Yetersizliği olan kişinin bireysel gereksinimlerini kendisinin bağımsız olarak karşılaması, günlük yaşamını sürdürmede herhangi bir desteğe ve alete gereksinim duymaması, yaşamını bağımsız olarak ya da çok az bağımlı olarak sürdürmesi, tedavi ve eğitim ile motor ve / veya algı ile ilgili becerilerinin kalitesini artırma potansiyeline sahip olması, müdahale edilmediğinde motor ve algı ile ilgili becerilerinin niteliğinde gerileme olasılığının olması durumudur (Akt. Kopal, 2003).

2.1.4.1.2. Orta Derece Yetersizlikler

Yetersizliği olan kişinin günlük yaşamını sürdürmede az da olsa desteğe gereksinim duyması, bazen bağımsız olması, işlevsel baş kontrolüne sahip olması, işlevlerini sınırlayan ve ağrıya neden olan deformitelerin (eklemdeki Şekil bozukluğu) olması ya da bu olasılığı taşıma, bireysel gereksinimlerinde yardımcı aletleri (yürüme cihazı, koltuk değneği, uyarlanmış aletler vb.) kullanması, okul başarisını ve yaşına uygun motor becerilerin kazanılmasını etkileyen algı ve / veya duyu – algı bozuklukları olması durumudur (Akt. Kopal, 2003).

2.1.4.1.3. Ağır Derece Yetersizlikler

Yetersizliği olan kişinin tekerlekli sandalyeye ve desteğe bağımlı olması, bireysel gereksinimlerini karşılamada tam bağımlı olması, baş kontrolünün zayıf olması, işlevlerini sınırlayan ve ağrıya neden olan deformitelerinin olması ya da bu olasılığı taşıma, okul başarisını ve yaşına uygun motor becerilerin kazanılmasını engelleyen algı ve / veya duyu – algı bozuklukların olması durumudur (Akt. Kopal, 2003).

2.1.4.2. Ortopedik Yetersizliklerin Meydana Geldiği Yere Göre Sınıflandırılması

Ortopedik yetersizliklerin meydana geldiği yere göre; sinir sistemi ile ilgili yetersizlikler, kas - iskelet sistemi ile ilgili yetersizlikler ve sağlık yetersizlikleri olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır.

2.1.4.2.1. Sinir Sistemi İle İlgili Yetersizlikler

Merkezi sinir sistemi bütün vücudun kontrol sistemidir. Merkezi sinir sisteminde meydana gelen bir zedelenme bireyin belirli vücut parçalarını hareket ettirme, kullanma, hissetme ve kontrol etme becerilerinde bir çok yetersizliğe neden olmakta ve kas kontrolü ve hareketlerin sınırlanması nedeniyle kollarda ve bacaklarda kuvvet kaybı ya da fel ortaya çıkmaktadır. Bu tür bir motor yetersizlik, bireyin küçük kas (el-göz koordinasyonu, ayak-göz koordinasyonu, ellerini kullanması ile ilgili beceriler) ve

büyük kas (oturma, emekleme, yürüme, merdiven inip çıkma gibi beceriler) alanlarında işlev kaybına yol açmaktadır.

Sinir sistemiyle ilgili olarak ortaya çıkan ortopedik yetersizliklerden en çok görülenleri serebral palsy, spina bifida, çocuk felci, multiple skleroz, omurilik zedelenmesi ve travmatik beyin yaralanmalarıdır (Akt. Kobal, 2003).

2.1.4.2.2. Kas – İskelet Sistemi İle İlgili Ortopedik Yetersizlikler

Vücut hareketleri kemikler, kaslar ve eklemler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Kemikler vücudun belirli bir biçim ve yapıya sahip olmasını, kemiklerin üzerinde yer alan kaslar ise hareket edebilmeyi sağlamaktadır. Kas – iskelet sistemiyle ilgili yetersizlikler kemikler, eklemler ve kaslar gibi vücudun fiziksel yapısıyla ilgili yetersizlikleri kapsamaktadır. Bu yetersizlikler doğuştan olabileceği gibi sonradan geçirilen hastalıklar sonucunda da ortaya çıkabilmekte, kolların ve bacakların kullanımında yetersizliklere neden olabilmektedir.

Kas – iskelet sistemi ile ilgili ortopedik yetersizlikler, kas hastalığı, kol-bacak eksikliği, kalça çıkığı, doğuştan şekil bozukluğu, romatoid artrit, ateşli romatizmadır (Akt. Kobal, 2003).

2.1.4.2.3. Sağlıkla İlgili Yetersizlikler

Bir çok durum çocuğun sağlığını kalıcı ya da geçici olarak ya da zaman zaman etkileyebilmektedir. Genelde uzun süreli periyotlarla var olan, iyileşmeyen ve ortadan kalkmayan, çocuğun zaman zaman hastanede yatmasını ya da evde dinlenmesini gerektiren, ilaç ve diğer tıbbi tedavilerin yanı sıra cerrahi girişimlerin söz konusu olabileceği sağlık yetersizliği olan çocuklar, hastalıklarının ara sıra alevlenme dönemleri dışında genellikle yatakta ya da hastanede yatmak zorunda olmayan çocuklardır. Bu hastalıkların sonucu olarak çocuklar halsiz, yorgun olabilmekte, normal günlük yaşama katılamayacak şekilde fiziksel yetersizlik göstermektedirler. Bu hastalıklar normal vücut işlevlerini olumsuz yönde etkileyerek, çocuğun gelişimini ve

eğitimini önemli ölçüde etkileyebilmekte ve düzenli olarak günlük okul etkinliklerine katılmalarını engellemektedir. Sağlıkla ilgili yetersizlikler, epilepsi, astım, şeker hastalığı, kistik fibrozis, orak hücre anomisi, hemofili, yanıklar, kanser ve AIDS'tir (Akt. Kobal, 2003).

2.1.4.2.4. Ortopedik Engelli Bireylerin Özellikleri

Ortopedik engelli bireylerin özellikleri; bu çocuklarda denge ve duruş bozuklukları görülür, sık sık düşerler, motor koordinasyonları zayıftır, yazı yazmada zorlanabilirler, çabuk yorulurlar, emekleme, yürüme, koşma, merdiven inip çıkma, tırmanma gibi hareketlerden kaçınırlar, kendilerine güvensizdirler, ağrılardan şikayetçidirler. Sinir sistemi zedelenmesi sonucunda meydana gelen bir yetersizlik durumunda hem alıcı dil hem de ifade edici dil ile ilgili kayıplar gelişebilmektedir. Kas hastalığı sonucunda meydana gelen yetersizlik durumunda konuşmanın hiçbir komponentinde herhangi bir yetersizlik meydana gelmemektedir. Zihinsel özellikleri bakımından birbirinden farklı özellikler göstermektedirler. Bazılarında zihinsel bir geriliğe rastlanmazken, bazılarında hafiften ağır dereceye kadar değişen yetersizlikler söz konusu olabilmektedir (Yavuz, Akagündüz, 2004; Akt. Kobal, 2003).

2.1.5. Dil Ve Konuşma Engeli

Konuşma düzeneğinde bilinen herhangi bir organik, yapısal zedelenme ya da işlevsizlik sonucu dili ses kanalı ile iletme yeteneği sorunları konuşma; anlamı örgütleme, ifade etme yeteneği ve iletişimsel amaçlara uygun kullanma sorunları ise dil sorunlarıdır (Akt. Topbaş, 1999).

Konuşma engeline yönelik ikili bir sınıflandırmadan söz edilmektedir Bunlar sese bağlı konuşma engeli ve görüntüye bağlı konuşma engelidir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002). Dil bozukluklarına ilişkin ise beşli bir sınıflandırmadan söz edilmektedir (Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1. Sese Bağlı Konuşma Engelleri

Geleneksel sesli sembollerin ya da ses dalgalarını kapsayan engelleri içerir. Bunlar, gecikmiş konuşma, ses bozuklukları, eklemleme (artikülasyon) bozuklukları, ritm bozuklukları, işitme engeline bağlı bozukluklar, yarık damak, dudak bozuklukları, beyin hasarına bağlı konuşma bozuklukları (afazi, agnozi, anartri / dizartri, apraksi / dispraksi) , yabancı dil ve bölgesel konuşma ayrılıklarına bağlı konuşma bozukluklarıdır (Yörükoğlu, 2004; Akt. Konrot, 2003; Kırkıncioğlu, 2003; Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1.1. Gecikmiş Konuşma

Konuşma yaşına geldiği halde hiçbir şekilde akranları gibi kendini ifade ve isteklerini belirtememe durumudur (Kırkıncioğlu, 2003). Gecikmiş konuşma hem derece hem tür olarak çok değişiklik gösteren bir problemdir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1.2. Ses Bozuklukları

Sesin perdesi, şiddeti, kalitesi ve esnekliğinde iletişimi bozacak farklılıkların olmasına ses bozuklukları denmektedir. Sesin perdesi ile ilgili bozukluklar; bir sesin olması gerekenden çok yüksek, çok düşük ya da monoton olmasıdır. Sesin şiddeti ile ilgili bozukluklar; sesin olması gerekenden çok daha gürültülü, yüksek ya da çok düşük, yumuşak olması durumudur. Sesin kalitesi ile ilgili bozukluklar; seslenim (fonasyon) bozuklukları (tiz seslilik, boğuk seslilik ve nefes almadan konuşma) ve rezonans bozukluklarıdır. Sesin esnekiği ile ilgili bozukluklar; sesin perdesinin konuşmaya göre değişebilmesi, inceliş kalınlaşması durumu ile ilgili olabildiği gibi sesin şiddeti ile de ilgili olabilmektedir (Kırkıncioğlu, 2003; Akt. Konrot, 2003; Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001; Akt. Topbaş, 1999).

2.1.5.1.3. Ekleme (Artikülasyon) Bozuklukları

Konuşma seslerinin çıkartılış yerlerinde, biçimlerinde, zamanlamasında, yönünde, hızında, basıncında hataların yapılması ya da dudakların, dilin, yumuşak damağın, yutağın birlikte hareketlerinin hatalı olması sonucunda ortaya çıkan bir sorundur (Akt. Konrot, 2003). Çocuğun anadilindeki bağımsız veya bileşik sesleri doğru ve anlaşılır şekilde çıkaramaması veya birbirine gereği gibi ulanmasında yaşından beklenenden çok fazla ayrılık göstermesi durumudur. Artikülasyon bozukluğu dört şekilde görülmektedir:

- a) Sesin düşürülmesi ve atlanması,
- b) Sesin değiştirilmesi,
- c) Ses eklenmesi,
- d) Sesin bozulması (Kırkıncıoğlu, 2003; Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1.4. Ritm Bozuklukları

Konuşmanın akıcılığında görülen problemlerdir. Konuşma esnasında, konuşmada duraklama, tekrarlama, ilk heceyi çıkarmakta güçlük çekme, sözü uzatma ve acele konuşma ritm bozukluklarıdır. En yaygın görülen ritm bozuklukları kekemelik ve acele karmaşık konuşmadır (Yörükoğlu, 2004; Kırkıncıoğlu, 2003; Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1.5. İşitme Engeline Bağlı Bozukluklar

Bazı konuşma bozuklukları çocuğun işitme engeline bağlıdır. Artikülasyon bozukluğu, ses bozukluğu, gecikmiş konuşma bozukluğu şeklinde görülebilir. Çocuk işitemediği için, normal konuşma seslerini duyup taklit edemeyeceğinden konuşmada da çeşitli bozukluklar görülebilir (Kırkıncıoğlu, 2003).

2.1.5.1.6. Yarık Damak, Dudak Bozuklukları

Bazı çocuklar, doğuştan ya da sonradan meydana gelen dudak, damak yarıkları yüzünden ses ve artikülasyon bozukluğu gösterebilirler (Kırkincioğlu, 2003). Damağın orta hattında gözlenen, küçük dil, yumuşak damak, damak, sert damak, üst çene kemiği ve dudak bölgelerine kadar uzanabilen, doğuştan, yarıklık olarak tarif edilen anatomik bozukluklardır (Akt. Konrot, 2003).

2.1.5.1.7. Beyin Hasarına Bağlı Konuşma Bozuklukları (Afazi, Agnozi, Anartri / Dizartri, Apraksi / Dispraksi)

Beyin hasarı ya da sesletim kaslarını kontrol eden çevresel sinirlerin zarar görmesi sonucunda ortaya çıkan bozukluklardır. En yaygın görülen afazi, agnozi, anartri / dizartri, apraksi / dispraksi'dir. Afazi; dili anlama, formüle etme, kullanma yetisinde ve becerisinde tam ya da kısmi hasardır. Agnozi; fizyolojik düzeneklerde herhangi bir bozukluk olmamasına karşın, duyuşal bilgileri anlamdıramamaktır. Anartri / dizartri; ses tellerinin titreşime girmesi, ötümlleme, dil, dudak, çene, yumuşak damak gibi oynak yapıların ardışık ya da birlikte hareketi ile konuşma seslerinin üretilmesinde yetersizliktir. Apraksi / dispraksi; temel olarak sesletim için gerekli olan kas hareketlerinin zamanının, sırasının programlı olarak yapılmasında ortaya çıkan sorunlardır (Akt. Konrot, 2003; Ersoy, Avcı, 2001).

2.1.5.1.8. Yabancı Dil Ve Bölgesel Konuşma Ayrılıklarına Bağlı Konuşma Bozuklukları

Yabancı dil ve bölgesel konuşma ayrılıklarına bağlı konuşma bozukluklarında, ses ve artikülasyon bozuklukları görülebilir (Kırkincioğlu, 2003).

2.1.5.2. Görüntüye Bağlı Konuşma Engelleri

Görüntüye bağlı konuşma engelleri, duruş, jest ve mimik engelleridir. (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

2.1.5.2.1. Duruş Engelleri

Duruş engelleri; konuşanın ayakta, otururken ya da herhangi bir biçimde duruşu konuşmasını güçleştirerek, dinleyenin dikkatini konuşma konusundan konuşanın duruşuna çekerek ve dolayısıyla konuşmanın anlaşılmasını olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

2.1.5.2.2. Jest Engelleri

Jest engelleri; vücudun el, kol, baş, gövde gibi bazı kısımlarının konuşmanın gereğine göre hareket etmemesidir(Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

2.1.5.2.3. Mimik Engelleri

Mimik engelleri; yüze yakın, yakın mesafeden yapılan konuşmalarda, konuşmanın gülümseme, surat asma, kaş kaldırma, kaş çatma, göz yumma ve ağız hareketleri gibi yüzde beliren kımıldanış bozukluklarıdır (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

2.1.5.3. Dil Bozuklukları

Dilin formları, içeriği ve kullanımındaki bozukluklardır. ASHA'ya göre, dil üretiminde birlikte çalışan beş boyut bulunmaktadır. Bunlar; fonoloji (sesler), morfoloji (kelime formları), sentaks (kelime sırası ve cümle yapısı), semantik (kelime ve cümlelerin anlamları), pragmatik (dilin sosyal olarak kullanılması) dir (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.1. Fonoloji Bozukluğu

Fonoloji, kelimeleri oluşturan seslerin ve bu seslerin farklı şekillerde kullanımının kurallarını belirler. Bu seslerin kullanımında oluşan bozukluklara fonolojik bozukluklar denir (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.2. Morfoloji Bozukluğu

Morfoloji, kelimelerin yapısı ve kelime formlarının oluşturulması ile ilgili dil kuralları sistemidir. Bu sistemde oluşan bozukluklara morfolojik bozukluklar denir (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.3. Sentaks Bozukluğu

Sentaks, bir cümledeki bileşimleri ve sırasını, cümlenin öğeleri arasındaki ilişkileri düzenleyen dil kuralları sistemidir. Bu sistemde oluşan bozukluklar sentaks bozukluklarıdır (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.4. Semantik Bozukluk

Semantik, anlam bilimidir. Kelimeler ve anlamları arasındaki ilişkiyi belirtir (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.5. Pragmatik Bozukluk

Pragmatik, iletişimde dilin nasıl kullanılacağını belirlemektedir. İletişimi başlatma, sürdürme ve bitirme ile ilgili bozukluklardır (Ersoy, Avcı, 2001; Culatta ve Tompkins, 1999; Turnbull, Turnbull, Shank, Leal, 1999; Butler, 1992).

2.1.5.3.6. Dil Ve Konuşma Engeli Olan Bireylerin Özellikleri

Gecikmiş konuşma özelliği gösteren bireylerin özellikleri; konuşmaları kısıtlıdır. Kısıtlılık hiç konuşmaktan çok zor anlaşılabilen birkaç sözcük söyleyebilme arasında değişir. Başkalarının konuşmalarına ilgi duymazlar ve dinlemezler. İsteklerini, duygularını doğrudan fizik hareketlerle belli ederler. Bazıları topluluktan uzak durma, ayrı kalma eğilimindedir. Ağlama, bağırma, oyuncaklarını atma, fırlatma, kırma gibi davranışlar görülebilir (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001).

Ses bozukluğu olan bireylerde görülen özellikler; ses kısıklığı, kız çocuğunda kalın-pes ses, erkek çocuğunda tiz-ince ses, monoton konuşma, çok fazla bağırarak konuşmadır (Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

Sesin düşürülmesi ile ilgili artikülasyon bozukluğu olan birey, gördüm yerine “gödüm” demektedir. Sesin değiştirilmesi bozukluğu olan birey, sarı yerine “sayı” demektedir. Ses ekleme bozukluğu olan birey, tren yerine “tiren” demektedir. Bazen atlama ve değiştirme yoktur. Sesi tanımak güç olmaktadır (Ersoy, Avcı, 2001).

Ritm bozukluğu olan bireylerde görülen özellikler, ses ve hece yinelemeleri, sesleri uzatma, sözcüklerin parçalanması, konuşma sırasında doldurulan ya da doldurulmayan ara vermeler, sözcükleri aşırı bir fiziksel gerginlikle söylemedir (Yörükoğlu, 2004; Kırkıncıoğlu, 2003; Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002; Ersoy, Avcı, 2001).

Beyin hasarına bağlı dil ve konuşma bozukluğu gösteren bireylerde görülen özellikler, konuşmayı ve konuşma yoluyla yapılan sunumları anlayamama, görsel uyarıyı ayırtılamama, basılı sözcükleri tanıyamama, anlayamama, sözcük bulmada ve ses dizilerinin başlatılmasında yetersizlik, konuşmada yer alan ve anlamı etkileyen vurgu, tonlama, ezgi vb. sorunlar, sesletim için gerekli olan kas hareketlerinin zamanının, sırasının, ardışık ya da eş anlı programlanmasının yapılamaması durumudur (Akt. Konrot, 2003).

Görüntüye bağlı konuşma engeli bulunan bireylerde gevşek duruş, katı duruş, sinirli duruş, konuştuğu kişiye, kümeye, yöne yönelmeme, jest yokluğu, jest belirsizliği, jest zamansızlığı, jest kabalığı, jest tutarsızlığı, mimik yokluğu, mimik yetersizliği, mimik aşırılığı, mimik değişmezliği görülebilir (Yavuz, Akagündüz, 2004; Özsoy, Özyürek, Eripek, 2002).

2.2. ENGELİN NEDENLERİ

Engelin nedenlerini üç grupta toplayabiliriz. Bunlar; doğum öncesi, doğum sırası ve doğum sonrası nedenlerdir.

2.2.1. Doğum Öncesi Nedenler:

Engelin doğum öncesi nedenlerini şöyle sıralayabiliriz; annenin hamilelik döneminde geçirdiği ateşli ve bulaşıcı hastalıklar, annenin kullandığı ilaçlar, hamilelikte röntgen ışınlarına maruz kalma, akraba evliliği, kromozom bozuklukları ve kan uyuşmazlığı, doğuştan metabolik bozukluklar, annenin hamileliği sırasında sigara ve alkol kullanması, annenin geçirdiği kazalar ve travmalar, genetik yatkınlık, annenin yaşının 20'nin altında ya da 35'in üstünde olması, baba yaşının yüksek olması, annenin

yaptığı doğum sayısının fazla olması, annenin hamileliği sonlandırma çabaları, hamilelikte kötü ve yetersiz beslenme, aşırı yorgunluk, annede şeker hastalığıdır (Ersoy ve Avcı, 2000).

2.2.2. Doğum Sırasındaki Nedenler:

Engelin doğum sırası nedenlerini şöyle sıralayabiliriz; doğum sırasında bebeğin oksijensiz kalması, doğum sırasında bebeğe bulaşan enfeksiyonlar, zor doğum nedeniyle kullanılan bazı araçların (vakum, forseps vb.) bebeğe zarar vermesi, erken ya da geç doğum, düşük doğum ağırlığı, kordon dolanması, doğum sırasında geliş pozisyonu anomalileri (bebeğin yan ya da ters gelmesi), beyin zedelenmesidir (Yavuz, Akagündüz, 2004).

2.2.3. Doğum Sonrası Nedenler:

Engelin doğum sonrası nedenlerini şöyle sıralayabiliriz; çocuğun geçirdiği ateşli hastalıklar (kızamık, menenjit vb.), beyin hasarına yol açan kazalar, kafa travmaları, zehirlenmeler, çocuğun beyin gelişimini etkileyen yapısal bozukluklar ve hormonal düzensizlikler, çocuğun yetersiz beslenmesi ,uyaran eksikliği, doğumdan hemen sonra bebekte meydana gelen normal fizyolojik sarılık sırasında kandaki bilirubin miktarının fazla yükselerek beyine, hasar vermesi , bulaşıcı hastalıklar, olumsuz çevre koşulları (Ataman, 2003), çocukluk psikozu, dilin kazanılmasından sonra çocukluk çağı döneminde meydana gelen zedelenmeler, duygusal-sosyal nedenler, çevresel yoksunluk, yapısal-duyusal motor zedelenmeler (Topbaş, 1999).

2.3. ENGELLİLERİN İSTİHDAM KONUSUNDA ÜLKELERE GÖRE HUKUKSAL HAKLARI

Engelli bireylerin istihdamı konusunda hukuksal hakları ülkelere göre farklılık göstermektedir.

2.3.1.Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda:

Amerika Birleşik Devletleri engelli ayrımcılığına ilişkin Amerikan Sakatlar Kanunu 1990 (Americans With Disabilities Act-ADA) ile dünyada başarılı ve geniş anlamda ilk kanuni düzenlemeyi yapan ülkelerden biridir (Radar,1993). Aynı zamanda , Amerikan Sakatlar Kanunu, dünyada sakatlara tanınan haklar bakımından en kapsamlı Kanun olduğu söylenebilir. 26 Temmuz 1992’de yürürlüğe giren Kanun, başlangıçta yirmi beş veya daha fazla işçi çalıştıran işverenleri kapsamına alırken, 26 Temmuz 1994’den itibaren bu sayı on beş veya daha fazla işçi çalıştırma olarak belirlenmiştir (Uşan, 1999).

2.3.2.İngiliz Hukukunda

İngiliz Hukukunda 1995 tarihli Sakat Ayrımcılığı Kanun yürürlüğe girinceye kadar “Sakat Kişiler (istihdam) Kanunu “,(Disabled Persons Employment) (1944 ve 1958) uzun yıllar uygulama alanı bulmuştur (Akt. Akkaya, 2002)

2.3.3. Alman Hukukunda

Sosyal devlet ve demokratik anlayış ile hareket eden Almanya, bu yaklaşımını özürülülerin istihdamı konusundaki yeni yasayı uygulamaya koyarak bir kez daha kanıtlamıştır. 1 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğü giren “Özürülülerin İşsizliğine Karşı Mücadele Yasası” özürülülerin iş piyasasındaki iş bulma şanslarının arttırmayı hedeflemektedir. Yeni yasa sadece özürülülerin istihdam oranının düşürmeyi hedeflememektedir. Yasa özürülülerin çalıştırma yükümlülüğünü % ‘ 6 dan %5 ‘e düşürmekte, pratik çözümler getirerek hem özürülülere hem de işverenlere vereceği desteğin kapsamının genişletmektedir.

Özürülülerin İşsizliğine Karşı Mücadele Yasası şu yenilikleri içermektedir:

A.Özürüüleriñ İstihdamı

1-İstihdam Zorunluluğu ;

- ❖ % 6 dan % 5' e düşürülmüştür.
- ❖ Çalışan sayısı 16'dan 20 'ye çıkarılmıştır.Ancak 60 kişiye kadar çalışmanı olan işletmelere bazı kolaylıklar tanınmıştır.

2-Cezai şartlar özürüüleriñ istihdam oranı ile bağlantılı olarak basamak şeklinde arttırılmıştır:

- ❖ İstihdam edilmeyen özürüü başına aylık ceza 200 DM iken yeni düzenleme;
 - ❖ %3 ile % 5 'in altında özürüü istihdamında 200 DM ,
 - ❖ %2 ile %3 'ün altında özürüü istihdamında 350 DM,
 - ❖ %2 'nin altında özürüü istihdamında ise 500 DM para cezası öngörmektedir.
- İki madde de 1 Ocak 2001 tarihinden itibaren geçerli olacaktır.

B.Özürüüleriñ Hakkı

- ❖ İşverenin %5 'in altında özürüü istihdam ettiği halinde işe başvuran özürüünün kabul edilmemesi konusundaki gerekçelerini, işe başvuruda bulunan özürüüyü de dahil ederek özürüüler kuruluna açıklaması gerekmektedir.
- ❖ Özürüüleriğe uygun çalışma ortamı (çalışma süresi, iş organizasyonu, çalışma koşulları vb.) düzenlemelidir.
- ❖ Özürüüler sakatlık dereceleri nedeniyle kısmi süreli çalışma talep edebilmelidirler.
- ❖ İşlerini yürütebilmek için işyeri açma veya çalışma arkadaşları tarafından verilen destek yeterli değil ise Özürüüleriñ Sosyal Güvenlik Kuruluşu'ndan özürüüler "iş asistanlığı" nı talep etme hakkına sahiptirler.

C.Özürüüleriñ Entegrasyonu ve İşletme Tarafından Alınması Gereken Önlemler

- ❖ İşveren, Özürüüler Kurulu ile personel planlaması, işyeri düzenlemesi, iş organizasyonu ve çalışma süresinin düzenlenmesi ile özürüüleriñ mesleki entegrasyonunu işyerine uygun gerçekleştirmelidir.

- ❖ Özürlülerin istihdamında ortaya çıkabilecek sorunların önceden ortadan kaldırılabilmesi için alınması gereken önlemlerin kapsamı genişletilmiştir. Kişisel , davranışsal veya iş koşullarından kaynaklanan nedenler yüzünden ortaya çıkabilecek sorunlar için işverene Özürlüler Kurulu'nu toplama mecburiyeti getirilmiştir. Buradaki amaç , ortak çözümler üreterek özürünün istihdamındaki sürekliliği sağlamaktır.
- ❖ Özürünün istihdamı için her imkan değerlendirmesine rağmen bir sonuç alınamıyorsa özürünün iş akdinin feshi için ilgili kuruluş tarafından onay verilmektedir.

D.Özürlüler Kurumun Hakları Genişletilmiştir.

E.Entegrasyon Hizmetleri

- ❖ İş Kurumları ve Özürlülerin Sosyal Güvenlik Kuruluşları tarafından verilen psiko-sosyal mesleki hizmetler, yeni kurulan entegrasyon hizmetleri ile genişletilmiştir. Entegrasyon hizmetleri özellikle sakatlık dereceleri nedeniyle iş bulmada veya istihdam edilebilirlikte zorluk çeken özürlülere yöneliktir. Bu kapsama ruhsal veya zihinsel özürüler ve ağır bedensel ve psiko-sosyal özürlü olanlar girmektedir. Buradaki amaç meslek atölyelerine yönlendirmeden özürüleri sürekli ve yoğun bakım hizmeti sunarak iş piyasasında istihdam edilebilirliklerini sürekli kılmaktır. Entegrasyon hizmetlerinin görevi, özürüleri iş görüşmesine hazırlamadan, staj ve işyeri bulmaya kadar, işverene danışmanlık yapmadan, özürünün işe alışmasına, gerekirse daha uzun süreli desteğe kadar uzanmaktadır.

F .Entegrasyon Projelerinin Teşvik Edilmesi

İş piyasasında istihdam edilebilirlikleri zor olan özürüleri istihdam eden işletmeler veya işletme içindeki bölümler “entegrasyon projesi “kapsamına alınmaktadır. Burada özellikle aşağıdaki özürülülerden bahsedilmektedir:

- ❖ Zihinsel veya ruhsal özürlü veya ağır bedensel özürüleri,
- ❖ Meslek atölyelerinde mesleki eğitim almış olan özürüleri ve
- ❖ Mesleki eğitime ihtiyaç duyan ağır özürüleri.

Özürülerin Sosyal Güvenlik Kuruluğu ve alışma Bakanlığı tarafından çok yönlü finansal destek alan “entegrasyon işletmeleri” en aza %25 zrl çalıştırmak zorundadır. Ancak zrl çalışanların oranı %50 ‘yi geçmemelidir.

G.zrllere İş İmkanı

1-Özürlülerin İşe Alınma Şansını Artırmak İçin Eğitim Amaçlı Hizmetler

- ❖ Mesleki bilgilerin yenilenmesi (8 haftaya kadar)
- ❖ İş görüşmelerine hazırlık çalışmaları (2 haftaya kadar)
- ❖ İşe uygunluğunun tespiti (4 haftaya kadar)

2-zrlnn Mesleki Gelişimi İçin Eğitim Amaçlı Hizmetler

- ❖ Bilginin, yeteneğin , becerinin tespit edilmesi
- ❖ Mevcut yeteneğin teknolojik gelişmeye uyumu

3-İşveren Tarafından zrllere Yapılan İstihdam Masraflarının Karşılanması

- ❖ İstihdamı teşvik amaçlı olarak 20001 yılı için alışma Bakanlığı’na 350 DM, 2002 yılı için ise aynı miktar Euro verilecektir. zrlnn istihdamında İş Kurumu tarafından sağlanan aylık ücretin sbvansiyonunda da –miktar ve süre olarak- yeni Yasa gereği düzeltmeler sağlanmıştır.

4-Mesleki Rehabilitasyonun Sağlanması

- ❖ Staj masraflarının karşılanması (aylık %60)
- ❖ Teknik yardımların sağlanması (asansör, tuvalet, binalara giriş-ıkışlar vb.)
- ❖ Deneme süresi boyunca tüm maliyetlerin karşılanması (3 ay)

Alman İş Kurumu, mesleki danışmanlık ve iş bulma gibi ana görevlerinin dışında zrllere işe ve mesleğe alıştırma, psiko- sosyal danışmanlık ve mesleki eğitimden iş hayatına geçiş aşamasında sosyo-pedagojik destek hizmetlerini de vermektedir. Özürlülerin Sosyal Güvenlik Kuruluşları işverenlere danışmanlık ve bilgilendirme hizmeti sunmaktadırlar.

Özürllüer İçin Meslek Atölyeleri oluşturulmaktadır. Meslek atölyelerinin amacı, özürllüeri çalışma hayatına kazandırmak, çalışma performanslarını geliştirmek, artırmak veya yeniden kazanmak ve performanslarına uygun özürllüeri ücretlendirmektir. Özürllüer Yasası'na göre meslek atölyelerine alınma konusunda özürllüere sakatlık derecesi ile ilgili herhangi bir sınırlama getirilmemektedir. Ancak sürekli bakım ihtiyacı bulunmamalı, özürllü kendisine veya bir başkasına zarar vermemelidir. Atölyelerdeki mesleki rehabilitasyon pedagojik, sosyal, psikolojik ve tıbbi hizmetleri içermektedir

Ülkemizin en büyük toplumsal sorunu olan işsizliğe, gerekli teşviği ve yardımı sağlamadan; alıştırma zorunluluğunun kapsamını genişletmek akılcı bir çözüm değildir. Özürllülerin istihdamı ülkemizde de bir toplumsal –politik sorun olarak görülmeli ve doğru çözümler üretilmelidir. Bunun için ise özürllüler ile ilgili sağlıklı ve kapsamlı istatistikler tutularak aşağıdaki ilkeleri bir an önce uygulamaya koyulmalıdır:

1-Eğitim İlkesi: Özürllüere becerilerini , yeteneklerini ve bilgilerini genişletecek eğitim imkanları sağlanmalıdır.

2-Doğru İşe, Doğru İnsan İlkesi: Özürllülerin güvenliğini sağlayabilmek ve verimliliklerinden yararlanabilmek amacıyla özürllüler sakatlık derecelerine uygun işlere yönlendirilmelidir. Bunun için özellikle Türk İş Kurumu tarafından özürllüere ve işverenlere iyi işleyen bir danışmanlık hizmeti, rehberlik hizmeti, işe yerleştirme ve alıştırma hizmeti verilmelidir.

3-Psikolojik İlke: Özürllüere psiko-sosyal destek sağlanmalıdır.

4-Sosyal-Devlet İlkesi: İşsiz özürllünün istihdamını teşvik etmek ve istihdamının sürekliliğini sağlamak amacıyla devlet, sosyal devlet olduğunu hatırlayarak işletmelere gerekli finansal yardımı ve danışmanlığı sağlamaktır.

5-Diyalog ve İşbirliği İlkesi: Özürllülerin istihdamı bir zorunluluk olmamalı, uzmanlaşmaya ve ortak girişime dayalı olmalıdır.Ülkemizde de devlet , işçi ve işveren ortak hedefe doğru ilerleyerek özürllüeri çalışma hayatına kazandırabilmelidir.

6-Rekabet Edebilirlik İlkesi: Çalıştırma zorunluluğu bilinçsizce sürekli artırarak ülkemizde kayıt dışı ekonomi genişletilmemeli, ulusal ve uluslar arası bazda haksız rekabet yaratılmamalıdır (Kurt, 2001).

2.3.4. Türk İş Hukukunda

Ülkemizde işverenler açısından engelli çalıştırma yükümlülüğünü getiren ilk Kanun 29.04.1967 tarihinde yürürlüğe giren 854 sayılı Deniz İş Kanunudur. Aynı tarihlerde 931 sayılı İş Kanunu hazırlanmış ve 12.08.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak 931 sayılı İş Kanunu üç yıl yürürlükte kalmış daha sonra Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Dolayısıyla madde 25'in (Buna göre, yüz işçiye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde her tam elli işçiye karşılık bir engelli işçi sayısının yüzden fazlası içinde , her yüz işçiye karşılık iki sakat işçi, meslek , beden ve ruh durumlarına göre çalıştırılmak zorundadır) ön gördüğü Tüzük çıkarılmamış ve Kanunun çalıştırma yükümlülüğünü getiren bu maddesi de uygulama alanı bulamadı (Akkaya, 2002)

Cumhuriyet öncesi dönemde engellilerin istihdamına yönelik bir çalışma yapılmamıştır. Cumhuriyet sonrası dönemde ise engellilerin çalışma hayatı içerisinde bir bütün halinde korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmamıştır. Bu alanda yapılan çalışmalar daha çok sakatlık sigortası ve sakat çalıştırma yükümü olarak yer almaktadır (Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği, 1995) .

1930 tarih ve 1580 sayılı Belediyeler Kanunu, çalışamayacak durumda ve bakacak kimsesi olmayanlara bakmakla belediyeleri görevlendirmiştir. Bu kanunla devlet ilk defa engellilere yardım için yerel yönetimleri görevlendirmiştir (Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Akt., Akkaya, 2002) .

1930 tarih ve 1539 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda , işyerinde kaza olmasını önleyici tedbirlerin alınması ve devamlı olarak elli işçi çalıştıran işverenlerin işyerlerinde bir doktor bulundurulmalarını öngören düzenleme de, dolaylı olarak

sakatları ilgilendiren hükümler içermektedir (Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Akt., Akkaya, 2002).

1961 Anayasasına kadar olan dönemde, 1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu madde 332'de , işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak işveren, her ne kadar açık bir biçimde sakatlıktan bahsedilmese de, söz konusu kimselere yönelik koruyucu tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır (Uşan, 1999).

4857 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özürsüzler için % 4, eski hükümlüler için % 2 olarak; özel sektör işyerlerinde özürsüzler için % 3, eski hükümlüler için % 1, terör mağdurları için de % 1 olarak belirlenmiştir. Özel sektör işyerlerinde kalan % 1'lik oran, işverenlerin tercihine göre, özürsüz veya eski hükümlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür (Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Akt., Akkaya, 2002).

Oranların hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (Böcü, 2000).

Yer altı ve su altı işlerinde özürsüz işçi çalıştıramaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti

ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder (Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Akt., Akkaya, 2002).

Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürlü ve eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürlü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürsüz çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder (Ernam, 1990).

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır. Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürsüz İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (Bilgin, 1999).

4857 Sayılı Yeni İş Kanunu 101. maddesi kapsamına giren "Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık; bu Kanununun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürlü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren

vekiline çalıştırmadığı her özürlü , eski hükümlü için çalıştırmadığı her ay belli bir miktar para cezası kesilmektedir. Bu ceza, 2005 yılı için 1.070YTL'dir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz (Özrümlüler İdaresi Başkanlığı, 2005).

Sakatlar ve Eski Hükümlüler Yönetmeliğininin 32. maddesi, bir işyerinde çalışan sakatlara, aynı nitelikteki işlerde aynı verimle çalışan diğer işçilerden daha düşük ücret verilemeyeceğini belirtmiştir. Hiç kuşkusuz, düşük verimle çalışan sakat işçilerin ücretleri azaltılabilir. Fakat düşük verimli sakat işçiye verilecek ücret, aynı işlerde çalışan işçilere ödenen ücretin %75'inden az olamaz; hatta sakat işçiye ödenecek bu indirimli ücret dahi asgari ücretin altında olamaz (Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik, Akt., Akkaya, 2002).

2.4. ENGELLİLERE YÖNELİK MESLEKİ KURSLAR

2.4.1. Milli Eğitim Bakanlığı Bünyesinde Açılan Kurslar

Çıracak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime yönelik esasları düzenleyen 1986 tarih ve 3308 sayılı Çıracılık ve Mesleki Eğitim Kanunu'nun 39. maddesi özel eğitim kurslarını düzenlemektedir. Bu madde ile M.E.B.'na engellilere yönelik özel meslek kursları düzenleme görevi verilmiştir. Özrümlülerin verilen bu kurslara katıldıkları sürece kanunun çıracak ve öğrencilere verdiği haklardan yararlanma şansı getirmiştir (Böcü, 2000).

Engellilere yönelik açılacak kurslar 1993/69 sayılı Genelge ile düzenlenmiştir. Bu genelge ile Halk Eğitim Merkezleri bünyesinde engellilere yönelik açılacak kurslar şunlardır (Böcü, 2000).:

a- İşitme Engelliler İçin Açılan Kurslar

- Daktilografi Kursları
- Muhasebe Kursları
- Bilgisayar Kursları
- Bilgisayarlı Muhasebe Kursları
- Elektronik
- Teknik Ressamlık

b- Görme Engelliler İçin Açılan Kurslar

- Daktilografi Kursları
- Santralcilik
- Bilgisayar Kullanımı
- Yazışma Kuralları

c- Ortopedik Engelliler İçin Açılan Kurslar

- Büro Memuru (Ücret Hesaplama)
- Büro Memuru (Maliye Hesabı)
- Büro Memuru (Sevk ve Tesellüm)
- Büro Memuru (Genel)
- Büro Memuru (Personel)
- Büro Memuru (Depolama)
- Büro Memuru (Stok Kayıt)
- Büro Memuru (Haberleşme)
- Büro Memuru (Hukuk)
- Kütüphane Memuru
- Dosyalama Memuru
- Daktilograf
- Telefon Santral Operatörü
- Teleks Operatörü

2.4.2. Türkiye İş Kurumu Bünyesinde Açılan Kurslar

Türkiye İş Kurumu engellilerin çalışma hayatında istihdam edilebilmeleri veya kendi işlerini kurmalarına yönelik çeşitli mesleklere kurslar düzenlemiştir. Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen bu kursların meslek gruplarına göre dağılımı şu şekildedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1996).

- Örgü Makine İşçiliği
- Makrome İşçiliği
- Konfeksiyon
- Seramik Süsleyiciliği
- Saya Dikiciliği
- Halı Dokuma İşçiliği
- Trikotaj İşçiliği
- Ciltçilik
- Bilgisayar Kullanımı
- Çorap Örücülüğü
- Mücevherat İşçiliği
- El Sanatları (Çiçek yapımı, süsleme vb.)

2.4.3. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Bünyesinde Açılan Kurslar

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu mesleki rehabilitasyon çalışmalarında görme engellilere yönelik aşağıdaki kursları düzenlemektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1996).

- Bilgisayar Kullanıcılığı
- Daktilo
- Masörlük
- Modern Donanımlı Santral Eğitimi
- Telsiz Operatörlüğü

- Trikotaj
- Çorap Örne
- Anahtarcılık kursları düzenlenmektedir .

2.4.4. Altı Nokta Körler Derneği Bünyesinde Açılan Kurslar

Altı Nokta Körler Derneği İstihdam Sekreterliği'nin yaptığı çalışma sonucu görme engellilerin hangi meslekleri yapabilecekleri ve hangi sektörde çalışabilecekleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda ortaya çıkan meslekler şunlardır (Doğan, 1995).:

- Bilgisayar
- Daktilografi
- Fotokopi
- Haberleşme
- Müracaat Memurluğu
- Matbaacılık

2.5. TUTUM

Bireylerin duygu ve düşüncelerini doğrudan gözlemek olanaksızdır. Tutumlar bireylerin gözlenebilir davranışlarından yordanabilirler. Bireyin tutumu kişiliğinin bir parçası olarak, nefretlerini, sevgilerini ve genelde tüm davranışlarını etkiler. Tutumlar uzun yıllar sosyal psikolojinin temel ilgi alanını oluşturmuştur. Literatür çalışmalarında, tutumun sosyal uyarıcılara karşı bir yanıt olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Kumtepe, 2001).

Tutumların bilimsel olarak incelenmesine 19. yüzyılın ortalarında Almanya'da, bireyin bir sosyal uyarıcıya tepkide bulunma hazırlığını adlandırmak için çeşitli terimlerin kullanılmasıyla başlanmıştır. Bu dönemde, bireylerin belli bir uyarıcıya karşı

davranışa hazır oluşlarını ifade etmek için "eğilim" sözcüğü kullanılmıştır. Günümüze gelinceye kadar tutum konusu bir çok araştırmaya konu olmuştur. Bu süreç içinde birçok tanımda rastladığımız tutum kavramına ilişkin en eski ve en sınırlayıcı tanım Thurstone tarafından yapılmıştır. Thurstone tutumu " bir tutum nesnesine yönelik bireyin duyguları ya da etkilenmesi" olarak tanımlar (Akt., Horne, 1985).

Günümüzde ise tutum için daha sınırlı tanımlamalar yapılmıştır. Tutum olumlu ya da olumsuz değer yükleyerek bazı çevresel faktörlerin yanında veya karışımında olma eğilimi olarak tanımlandığı gibi, bilinen bir sosyal uyarıcıya karşı bir grup davranışa eğilim hazırlayan duygu yüklü düşünce olarak da tanımlanmaktadır. Günümüzde birçok sosyal psikolog farklı yaklaşımlarından hareket ederek tutumu tanımlamaktadır. Bir tanıma göre tutum; "Bireyin insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimidir (Oğuzkan, 1981).

Tutumlar, hoşlanma ve hoşlanmamalardır; durumlar, nesnelere, kişiler, gruplar ve soyut fikirlerle sosyal politikacılar da dahil olmak üzere çevrenin tanımlanabilir herhangi bir diğer özelliğine karşı duyulan yakınlık ve iticiliktir. Tutumlarımızı çoğu kez görüş bildirerek ifade ederiz. (Portakala bayırımı) Ancak duygu ifade etmelerine rağmen tutumlar inançlarla (Portakalda bir çok vitamin vardır.) yakından ilgilidir. Üstelik tutumlar, tutum nesnelereyle ilgili olarak yaptığımız hareketlerle de (Her sabah bir portakal yerim) bağlantılıdır (Atkinson and Atkinson 1995).

2.5.1. Tutumu Oluşturan Öğeler

Tutum tanımlamaya ve açıklamaya çalışan kuramcılar, tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç öğesinin bulunduğunu belirtmektedir. Duyuşsal öğe; bireyin tutum nesnesine ilişkin hoşlanma ya da hoşlanmama duygularını, bilişsel öğe; tutum nesnesine ilişkin bilgisini –inançlarını, davranışsal öğe ise; bireyin tutum nesnesine ilişkin davranışsal niyetini ya da eylemlerini ifade eder (Gottlieb, Corman ve Curci, 1984). Tutum yalnız bir düşünce veya duygu değildir. Tutum olarak

tanımladığımız eğilimin içerisinde kendini inanç olarak ifade eden bilişsel, duyu ve heyecanları içeren duygusal ve gözlenebilen faaliyetleri içeren davranışsal öğeler vardır (Cüceloğlu, 1997).

Tutumlarımızın çoğu öğrenilerek kazanılmıştır. Tutumun bileşenleri tutumlarımızın olumlu ya da olumsuz olmasını dolayısıyla düşünceleri, hisleri ve davranışları etkiler. Bilişsel , duyuşsal ve davranışsal öğeler yerleşmiş, güçlü tutumlarda tam olarak bulunur. Genellikle tutum zayıfsa, davranışsal öğede zayıf olabilmektedir. Ancak gelişmiş tutumların yalın değil aksine karmaşık oldukları söylenebilir. Her üç öğenin oluşturduğu tutumlar düzenlilik gösterir ve tutarlıdır (Morgan, 1991).

Toplumun engellilere ilişkin tutumlarının olumlu olduğu söylenemez. Bu konuda ülkemizde yapılan araştırmalarla, diğer ülkelerde yapılan araştırmaların sonuçları benzerlik göstermektedir. Engellilere yönelik olumsuz tutumlar, sosyal eşitsizliği doğurmakta ve birey haklarını ihlal etmektedir. Olumsuz tutumlara hedef olan engelli bireylerin çoğu kendilerini yetersizlikten etkilenmeyenlerin bakış açısından değerlendirmekte ve kendilerine atfedilen kimi olumsuz değerleri içselleştirmektedir. İçselleştirilen bu değerlerin, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde sorunları yaşanabilmektedir (Arıkan, 2001).

2.5.2. Tutum Kuramları

Tutumların oluşumu ve değişimi konusunda ileri sürülen kuramsal görüşler, engelli bireylere yönelik tutumların gelişimini anlamamıza da katkıda bulunabilir. Tutumların oluşumu ve değişimini açıklamaya yönelik kuramların çoğu, öğrenme kuramlarının tutum alanına uygulanmasını temsil eder (Kumtepe, 2001)

Davranışsal yaklaşımı benimseyen kuramcılar, tutumların da diğer alışkanlıklar gibi öğrenilmiş oldukları varsayımını ileri sürerler. Bu yaklaşıma göre öğrenmede olduğu gibi tutumların gelişmesinin temelinde de çağrışım , pekiştirme ve

taklit-model alma gibi süreçler yer alır. Birey, herhangi bir nesneye karşı bir tutum geliştirirken, bu süreçler yoluyla tutum nesnesiyle ilgili bilgileri , duyguları ve değerleri de öğrenir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 1993).

Toplumsal öğrenme kuramcıları, çocukların tutum gelişiminde toplumsal öğrenme üzerinde durarak çevresel etkenlerin önemli olduğunu belirtmektedirler. Taklit etme ve pekiştirmenin tutumların biçimlenmesinde önemli kavramalar olduğunu savunmaktadır. Çocuklar, çevrelerinde bulunan anne, baba, öğretmen, yaşlılar ve kendisi için önemli olan diğer kişilerin, olaylar karşısındaki tutumlarını taklit ederler. Eğer bu kaynakların tutumları anne - babaları tarafından kabul ediliyor ve değer veriliyorsa, tutumun tekrarı olasılığı artmaktadır. Diğer yandan , kabul edilmiyorsa, olumsuz etkiler sonunda taklit davranışı azalacağı için tutumun tekrarı olasılığı düşecektir. Bununla birlikte sosyal öğrenme kuramcıları tutumların içselleştirilmesinin önemli olduğunu, özdeşim ve klasik koşullanmanın etkin bir rol oynadığını belirtmişlerdir (Keil, 1988).

Önemli ölçüde yararlanılan bir diğer kuramsal çerçeve de tutarlılık kuramlarıdır. Bu çerçevede denge kuramı olmak üzere , bu kuramdan etkilenecek oluşturulan bir dizi (Kağıtçıbaşı, 1988) kuramcıları tutarlılığı tanımlamada ayrılmakla birlikte hem temelde bireyin , kişiler arası ilişkilerinde bilgileri, inançları, duyguları ve eylemleri arasında içsel tutarsızlığı en aza indirecek biçimde davranma eğilimi olduğu varsayımını kabul ederler. Tutarlılığı sağlama veya dengesizliği giderme yönündeki bu eğilim, tutumların gelişmesinde ya da biçimlenmesinde etken olarak görülür (Horne, 1985).

Tutarlılık kuramları içinde en fazla araştırmaya yol açan Festinger'in bilişsel çelişki ya da uyumsuzluk kuramına göre; bireyde tutumu ile davranışı ya da iki davranışı arasında tutarsızlık olması durumunda bilişsel çelişki ortaya çıkar. Çelişki bireyde psikolojik gerginliğe yol açar, bu gerginliğin yarattığı baskı ise, bireyi çelişkiyi azaltmaya veya yeniden tutarlılığa ulaşmaya yöneltir. Birey çelişkili öğelerin önemini azaltarak, tutarlı öğeler ekleyerek ya da çelişkili öğelerden birini, diğeri ile

çelişmeyecek biçimde değiştirerek bilişsel tutarsızlığı azaltabilir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 1993).

Diğer bir kuramsal yaklaşım ise, tutumların işlevsellikleri üzerinde durmaktadır. Katz, Smith, Bruner, ve White tarafından ortaya konulan bu yaklaşıma göre birey, kendisi için gördüğü psikolojik işlev ya da sağladığı yarar nedeniyle bir tutum geliştirir. Bu gereksinim ortadan kalkar ya da yeni bir gereksinin ortaya çıkarırsa tutumda aynı yönde bir değişme görülür (Freedman, Sears ve Carlsmith,1993) .

2.5.3. Tutumların Değişmesinde Etkili Olan Değişkenler

Tutumların değişmesinde etkili değişkenlerden biri bilgilendirme, diğeri de etkileşimde bulunmadır. Bilgilendirme; yeni bilgilerin sunulmasıyla inanılanları etkileyerek tutumların bilgi boyutu değişebilir. Tutumların boyutunu değiştirme, ilgilenilen nesnenin, kişinin ya da düşünün olumlu ve olumsuz yanlarına ilişkin bilgilerin sunulmasıyla gerçekleşir. Etkileşimde bulunma; kişinin, nesne ve kümelerle etkileşim içinde olmasıdır Duygusal tepkiler, etkileşimde bulunma ve yeni tür davranışlarda bulunmanın onaylanmasıyla değişir. Yetersizlikten etkilenmiş kişilerle birlikte başarılı yaşantılarla tutumlar değişir (Özyürek, 2000).

Çocuğun tutumlarının şekillenmesinde anne – baba etkisi büyüktür. Bu nedenle ebeveynlerin tutumları çocuklarını da etkilemektedir. Çocuklar büyüdükçe anne babaların tutumları üzerindeki etkisi azalmaktadır. Bireyin tutumları 12-30 yaşları arasında belirgin hale gelir. Bu dönem kritik dönemdir. Bu dönemde tutumların oluşmasını üç ana etken belirler. Bunlar; akranlar, kitle iletişim araçları ve tutum objesiyle olan kişisel yaşantılar olarak sıralanmaktadır (Selçuk, 1997).

Yetersizlikten etkilenmiş kişilerle birlikte başarılı yaşantılar sağlanarak ve yetersizlikleri ile ilgili bilgiler verilerek tutumlar değiştirilebilir. Engelli bireylerin topluma kabul ve kaynaştırılmasında onlara yönelik hizmetlerin nicelik ve nitelik olarak geliştirilmesinde toplumun bu bireylere karşı tutumların önemli rol oynamaktadır.

Ülkemizde ve diğer ülkelerde engelli bireyin yakın çevresinin tutumları üzerinde önemle durulduğu görülmektedir.

2.5.4.Tutumun İşlevleri

Tutumlar çeşitli işlevlere sahiptir. Tutumlar, bireyin amaçlara ulaşmasında araçsal bir rol oynarlar.Tutumlar bireyler için bir bilgi birikimi oluşturarak, onların amaçlarına ulaşmalarındaki yol ve yöntemleri seçmelerine aracılık yaparlar. Bireylerin değer yargılarına uygun seçim yapmalarına yardımcı olurlar ve bireyin kendini algılamasının olumsuz dış etkilerle bozulmasını engellerler.Ayrıca tutumlar bireylerin kendilerine güvenlerini koruyarak, dış dünyaya uyumlarını da kolaylaştırırlar (Jones, 1984).

Birey çocukluk döneminden itibaren, birincil olarak gereksinimlerini doyumayı amaçlar ve çevreyle ilişkilerinde doyum sağlayan nesnelere yönelik olumlu; aksi takdirde olumsuz bir tutum geliştirir.Tutumlar bireyin benliğine ve temel değerlerine yönelik her türlü tehdidi önlemeye yardımcı bir işlev görürken, bireyin kişiliğine ilişkin temel değerleri ifade etmesine de aracılık eder (Tolon, İsen ve Batmaz, 1985) .

2.5.5.Tutumların Ölçülmesi

Tutumlar, bireye özgü olan niteliklerdir. Bireyin tutumları değişebilme özelliği taşıması yanında tutumların yerleşik olma, kalıplaşma özellikleri de vardır. Devamlı olarak değerlendirilmesi gerekliliği yanında tutumların etkilenebileceği değişkenlerde araştırmacılar tarafından göz önüne alınmaktadır. Ancak bu özellikler yanında tutumların ölçülebileceği bilinmektedir (Kağıtçıbaşı, 1988).

Tutumların ölçülmesinde, bireylerce soru sorma tekniğinin, davranış gözlemi yapmak, duygusal ifade gözlemi yapmak veya dergi, arşiv ve istatistiklerden yararlanma gibi yollardır (Kağıtçıbaşı, 1988).

2.5.6. Engellilere Yönelik İşveren Tutumları

İnsanın çalışarak topluma yararlı olması ve onurlu bir yaşam sürdürebilmesi amacıyla doğal çalışma hakkını kullanması sosyal hukuku düzeni ve insani açıdan, insanını yoksun bırakılmaması gereken haklarından kabul edilmektedir. Bu durum engellilerin topluma yük olmalarını ortadan kaldıracacağı gibi, onların yaşama sevincinin artırarak sosyal dengeleri korunmuş olacaktır. Ancak nedense ülkemizde engellilerin çalıştırılmaları gereği hususunda henüz bir görüş birliği sağlanamamıştır (Karataş, 1999).

İşverenlerin, özürlü işgücü çalıştırmadaki isteksiz tutumları, yükümlülüklerini mevcut yasalardan kaynaklanan boşluklardan faydalanarak mümkün mertebe, yerine getirmek istememektedirler. Kurumun, işverenlerle direkt temasa geçmeden , onları aydınlatıp ikna etmeden, onlarla bir ön görüşme yapmadan, çalışmak isteyen işsiz özürülleri, özürlü istihdamı konusunda ne düşündüğünü bilmedikleri, işverenlere hazırlıksız olarak göndermenin büyük bir anlamı olmadığı aşıkardır. (Seyyar, 2001).

İşverenler, engellilerin istihdamında genel olarak engellilik derecesi az olanları ve belli özür gruplarını tercih etme yoluna gitmektedirler. Bu durum engellilik derecesi yüksek olanların istihdam edilmelerinde güçlükler oluşturmaktadır. İşverenler tarafından görme, zihin engelli ve birden fazla engeli olanların az tercih edildikleri görülmektedir. Bacak ve ayağında engeli olanlar, el ve kolunda engeli olanlar ile görme engeli az olanlar diğer engel gruplarına göre daha avantajlı olmaktadır (Karataş, 1999).

İşverenlerin, engelliler için uygun gördükleri meslekler sırasıyla

- Telefon Operatörlüğü
- Daktilografi
- Büro İşleri
- Paketleme –Ambalaj İşleri
- Temizlik İşleri

- Bilgisayar Operatörlüğü veya Programcılığı
- Çeşitli Alet Tamirciliği

olarak saptanmıştır (D.P.T., 1989).

ABD Çalışma Bölümü'nce yapılan araştırmaya göre; ABD de çalışan engellilerin % 25 i; daha verimli çalışmaları için özel malzemelere ve teknoloji kullanımına ihtiyaç duyduklarını söylemişlerdir. Engelli çalışanların % 50 si bilgisayar kullanabilmektedirler (U.S.Department of Labor, 2005).

2.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

McInnes, (2003) makalesinde, işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını araştırmayı amaçlamıştır. 500 işveren ile yaptığı çalışmasında tarama modeli yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonucunda; işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının genelde olumsuz olduğunu bulmuştur.

Ochoa, Mueller, Pomjanek, Magturo, Bueno, Fung işverenlerin engelli çalışanlara karşı duygu ve düşüncelerini belirlemek amaçlı yaptıkları çalışmalarında, 150 işveren ile çalışmışlardır. Yöntem olarak tarama modelini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda, işverenlerin genellikle engelli işçileri hükümetin koyduğu kota-kontenjandan dolayı işe aldıklarını, işverenlerin fiziksel engelli işçilerin normal işçiler kadar yoğun ve zor işler yapamayacaklarını, iş koşullarına fazla uyamadıklarını düşündüklerini, iş başvurusu yapanlar arasından normal olanları tercih ettiklerini belirlemişlerdir. Neden olarak, engelli çalışanların çok pahalıya mal olacaklarını, verimliliğin azalacağını, engelli çalışanların yetenekleri ölçüsünde yapabileceklerinin bile yapmakta zorlanacaklarına inandıklarının belirlemişlerdir (Akt., Schermerhorn, Hunt, Osborn, 1997).

Graffam, Shinkfield, Smith, Polzin (2002)'in, yaptıkları araştırmada işverenlerin engelli bireyleri işe alma ve çalıştırmasında karar vermesini etkileyen faktörler araştırılmıştır. Araştırmaya 643 işveren katılmıştır. Tarama modelini yöntem olarak seçmişlerdir. Ankette yer alan sorular 38 farklı faktörü içermektedir. Buna göre işverenler için en önemli 4 faktörün olduğu görülmektedir. Bunlar önem sırasıyla ; bireysel faktörler, idare – yönetimle ilgili faktörler, mali faktörler ve sosyal faktörlerdir.

Petty, Fussell (1997) işverenlerin ciddi ruhsal ve fiziksel yetersizliği olan programlı işverme programıyla desteklenmiş işçilere yönelik tutumlarını araştırmışlardır. 47 işverenin katıldığı bu araştırmada betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; işverenler işçilerin iş görme potansiyelleri hakkında genellikle olumlu tutumlar gösterdikleri görülmüştür

Christman ve Slaten (1991), bedensel engelli bireylerin işe alınmasına yönelik işveren tutumlarını belirlemeye yönelik, 120 işverenile yaptıkları araştırmada betimsel araştırma yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonucunda işverenlerin bedensel engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının olumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Jonhson , Greenwood, Schriener (1988), işverenlerin engelli bireylerin çalışma performanslarını ve çalışma niteliklerini değerlendirdikleri araştırmalarında, 150 işveren ile çalışmışlardır. Araştırma yöntemlerinden betimsel araştırma yöntemini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda işverenlerin, engelli bireylerin çalışma yerinin isteklerine uymada esnek olabilmesi, çalışma verimliliklerinin niteliği ve niceliği, kurumun ilerlemesine katılmaları, çalışma rolünü kabul etmeleri, denetlenmeye ihtiyaç göstermelerinin miktarı ve bir hizmet-içi eğitimden yararlanma yetenekleri konusunda endişeleri olduğu bulunmuştur.

Levy, Jessop, Rimmerman ve Levy (1991), engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışmasına yönelik işveren tutumları üzerinde yaptıkları araştırmalarında 341 işveren ile çalışmış ve betimsel araştırma yöntemini kullanmışlardır. Araştırma sonucunda işverenlerin büyük bir kısmının, olumsuz tutuma sahip olduğu bulunmuştur.

Türkiye’de yapılan araştırmalara baktığımızda, Baran (2003), işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamına ilişkin görüş ve önerileri ile ilgili araştırmasında 20 işveren ile çalışmıştır. Araştırma yöntemi olarak betimsel yöntemi kullanmıştır. Araştırma sonucunda , işverenlerin, işyerlerinde çalıştırdıkları zihin engelli bireyleri daha çok üretim ve üretimi destekleyen işlerde görevlendirdikleri, zihin engelli bireylere verdikleri işlerde bireyin özelliklerini ve işlerin güvenli olması gibi özellikleri dikkate aldıkları gözlenmiştir. Bunun yanı sıra zihin engelli bireylerin sorumluluk , teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim akademik beceriler konularında sahip olmaları gereken becerilerin neler olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, işverenler zihin engelli bireylerin iş ve işyeri deneyimlerinin arttırılması, işe göre hazırlanmaları, kişisel olarak yönlendirilmeleri ve okul tarafından toplumun ve ailelerin bilgilendirmesi çalışmalarının yapılması gibi önerilerinin olduğu görülmüştür.

Özmen (1996), yurt dışında yapılan bir çok araştırma bulgusunu aktardığı çalışmasında, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında , engelin türü, derecesi, işverenlerin engelli bireylerle olan etkileşimleri , işverenlerin engelli işçilerle olan daha önceki iş deneyimleri , işyerindeki çalışan sayısı, işverenin cinsiyeti, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin etkili olduğunu ifade etmiştir.

Özmen (1996), işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını çeşitli değişkenler açısından karşılaştırdığı araştırmasında 80 işveren ile çalışmıştır. Araştırma yöntemi olarak betimsel araştırma yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, engel türü ve firmadaki personel sayısı ile işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bulgular, işverenlerin engelli bireylerle olan kişisel deneyimleri, iş deneyimleri ve işverenin eğitim düzeyi ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Fırat (1993), küçük işyeri sahiplerinin eğitilebilir düzeyde zihinsel özürlü çocukları işyerlerinde çalıştırmaya karşı tutumlarını belirlemeyi amaçladığı

çalışmasında, 50 küçük işyerine sahip işveren araştırma grubunu oluşturmuştur. Çalışmasındaki işverenlerin tutumlarını geliştirdiği anket ile belirlemiştir. Çalışma sonucunda olumsuz tutumların olumlu tutumlardan daha fazla olduğu bulunmuştur.

Cavkaytar (1990), Ankara Eğitilebilir Çocuklar İş Okulu'na devam eden 65 hazırlık sınıfı öğrencisi ile yaptığı çalışmasında öğrencilerinin iş eğitimine yönelik tutumlarını araştırmıştır. Tarama modelinin kullanıldığı araştırma bulgularına göre; öğrencilerin tutumları; okula, pekiştireçlere ve öğretim tekniklerine yönelik olarak olumlu olduğu görülmektedir. Öğretmenler, öğrencilerin iş çalışması sırasındaki ve okul içindeki tutumlarını kararsız olarak bulunmuştur. Öğrencilerin ev ekonomisi iş performansları iyi düzeyde, ağaç işleri iş performansları orta düzeydedir. Öğrencilerin iş performansları, ağaç işleri iş performanslarına göre daha yüksektir. Öğrencilerin iş eğitimine yönelik tutumları; ev ekonomisi iş performansı düzeylerinin olumlu yönde etkilemekte; ağaç işleri iş performanslarını ise etkilemediği bulunmuştur.

Görüldüğü gibi literatürde , engelli bireylerin istihdamını konusunda yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumları belirlemeye yöneliktir. Araştırmalar, işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarının bu bireylerin istihdamının ve bunun sürdürülmesini etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu açıdan, engelli bireylerin işe alınmalarında önemli rolü olan işverenlerin bu bireylere yönelik tutumlarının belirlenmesi önemli olmaktadır (Özmen, 1996).

Engelli bireylerin çalışma yaşamına katılmaları ve kabul görmeleri konusunda yapılan çalışmalarda; özellikle işverenlerin bu bireyleri işe alma konusunda olumsuz tutuma sahip oldukları, işyerlerinde engelli birey çalıştırmak istemedikleri görülmektedir. Bazı işverenler bu duruma gerekçe olarak; düşük verimlilik ve kalite, işin ağır ve tehlikeli olması, engelli bireyin işyeri koşullarına uymada güçlük çekmesi ve işyerinin fiziki koşullarının, araç-gereçlerinin engelliye uygun olmaması gibi nedenleri göstermektedir. Buna karşın engelli bireylerle iş ve kişisel deneyimleri olan,

ayrıca engelli birey hakkında bilgi sahibi olan işverenlerin daha olumlu tutumlara sahip oldukları görülmektedir (Baran, 2003).

Engelli bireylerin çalıştırılmaları konusunda doğru ve yeterli bilgiye sahip olmayan işverenler ve kamuoyu bu kişilerin çalıştırılmaları sağlamların çalıştırılmalarından soyutlama yoluna gidilmekte, bu durum da sosyal dengenin aksine engellileri toplumun dışına itecek sonuçlar doğurmaktadır. Bununla birlikte Türkiye 'de engellilerin istihdam edilebilmeleri hususunda sadece kontenjan sisteminin uygulamaya çalışılması, engellilerin istihdam edilmeden önce yeterince korunmamaları ve diğer bazı ülkelerde bu alanda başarı ile uygulanan başka teknik ve yöntemlerden yararlanılamaması da bu konudaki eksiklikler olarak ortaya çıkmaktadır (Karataş, 1999).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, verilerin elde edileceği araştırma grubu, kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümleme yolları açıklanacaktır.

3.1.Araştırma Modeli

İşverenlerinin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumlarının araştırıldığı bu çalışmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2002).

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili sınırları içindeki orta ölçekli şirketlerin işverenleri oluşturmaktadır. İstanbul Sanayi Odası'ndan orta ölçekli şirket sayısı (Çalıştırdığı işçi sayısı 50-110 arası olan 1350 şirket) belirlenerek , bu şirket sayısının % 10'u random belirleme yoluyla örneklem grubu oluşturulmuştur. Tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 135 şirketin isim, adres ve telefon numaralarının listesi oluşturulmuştur. Araştırmacı her bir şirkete gitmiş ve işveren ile bu çalışmaya gönüllü olarak katılmasını ve ölçeği doldurmasını istemiştir. Ayrıca araştırmada isimlerin açıklanmayacağı işverenlere belirtilmiştir. Bu 135 işverenden 35'i araştırmaya katılmayacaklarını belirtmişlerdir. Buna göre, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden şirketlerdeki 100 işveren bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu işverenlerden 27'si kadın, 73'ü erkektir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada iki farklı veri aracı kullanılmıştır.

3.3.1.Kişisel Bilgi Anketi

Araştırmacı tarafından geliştirilen bu ankette işverenlerin, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, işverenliğini yaptığı kurum türü, meslekteki çalışma süresi, engelli yakınının olup olmadığı, kendisinin bir engelinin olup olmadığı, iş yerinde çalıştığı / çalıştıracağı engelli birey ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.3.2.İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği

İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği 57 itemden oluşmaktadır Ölçek türü likert türü ölçektir. Ölçekte tepkileri belirlemek amacıyla beşli likert tipi dereceleme yer verilmiştir (Tamamen Katılıyorum - Katılıyorum - Kararsızım – Katılmıyorum – Kesinlikle Katılmıyorum) Ölçeğin amacı İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumlarını belirlemektir.

Ölçekten alınan puanların yüksek olması işverenlerin tutumlarının olumlu olduğunu, düşük olması ise işverenlerin tutumlarının olumsuz olduğunu göstermektedir. İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği 3 alt ölçekten oluşmaktadır.Bunlar; Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği , Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği, Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği'dir.

Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği 25 sorudan oluşmaktadır ve alınabilecek en yüksek puan 125, en düşük puan 25' tir. Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği 19 sorudan oluşmaktadır ve alınabilecek en yüksek puan 95, en düşük puan ise 19'dur. Toplumsal Yaşamdaki Yeri

Alt Ölçeği 13 sorudan oluşturmaktadır ve alınabilecek en yüksek puan 65, en düşük puan 13'tür.

3.3.2.1.Güvenirlilik - Geçerlik

Tutumların belirlenmesinde ilk aşamada soru havuzu oluşturulmuş, alandaki özel eğitim öğrencilerinden böyle bir ölçekte bulunması gereken sorular hazırlanmış ve soru havuzu belirlenmiştir. Daha sonra soru havuzundaki sorular araştırmacı tarafından incelemeye tabi tutulmuş, kaliteli olan maddeler seçilecek ve araştırmacının gerekli gördüğü sorular revize edilerek son şekline ulaştırılmıştır.

Hazırlanan test özel eğitim alanındaki uzmanlara verilerek uzman görüşü alınmış ve test uzman görüşlerinin önerileri ile son şekle getirilmiştir.

Hazırlanan bu test örneklem grubu içinden seçilmiş 50 kişiye 1 hafta ara ile 2 kez uygulanmış ve buna bağlı olarak testin test tekrar test güvenirlilik katsayıları bulunmuştur. Daha sonra 100 kişilik çalışma grubu üzerinden testin iç tutarlılık katsayıları Cronbach Alpha, Sepearman Brown, ve Guttman testi güvenilir çıkması sonucunda maddeler bazında item analizi yapılmış ve madde güvenirlilik katsayıları belirlenmiştir

Testin alt ölçeklerini belirlemek üzere test puanları üstünde Varimax Rotated yöntemi kullanılarak faktör analizi yapılmıştır (EK C Tablo 19). Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeğinin öz değeri 13,459'dur ve testin tek başına total yüzdesinin 23,20'sini karşılamaktadır. Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğinin öz değeri 12,96'dır. Tek başına testin %22,34' lük bölümünün varyansını açıklamaktadır. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları ve Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçekleri birlikte ele alındığında her ikisinin açıkladığı yüzde %45,55 olmuştur. Son alt ölçek (Toplumsal Yaşamdaki Yeri) öz değeri 8,51'dir ve tek başına testin toplam varyansının %14,68'ini karşılamaktadır.

Faktör analizi sonucunda elde edilen 3 faktör birlikte testin evren parametresinde açıkladığı yüzdenin %60,24'ünü açıklamaktadır. Psikometrik kurallara göre bir faktör analizinin bilimsel olarak kabul edilebilmesi için testin açıkladığı toplam yüzdenin %40 olması gerekmektedir EK C Tablo 19' da görüldüğü üzere İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeğinin %60'ı açıkladığı için faktör analizi geçerli olarak kabul edilmiştir.

Faktör analizinin ikinci aşamasında her bir sorunun üç alt ölçek için faktör yükleri belirlenmiştir. EK C Tablo 20'de faktör yükleri gösterilmiştir. APA'nın kriterlerine göre bir maddenin bir alt ölçekte yer alabilmesi için faktör yükünün en az 0,30 olması gerekmektedir. APA'nın bu kriteri baz alınarak EK C Tablo 20'deki sonuçlar değerlendirilmiş ve maddelerin alt ölçeklere göre dağılımları yapılmıştır. Bu sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği üç alt ölçekten oluşmaktadır. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeğini 1- 10-12- 16-17- 18-22- 25 - 26 -27 – 28- 31- 32 -33-35-36-38-41-42-46-48 -52-53-55-56 nolu sorular, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğini 3-4 - 6 -7 8 -9-13-14-20- 21-24-39-43-44 -45-50-51-54 -57 nolu sorular, Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeğini de 2-5-11-15-19-23-29-30-34-37-40-47-49 nolu sorular oluşturmaktadır.

Alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayısı ,9517 , Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayısı ,9521, Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı ise ,9446 dır. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Spearman-brown katsayısı ,9417, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeğinin Spearman-Brown katsayısı ,9323, Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği'nin Spearman-Bsrown katsayısı ise ,9434 tür. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği'nin Guttman katsayısı ,9407, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeğinin Guttman katsayısı, 9119, Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeğinin Guttman katsayısı ,9243 tür.

Bir testin faktör analizinin sonucunda elde edilen her bir faktörün test toplamı ile yüksek korelesyon vermesi beklenmektedir. Testin bu amaçla geçerliliğini sınamak üzere her bir alt ölçek toplam puanı ile test toplamı arasında Pearson Çarpı Momentler Korelasyon katsayısı bulunmuş ve EK C Tablo 21’de sunulmuştur. Bu tabloda görüldüğü gibi en düşük korelasyon Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği’nde elde edilmiştir, bu da 0,867’ dir. Buna karşılık Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeklerinin toplam puanda korelasyonları daha da yüksektir ve 0,898 olmuştur. Elde edilen bu sonuçlar testin alt ölçeklerinin geçerliliğinin kanıtları olmuştur.

Bilimsel olarak faktör analizinin son işlemi faktörlerin birbirleriyle korelasyonlarıdır. Bu işlem sonucu da EK C Tablo 22’de yer almıştır. APA’nın kriterlerine göre alt ölçeklerin birbirleriyle ilgili korelasyonu 0,20 ile 0,80 arasında olması beklenmektedir. EK C Tabo 22’de görüleceği üzere korelasyonlar Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği ve Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği arasında 0,654, Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği arasında 0,805’tir. Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği arasında yine 0,805’ tir.

Görüldüğü üzere elde edilen bu sonuçlar APA’nın kriterlerine uygundur. Alt ölçekler ne birbiriyle çok binişik ne de birbirlerinden çok bağımsızdır. Elde edilen bu sonuçlar da alt ölçeklerin geçerliliğinin kanıtı olarak kabul edilmiştir.

3.3.2.2.Uygulama

Ölçeğin uygulanması için belirlenen işverenler telefon ile aranarak , randevu alınmıştır. Görüşmeye gidildiğinde ölçek işverenlere verilerek, eksiksiz doldurmaları istenmiştir. Her cümlemin yanındaki boşluğa görüşlerine en uygun düşen tepkiyi simgeleyen cümlelerden birini işaretlemeleri istenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumu

Araştırmanın başında çalışma grubuna ilişkin anket ile toplanan verilerin frekans ve yüzdelik dağılımları bulunmuştur.

Güvenirlik ön test – son testi için ilişkili grup t testi, madde ayırt ediciliği için ilişkisiz grup t testi kullanılmıştır.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik hesaplamalarında Sepearman Brown, Cronbach Alpha, Guttman güvenilirlik katsayıları teknikleri kullanılmıştır.

İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutum ölçeği puanlama anahtarına göre bilgisayar ortamında puanlanmıştır. Genel ve alt ölçek puanları bulunmuştur. Daha sonra hem genel hem de alt ölçek puanları baz alınarak dağılımın durumu Skewness, Kurtosis, Kolmogorov-Smirnov z testi ile saptanmıştır. Tüm dağılımların normal dağıldıkları saptanmıştır. Bu da ölçeğin geçerli-güvenirliğini kanıtlayan bir bulgu olarak kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlar parametrik istatistiği gerekli kılacak niteliktedir. Ancak araştırma grubunun 100 kişi olması nedeniyle hipotez testlerinde bağımsız değişken kategorilerinin n sayılarının 30 'un altına inmesi nedeniyle non-parametrik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Araştırmada kullanılan süreksiz değişkenler cinsinden engelli çalışanlara ilişkin tutum puanlarının farklılıklarını saptamak üzere hipotez testleri uygulanmıştır. Süreksiz değişkenin kendi arasında iki kategoriye ayrıldığı durumlarda Mann-Whitney U testi, ikiden fazla sayıda kategoriye ayrıldığı durumlarda ise Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamındaki tüm sonuçlar iki yönlü olarak sınıanarak ve anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir. İstatistik tüm analizler SPSS paket programda gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın yapıldığı grup ve kullanılan ölçeklerin verilerinin istatistiksel analizlerine yer verilmiştir. Çalışmada İstanbul ilinde 50-110 arasında işçi çalıştıran 100 işverenin verileri değerlendirilmiştir. İlk 7 tabloda çalışma grubunun özelliklerine ilişkin bilgiler (demografik özellikler) yer almaktadır.

Tablo 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzdelik Dağılım

Cinsiyet	f	%
Kadın	27	27,0
Erkek	73	73,0
Toplam	100	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan işverenlerin 27’si (% 27,0) kadın, 73 ‘ü (% 73,0) erkektir. Bu araştırmaya katılan işverenlerin çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Yaş Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım

Yaş	f	%
20-30 yas	21	21,0
31-40 yas	32	32,0
41-50 yas	35	35,0
51 yas ve ustü	12	12,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 21 (% 21,0) işveren 20-30 yaş arasında, 32 (% 32,0) işveren 31-40 yaş arasında, 35 (% 35,0) işveren 41-50 yaş arasında, 12 (% 12,0) işveren 51 yaş ve üzerindedir (Tablo 2).

Tablo 3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım

Eğitim Düzeyi	f	%
ilkokul	10	10,0
ortaokul	11	11,0
lise	39	39,0
üniversite	40	40,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 10 (% 10,0) işveren ilkokul, 11 (% 11,0) işveren ortaokul, 39 (% 39,0) işveren lise, 40 (% 40,0) işveren üniversite mezunudur (Tablo 3).

Tablo 4. Kurum Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımı

Kurum Türü	f	%
Gıda	6	6,0
Tekstil	6	6,0
Kara Kaşıtları (Otomotiv)	5	5,0
Spor Giyim (Eşofman, Kot)	5	5,0
Hazır Giyim	5	5,0
Termoplastik Ve Galatik Eşya Sanayi (Düğme İmali)	5	5,0
Ayakkabı, Suni Deri Ve Ayakkası Yan Sanayi	4	4,0
Orman Ürünleri Ve Ahşap Mobilya	5	5,0
Tıbbi Müstahzarat Sanayi İlaç	5	5,0
Matbaa Sanayi	6	6,0
Ana Kimya Sanayi (Badana Boya)	5	5,0
Elektronik Sanayi	5	5,0
Makine, Alet Ve Yedek Parça Sanayi (Büro Makineleri Makine , Tv)	6	6,0
Demir Bakır Dışı Metaller Ve Alaşımlar Sanayi (Altın)	6	6,0
Kağıt Ve Mukavva Mamülleri Sanayii (Etiket)	5	5,0
Toprak Sanayii (Kiremit, Tuğla Ve Ateş Tuğlası İmali)	5	5,0
Cam Ve Cam Eşya Sanayi Avize Taşı, Şişe	3	3,0
Çeşitli Kimya Sanayi (Petrol Türevi Maddelerden Ürünler İmali, Yağ Harmanlama Ve Lpg Gaz Dolu Tesisleri)	5	5,0
Kazan-Basınçlı Kaplar, Sınai Soğutma Ve Isıtma Sanayi (Klima Parçaları)	4	4,0
Kauçuk Sanayi (Tekerlek Lastiği)	4	4,0
Toplam (20)	100	100,0

Araştırmaya katılan işverenlerin kurum türlerine bakıldığında; 6 (% 6,0) işverenin kurum türünün gıda sanayi olduğu, 6 (% 6,0) işverenin kurum türünün tekstil olduğu, 5 (% 5,0) işverenin kurum türünün kara taşıtları sanayi (otomotiv) olduğu, 5 (%5,0) işverenin kurum türünün spor giyim (eşofman vb.) olduğu, 5 (%5,0) işverenin kurum türünün hazır giyim olduğu, 5 (%5,0) işverenin kurum türünün termoplastik ve galatik eşya sanayi (düğme imali) olduğu, 4 (%4,0) işverenin kurum türünün ayakkabı, suni deri ve ayakkabı yan sanayi olduğu, 5 (%5,0) işverenin kurum türünün orman ürünleri ve ahşap mobilya olduğu, 5 (%5,0) işverenin kurum türünün tıbbi müstahzarat sanayi (ilaç) olduğu, 6 (%6,0) işverenin kurum türünün matbaa sanayi olduğu , 5 (%5,0) işverenin kurum türünün ana kimya sanayi (Badana-boya) olduğu, 5 (%6,0) işverenin kurum türünün elektronik sanayi olduğu , 6 (% 6,0) işverenin kurum türünün makine, alet ve yedek parça sanayi (makine , tv) olduğu, 6 (%6,0) işverenin kurum türünün demir bakır dışı metaller ve alaşımlar sanayi (altın) olduğu görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 5. Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımı

Meslekte çalışma süresi	f	%
0-5 yıl	16	16,0
6-10 yıl	20	20,0
11-15 yıl	21	21,0
16 yıl ve üstü	43	43,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 16 (%16,0) işverenin meslekte çalışma süresinin 0-5 yıl arasında, 20 (% 20) işverenin meslekte çalışma süresinin 6-10 yıl arasında olduğu, 21 (% 21) işverenin meslekte çalışma süresinin 11-15 yıl arasında olduğu, 43 (%43) işverenin meslekte çalışma süresinin 16 yıl ve üstünde olduğu görülmektedir (Tablo 5).

Tablo 6. Engelli Yakını Bulunma Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımı

Engelli Yakını Bulunma	f	%
Evet	34	34,0
Hayır	66	66,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 34 (% 34,0) işverenin engelli yakını olduğu, 66 (% 66,0) işverenin engelli yakını olmadığı görülmektedir (Tablo 6).

Tablo 7. İşverenin Engelinin Olması Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımı

İşverenin Engelinin Olması	f	%
Evet	1	1,0
Hayır	99	99,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 1 (% 2,0) işverenin engelinin olduğu, 99 (99,0) işverenin engelinin olmadığı görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 7.1 İşverenin Engelinin Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım

İşverenin Engelinin Türü	f	%
Engeli Olmayan İşverenler	99	99,0
Ortopedik Engeli Olan İşveren	1	1,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan işverenlerden engeli olan 1 (%1,0) işverenin engel türünün ortopedik engel olduğu görülmüştür (Tablo 7.1).

Tablo 8. Çalıştırdığı / Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü Değişkenine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılım

Çalıştırdığı / Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü	f	%
Zihinsel engelli	12	12,0
Görme engelli	5	5,0
İşitme engelli	14	14,0
Ortopedik engelli	42	42,0
Konuşma engelli	27	27,0
Toplam	100	100,0

Araştırmaya katılan 12 (% 12,0) işverenin zihin engelli birey, 5 (%5,0) işverenin görme engelli birey, 14 (%14,0) işverenin işitme engelli birey, 42 (% 42,0) işverenin ortopedik engelli birey, 27 (%27,0) işverenin dil ve konuşma engelli birey çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü görülmektedir (Tablo 8). Araştırma grubunu oluşturan işverenlerin çoğunluk ortopedik engellileri işyerlerinde çalıştırmayı düşündükleri anlaşılmaktadır.

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği; engellilerin yasal hakları, toplumsal yaşam, iş becerileri, devlet politikası, engelli bireyle çalışmanın işveren üzerindeki etkisi, rehberlik ve danışma hizmetleri, hukuksal hakları gibi alanlar ile ilgili 57 sorudan oluşmaktadır. Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeklerinden oluşmaktadır.

Tablo 9 . İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçekleri İçin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

İstatistiksel Kavramlar		Toplam	Çalışan Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Toplumsal Yaşamdaki Yeri
N		100	100	100	100
Aritmetik Ortalama		225,15	82,3900	77,2000	57,5600
Ortalamanın Standart Hatası		2,029	1,02375	,79455	,58695
Standart Sapma		20,294	10,23748	7,94552	5,86949
Skewness		,736	,283	,171	,409
Skewness Hata		,241	,241	,241	,241
Kurtosis		,114	,395	,066	-,504
Kurtosis Hata		,478	,478	,478	,478
Yüzdellikler	25	210,00	75,2500	72,2500	54,0000
	50	222,00	83,5000	76,0000	56,5000
	75	235,75	88,0000	81,7500	61,0000
Kolmogorov-Smirnov z		,926	,792	,999	1,280
P		p>,05	p>,05	p>,05	p>,05

İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği toplam ve alt ölçekleri için yapılan tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 9'da verilmiştir. Tüm aritmetik ortalama değerleri, beklenen ortalama değerlerden yüksek bulunmuştur. Genel olarak çalışma grubunun engelli çalışanlara ilişkin olumlu tutum sergiledikleri anlaşılmaktadır. Standart sapma değerleri incelendiğinde ise, çalışma grubunun, ölçülen özellik açısından heterojen olduğu görülmektedir. Test toplamında ortalamanın standart hatası

2,029'dur ve bu sonuç kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır. Alt ölçek standart hataları ise daha da düşük düzeydedir. Ölçeğin geneli için yapılan skewness analizlerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Bu sonuç çalışma grubunun puan dağılımının pozitif çarpık olduğunu göstermektedir. Ancak alt ölçekler için normal dağılım özelliği söz konusudur. Kurtosis analizlerinde istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar bulunmamıştır. Bu sonuca bağlı olarak basıklık özelliğinin normal sınırlar içinde olduğu söylenebilir. Ölçek puan dağılımının evren parametresini temsil etme özelliği için yapılan Kolmogorov-Smirnov testinde anlamlı sonuçlar bulunmamıştır. Ölçek puan dağılımlarının evren parametresindeki dağılıma benzer olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 8).

Test toplam puanları temel alındığında 210'nun altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 209 ile 235,74 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 235,75'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanları temel alındığında 75,25'in altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 75,24 ile 87 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 88'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler. Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanları temel alındığında 72,25'nun altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 72,24 ile 81,74 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 81,75'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler. Toplumsal Yaşamdaki Yeri toplam puanları temel alındığında 54'ün altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 55 ile 60 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 61'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler.

Test toplam puanının çarpık olması ve araştırmanın süresiz değişkenlerindeki kategori sayısının 30'un altına inmesi gerekçesiyle, araştırmada nonparametrik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 10. Cinsiyet Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Mann-Whitney “U” Testi Sonuçları

Cinsiyet		N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	z	p
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Bayan	27	51,83	1399,50	949,500	-,280	p>,05
	Erkek	73	50,01	3650,50			
	Toplam	100					
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Bayan	27	49,91	1347,50	969,500	-,124	p>,05
	Erkek	73	50,72	3702,50			
	Toplam	100					
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Bayan	27	39,02	1053,50	675,500	-2,412	p<,05
	Erkek	73	54,75	3996,50			
	Toplam	100					
Genel Toplam	Bayan	27	37,39	1009,50	631,500	-2,750	p<,01
	Erkek	73	55,35	4040,50			
	Toplam	100					

Çalışma grubunun cinsiyet değişkenine göre engelli çalışanlara yönelik toplam tutum puanları için yapılan Mann-Whitney U testinde istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık erkek işverenler lehine gerçekleşmiştir. Erkek işverenlerin, bayan işverenlere göre engelli çalışanlara yönelik daha fazla olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Benzer bir sonuç Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) için de geçerlidir. Kadın işverenlerin engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme düzeyi, erkek işverenlerden anlamlı derecede daha düşüktür. Çalışanı Olarak Engelli Bireylere

Yönelik Tutum Ölçeği ve Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği alt ölçekleri için yapılan cinsiyete ilişkin Mann-Whitney U testinde anlamlı farklıklar bulunamamıştır. Kadın ve erkek işverenlerin, çalışanı ve birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumları istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır (Tablo 10).

Tablo 11. Yaş Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Yaş	N	Sıralamalar Ortalaması	Kaykare	sd	p	
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	20-30 yaş	21	45,31	5,761	3	p>,05
	31-40 yaş	32	43,38			
	41-50 yaş	35	58,97			
	51 yaş ve üstü	12	53,88			
	Toplam	100				
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	20-30 yaş	21	57,83	3,713	3	p>,05
	31-40 yaş	32	49,48			
	41-50 yaş	35	44,46			
	51 yaş ve üstü	12	58,00			
	Toplam	100				
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	20-30 yaş	21	48,21	12,072	3	p<,01
	31-40 yaş	32	49,41			
	41-50 yaş	35	43,80			
	51 yaş ve üstü	12	76,96			
	Toplam	100				
Genel Toplam	20-30 yaş	21	47,12	7,927	3	p<,05
	31-40 yaş	32	44,41			
	41-50 yaş	35	50,94			
	51 yaş ve üstü	12	71,38			
	Toplam	100				

Çalışma grubunun yaş düzeyi değişkenine göre engelli çalışanlara yönelik toplam tutum puanları için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 11’da gösterilmiştir. Test toplam puanı temel alındığında yaş düzeyi için yapılan analizde,

istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Puan sıralamalar ortalaması en düşük olan grup 31-40 yaştır. En olumlu tutum 51 yaş ve üstünden elde edilmiştir(SO:71,38). Yaş düzeyi yükseldikçe işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin daha olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır.

Ölçeğin Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği için yapılan istatistiksel analizde de ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yine 51 yaş ve üstünde bulunan işverenler, engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme açısından, diğer yaş gruplarından daha olumlu tutum geliştirmişlerdir (SO: 71,38).

Tutum ölçeğinin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği ve Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği alt ölçeklerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir. Çeşitli yaş grubundaki işverenlerin, çalışanı ve birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumları istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır.

Tablo 12. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi		N	Sıralamalar Ortalaması	Kaykare	sd	p
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	İlkokul	10	61,10	11,314	3	p<,01
	Ortaokul	11	59,09			
	Lise	39	57,54			
	Üniversite	40	38,63			
	Toplam	100				
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	İlkokul	10	54,95	9,386	3	p<,05
	Ortaokul	11	29,64			
	Lise	39	47,19			
	Üniversite	40	58,35			
	Toplam	100				
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	İlkokul	10	49,05	,612	3	p>,05
	Ortaokul	11	49,23			
	Lise	39	48,41			
	Üniversite	40	53,25			
	Toplam	100				
Genel Toplam	İlkokul	10	57,80	1,459	3	p>,05
	Ortaokul	11	51,09			
	Lise	39	46,68			
	Üniversite	40	52,24			
	Toplam	100				

Eğitim düzeyi değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutum ölçeği puanları için yapılan Kruskal Wallis test sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. Tutum ölçeğin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları ve Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeklerinde eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İşverenlerin bir çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumları (Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçek) farklılaşmaktadır (p<,01). Konuya yönelik en olumlu tutum ilkökul mezunu işverenlerde görülmektedir (SO:61,10). Eğitim düzeyi yükseldikçe bu tutum

olumsuz yöne doğru kaymaya başlamıştır. Üniversite mezunlarında en düşük (olumsuz) tutum söz konusudur (SO:38,63).

İşverenlerin birey olarak engelli kişilere yönelik tutumları da (Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçek) eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir ($p<,05$). Üniversite mezunları, birey olarak engelli çalışanlara karşı en olumlu tutumu göstermişlerdir (SO:58,35). Çalışanı olarak en olumsuz tutumu takınmalarına karşı, birey olarak en yüksek tutumu geliştirmiş olmaları, araştırmanın en önemli bulgularından biridir. Birey olarak engelli kişilere yönelik tutumda en düşük ortalama ortaokul mezunlarına ait olmuştur (SO:29,64).

Testin toplam ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeğinde, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 13. Kurum Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kurum Türü	N	Sıralamalar Ortalaması	Kaykare	sd	P	
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Gıda	6	36,67	15,278	19	p>,05
	Tekstil	6	46,75			
	Kara Taşıtları (Otomotiv)	5	47,20			
	Spor Giyim (Eşofman, Kot)	5	65,80			
	Hazır Giyim	5	53,90			
	Termoplastik ve Galatik Eşya Sanayi (Düğme İmali)	5	38,80			
	Ayakkabı, Suni Deri ve Ayakkabı Yan Sanayi	4	36,00			
	Orman Ürünleri ve Ahşap Mobilya	5	67,20			
	Tıbbi Müstahzarat Sanayi (İlaç)	5	37,50			
	Matbaa Sanayi	6	60,83			
	Ana Kimya Sanayi (Badana, Boya)	5	44,40			
	Elektronik Sanayi	5	62,10			
	Makine, Alet ve Yedek Parça Sanayi (Büro Makineleri, Makine, TV)	6	54,25			
	Demir Bakır Dışı Metaller ve Alaşımlar Sanayi (Altın)	6	45,08			
	Kağıt ve Mukavva Mamulleri Sanayi (Etiket)	5	31,70			
	Toprak Sanayi (Kiremit, Tuğla ve Ateş Tuğlası İmali)	5	64,90			

	Cam ve Cam Eşya Sanayi (Avize Taşı, Şişe)	3	66,67			
	Çeşitli Kimya Sanayi (Petrol Türevi Maddelerden Ürünler İmali, Yağ Harmanlama ve Lpg Gaz Dolu Tesisleri)	5	64,00			
	Kazan-Basınçlı Kaplar, Sınai Soğutma ve Isıtma Sanayi (Klima Parçaları)	4	42,88			
	Kauçuk Sanayi (Tekerek Lastiği)	4	46,38			
	Toplam (20)	100				
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Gıda	6	39,08	17,069	19	p>,05
	Tekstil	6	45,33			
	Kara Taşıtları (Otomotiv)	5	45,00			
	Spor Giyim (Eşofman, Kot)	5	63,40			
	Hazır Giyim	5	33,90			
	Termoplastik ve Galatik Eşya Sanayi (Düğme İmali)	5	46,20			
	Ayakkabı, Suni Deri ve Ayakkabı Yan Sanayi	4	63,63			
	Orman Ürünleri ve Ahşap Mobilya	5	50,20			
	Tıbbi Müstahzarat Sanayi (İlaç)	5	47,90			
	Matbaa Sanayi	6	51,42			
	Ana Kimya Sanayi (Badana, Boya)	5	65,60			
	Elektronik Sanayi	5	73,00			
	Makine, Alet ve Yedek Parça Sanayi (Büro Makineleri, Makine, TV)	6	62,25			
	Demir Bakır Dışı	6	52,83			

	Metaller ve Alaşımlar Sanayi (Altın)					
	Kağıt ve Mukavva Mamulleri Sanayi (Etiket)	5	28,00			
	Toprak Sanayi (Kiremit, Tuğla ve Ateş Tuğlası İmali)	5	41,90			
	Cam ve Cam Eşya Sanayi (Avize Taşı, Şişe)	3	73,67			
	Çeşitli Kimya Sanayi (Petrol Türevi Maddelerden Ürünler İmali, Yağ Harmanlama ve Lpg Gaz Dolu Tesisleri)	5	37,60			
	Kazan-Basınçlı Kaplar, Sınai Soğutma ve Isıtma Sanayi (Klima Parçaları)	4	44,25			
	Kauçuk Sanayi (Tekerlek Lastiği)	4	57,13			
	Toplam (20)	100				
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Gıda	6	25,92	20,962	19	p>,05
	Tekstil	6	56,25			
	Kara Taşıtları (Otomotiv)	5	48,00			
	Spor Giyim (Eşofman, Kot)	5	54,80			
	Hazır Giyim	5	40,10			
	Termoplastik ve Galatik Eşya Sanayi (Düğme İmali)	5	40,60			
	Ayakkabı, Suni Deri ve Ayakkabı Yan Sanayi	4	51,75			
	Orman Ürünleri ve Ahşap Mobilya	5	50,80			
	Tıbbi Müstahzarat Sanayi (İlaç)	5	61,00			
	Matbaa Sanayi	6	54,75			

	Ana Kimya Sanayi (Badana, Boya)	5	67,70			
	Elektronik Sanayi	5	67,70			
	Makine, Alet ve Yedek Parça Sanayi (Büro Makineleri, Makine, TV)	6	59,25			
	Demir Bakır Dışı Metaller ve Alaşımlar Sanayi (Altın)	6	52,58			
	Kağıt ve Mukavva Mamulleri Sanayi (Etiket)	5	17,10			
	Toprak Sanayi (Kiremit, Tuğla ve Ateş Tuğlası İmali)	5	49,60			
	Cam ve Cam Eşya Sanayi (Avize Taşı, Şişe)	3	77,83			
	Çeşitli Kimya Sanayi (Petrol Türevi Maddelerden Ürünler İmali, Yağ Harmanlama ve Lpg Gaz Dolum Tesisleri)	5	56,10			
	Kazan-Basınçlı Kaplar, Sınai Soğutma ve Isıtma Sanayi (Klima Parçaları)	4	39,88			
	Kauçuk Sanayi (Tekerlek Lastiği)	4	47,50			
	Toplam (20)	100				
Genel Toplam	Gıda	6	32,75	17,405	19	p>,05
	Tekstil	6	49,75			
	Kara Taşıtları (Otomotiv)	5	42,10			
	Spor Giyim (Eşofman, Kot)	5	66,00			
	Hazır Giyim	5	39,60			
	Termoplastik ve Galatik Eşya Sanayi (Düğme İmali)	5	37,00			

Ayakkabı, Suni Deri ve Ayakkabı Yan Sanayi	4	53,50			
Orman Ürünleri ve Ahşap Mobilya	5	60,10			
Tıbbi Müstahzarat Sanayi (İlaç)	5	46,50			
Matbaa Sanayi	6	56,25			
Ana Kimya Sanayi (Badana, Boya)	5	57,60			
Elektronik Sanayi	5	68,00			
Makine, Alet ve Yedek Parça Sanayi (Büro Makineleri, Makine, TV)	6	59,67			
Demir Bakır Dışı Metaller ve Alaşımlar Sanayi (Altın)	6	48,08			
Kağıt ve Mukavva Mamulleri Sanayi (Etiket)	5	23,20			
Toprak Sanayi (Kiremit, Tuğla ve Ateş Tuğlası İmali)	5	57,10			
Cam ve Cam Eşya Sanayi (Avize Taşı, Şişe)	3	76,83			
Çeşitli Kimya Sanayi (Petrol Türevi Maddelerden Ürünler İmali, Yağ Harmanlama ve Lpg Gaz Dolum Tesisleri)	5	52,90			
Kazan-Basınçlı Kaplar, Sınai Soğutma ve Isıtma Sanayi (Klima Parçaları)	4	39,63			
Kauçuk Sanayi (Tekerlek Lastiği)	4	54,38			
Toplam (20)	100				

Çalışma grubunun kurum türü değişkenine göre engelli çalışanlara yönelik toplam tutum puanları için yapılan Kruskal – Wallis testi sonuçları Tablo 13 ‘de gösterilmiştir. Testin toplam ve Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeklerinde, kurum türüne göre anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Tablo 14. Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Çalışma yılı	N	Sıralamalar Ortalaması	Kaykare	sd	p	
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	0-5 yıl	16	42,44	8,098	3	p<,05
	6-10 yıl	20	38,73			
	11-15 yıl	21	57,12			
	16 yıl ve üstü	43	55,74			
	Toplam	100				
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	0-5 yıl	16	57,56	3,087	3	p>,05
	6-10 yıl	20	56,83			
	11-15 yıl	21	45,00			
	16 yıl ve üstü	43	47,62			
	Toplam	100				
Toplumsal Yaşamdaki Yeri.	0-5 yıl	16	47,00	3,323	3	p>,05
	6-10 yıl	20	60,95			
	11-15 yıl	21	47,10			
	16 yıl ve üstü	43	48,60			
	Toplam	100				
Genel Toplam	0-5 yıl	16	41,00	2,765	3	p>,05
	6-10 yıl	20	55,55			
	11-15 yıl	21	48,05			
	16 yıl ve üstü	43	52,88			
	Toplam	100				

İşverenlerin meslekte çalışma süresi değişkenine göre engelli çalışanlara yönelik tutum testi toplam ve alt ölçekleri için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda sadece Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Tablo 14). Çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan işverenlerin çalışanı olarak engelli bireylere ilişkin tutumları en yüksek düzeydedir (SO:57,12). Çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan işverenlerin tutumları ise

en düşük düzeydedir (SO:38,73). Genel olarak engelli bireylere yönelik tutumlar, çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmamıştır.

Tablo 15. Engelli Yakını Bulunma Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Engelli Yakını Bulunma		N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	z	p
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Var	34	49,69	1689,50	1094,500	-,200	p>,05
	Yok	66	50,92	3360,50			
	Toplam	100					
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Var	34	59,87	2035,50	803,500	-2,321	p<,05
	Yok	66	45,67	3014,50			
	Toplam	100					
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Var	34	51,44	1749,00	1090,000	-,234	p>,05
	Yok	66	50,02	3301,00			
	Toplam	100					
Genel Toplam	Var	34	51,06	1736,00	1103,000	-,138	p>,05
	Yok	66	50,21	3314,00			
	Toplam	100					

Tablo 15’de engelli bir yakını bulunma özelliğine göre işverenlerin engelli bireylere ilişkin tutum puanları için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları yer almıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda sadece Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Engelli

bir yakını bulunan işverenin bir birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumu, engelli bir yakını bulunmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Testin toplam ve diğer alt ölçeklerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir.

Tablo 16. İşverenin Engelinin Olması Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin İstatistik Sonuçları

İşverenin Engelinin Olması		N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Var	1	26,50	26,50
	Yok	99	50,74	5023,50
	Toplam	100		
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Var	1	56,00	56,00
	Yok	99	50,44	4994,00
	Toplam	100		
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Var	1	22,00	22,00
	Yok	99	50,79	5028,00
	Toplam	100		
Genel Toplam	Var	1	15,00	15,00
	Yok	99	50,86	5035,00
	Toplam	100		

Araştırma grubundaki işverenlerin sadece birinde engellilik özelliği söz konusudur. Bu nedenle engel değişkenine göre tutum puanları için fark analizi yapılamamıştır. Testin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği , Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeklerinde ve toplam puanda engelli bireyin puanları, normal işverenlere göre daha düşük düzeydedir. Sadece Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde engelli işverenin puanı, engelsiz işverenlerden daha yüksek bulunmuştur (Tablo 16).

Tablo 17. Çalıştırdığı / Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü Değişkenine Göre İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Ve Alt Ölçek Puanları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Çalıştırdığı / Çalıştırmayı Düşündüğü Engel Türü	N	Sıralamalar Ortalaması	Kaykare	sd	p	
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Zihin engelli	12	61,25	3,393	4	p>05
	Görme engelli	5	62,30			
	İşitme engelli	14	51,71			
	Ortopedik engelli	42	48,67			
	Konuşma engelli	27	45,76			
	Toplam	100				
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Zihin engelli	12	39,29	2,883	4	p>,05
	Görme engelli	5	43,10			
	İşitme engelli	14	55,14			
	Ortopedik engelli	42	53,31			
	Konuşma engelli	27	50,07			
	Toplam	100				
Toplumsal Yaşamdaki Yeri	Zihin engelli	12	43,25	3,992	4	p>,05
	Görme engelli	5	30,20			
	İşitme engelli	14	56,18			
	Ortopedik engelli	42	51,62			
	Konuşma engelli	27	52,80			
	Toplam	100				
Genel Toplam	Zihin engelli	12	52,13	,283	4	p>,05
	Görme engelli	5	44,80			
	İşitme engelli	14	50,79			
	Ortopedik engelli	42	51,20			
	Konuşma engelli	27	49,59			
	Toplam	100				

İşverenlerin çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü engel türü değişkenine göre engelli bireylere yönelik tutum puanları için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur. Hem genel toplam hem de alt ölçek toplamı için yapılan

analizlerde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Engel türüne göre işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları farklılaşmamaktadır.

BÖLÜM V

YARGI VE ÖNERİLER

YARGI

Bu çalışmada işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işverenliğini yaptığı kurum türü, meslekteki çalışma süresi, engelli yakını olup olmama, engelinin olup olmaması, çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü engelli bireye göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Benzer araştırmalara yer verilmiş, araştırma sonuçları yorumlanarak literatür ile ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

Birinci amaç cümlemizde cinsiyet değişkenine göre işverenlerin çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumlarına bakıldığında istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık erkek işverenler lehine gerçekleşmiştir. Erkek işverenlerin, bayan işverenlere göre engelli çalışanlara yönelik daha fazla olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Benzer bir sonuç Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) için de geçerlidir. Kadın işverenlerin engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme düzeyi, erkek işverenlerden anlamlı derecede daha düşüktür. Ölçeğin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik İşveren Tutumları ve Birey Olarak Engelli Bireylere Yönelik İşveren Tutumları alt ölçekleri için yapılan cinsiyete ilişkin Mann-Whitney U testinde anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Kadın ve erkek işverenlerin, çalışanı ve birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumları istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır.

Gade ve Toutges (1983), çalışmalarında benzer bir sonuç bulmuşlardır. İşverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında işverenin cinsiyet değişkeninin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Satcher ve Dooley Dickey (1992), işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında işverenin cinsiyet değişkeninin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

İkinci amaç cümlemizde yaş değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında işverenlerin engelli çalışanlara yönelik toplam tutum puanları temel alındığında yaş düzeyi için yapılan analizde, istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Puan sıralamalar ortalaması en düşük olan grup 31-40 yaşdır. En olumlu tutum 51 yaş ve üstünden elde edilmiştir (SO:71,38). Yaş düzeyi yükseldikçe işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin daha olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Ölçeğin Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği için yapılan istatistiksel analizde de ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yine 51 yaş ve üstünde bulunan işverenler, engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme açısından, diğer yaş gruplarından daha olumlu tutum geliştirmişlerdir (SO:76,96). Tutum ölçeğinin Çalışanı Olarak ve Birey Olarak İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları alt ölçeklerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir. Çeşitli yaş grubundaki işverenlerin, çalışanı ve birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumları istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır.

Gade ve Toutges (1983), çalışmalarında benzer bir sonuç bulmuşlardır. İşverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında işverenin yaş değişkeninin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Satcher ve Dooley Dickey (1992), işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına ve bu bireylerle birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarında işverenin yaş değişkeninin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Üçüncü amaç cümlemizde eğitim durumu değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında tutum ölçeğinin Çalışanı Olarak ve Birey Olarak İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutumları alt ölçeklerinde eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan en az ,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İşverenlerin bir çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumları (Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği) farklılaşmaktadır ($p<,01$). Konuya yönelik en olumlu tutum ilkokul mezunu işverenlerde görülmektedir (SO:61,10). Eğitim düzeyi yükseldikçe bu

tutum olumsuz yöne doğru kaymaya başlamıştır. Üniversite mezunlarında en düşük (olumsuz) tutum söz konusudur (SO:38,63).

İşverenlerin birey olarak engelli kişilere yönelik tutumları da (Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçek) eğitim düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir ($p<,05$). Üniversite mezunları, birey olarak engelli çalışanlara karşı en olumlu tutumu göstermişlerdir (SO:58,35). Çalışanı olarak en olumsuz tutumu takınmalarına karşı, birey olarak en yüksek tutumu geliştirmiş olmaları, araştırmanın en önemli bulgularından biridir. Birey olarak engelli kişilere yönelik tutumda en düşük ortalama ortaokul mezunlarına ait olmuştur (SO:29,64).

Testin toplam ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeğinde, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar elde edilememiştir.

Özmen (1996) , işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını çeşitli değişkenler açısından karşılaştırdığı araştırma sonuçlarına göre, işverenin eğitim düzeyi ile engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır

Tobias (1989), yaptığı araştırmasında eğitim durumunun işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarında etkili olduğunu belirtmiştir.

Dördüncü amaç cümlemizde kurum türü değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında tutum ölçeğinin hem toplam puan hem de alt ölçeklerinde işverenlerin tutumlarının kurum türüne göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Furnham ve Pendred (1983), Fugua, Fatburn ve Gade (1983) yaptığı araştırmalarında kurum türünün işverenlerin tutumlarında farklılık oluşturmadığını bulmuşlardır. Bu sonuç yapılan araştırmayı desteklemektedir.

Beşinci amaç cümlemizde meslekte çalışma süresi değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında, işverenlerin meslekte çalışma süresi değişkenine göre engelli çalışanlara yönelik tutum testi toplam ve alt ölçekleri için yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda sadece Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları alt ölçeğinde istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan işverenlerin çalışanı olarak engelli bireylere ilişkin tutumları en yüksek düzeydedir (SO:57,12). Çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan işverenlerin tutumları ise en düşük düzeydedir (SO:38,73).

Genel olarak engelli bireylere yönelik tutumlar, çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmamıştır. Bu durumda meslekte çalışma süresinin tek başına tutumlar üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir

Altıncı amaç cümlemizde engelli yakını bulunma değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında, yapılan istatistiksel analizler sonucunda sadece Birey Olarak Engelli Bireylere Yönelik İşveren Tutumları alt ölçeğinde ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Engelli bir yakını bulunan işverenin bir birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumu, engelli bir yakını bulunmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir. Testin toplam ve diğer alt ölçeklerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir.

Engelli yakını bulunan işverenlerin, engelli bireylerin yaşadıkları zorluklara tanık oldukları düşünülürse, engelli bireylerin bağımsız bir birey olabilmelerinde çalışma hayatına katılmalarının ne denli önemli olduğunun bilincinde olmaları nedeniyle engelli yakını olan işverenlerin, engelli bireylere ilişkin tutumlarının olumlu olduğu düşünülebilir.

Yedinci amaç cümlemizde kendilerinde bir engel bulunma değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında, araştırma grubundaki işverenlerin sadece birinde engellilik özelliği söz konusudur. Bu nedenle engel değişkenine göre tutum puanları için fark analizi yapılamamıştır. Testin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik İşveren Tutumları, Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt

ölçeklerinde ve toplam puanda engelli bireyin puanları, normal işverenlere göre daha düşük düzeydedir. Sadece Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde engelli işverenin puanı, engelsiz işverenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Engeli olan işverenin, engelli bireylerin yaşadıkları zorlukları bire bir yaşamasından, onların da bağımsız bireyler olarak yaşamlarını sürdürmelerini istemesi açısından engeli olan işverenin tutumunun olumlu olduğu düşünülebilir.

Sekizinci amaç cümlemizde çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü engel türü değişkenine göre işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına bakıldığında, işverenlerin çalıştırdığı / çalıştırmayı düşündüğü engel türü değişkenine göre engelli bireylere yönelik tutum puanları farklılaşmamaktadır.

Özmen (1996) , işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışılmasına yönelik tutumlarını çeşitli değişkenler açısından karşılaştırdığı araştırma sonuçlarına göre, engel türü ile işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları ile ilgili yapılan bu çalışmada özetle aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- 1- Cinsiyet değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin toplam tutum puanları ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) tutum puanları farklılaşmaktadır. Bu farklılık erkek işverenler lehine gerçekleşmiştir.
- 2- Yaş değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin toplam tutum puanları ve Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) tutum puanları farklılaşmaktadır. Yaş düzeyi yükseldikçe işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin daha olumlu tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Toplam tutum puanlarında, puan sıralamalar ortalaması en düşük olan grup 31-40 yaşır. En olumlu tutum 51 yaş ve üstünden

elde edilmiştir. Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeği (engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenmesi) tutum puanlarında yine 51 yaş ve üstünde bulunan işverenler, engellilerin toplumsal yaşamdaki yerini kabullenme açısından, diğer yaş gruplarından daha olumlu tutum geliştirmişlerdir

- 3- Eğitim durumu değişkenine göre; işverenlerin tutum ölçeğinin çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumları ve birey olarak engelli kişilere yönelik tutumların alt ölçeklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumları olumsuz yöne doğru kaymaya başlamıştır. Üniversite mezunlarında en düşük (olumsuz) tutum söz konusudur. Üniversite mezunlarının çalışanı olarak en olumsuz tutumu takınmalarına karşı, birey olarak en yüksek tutumu geliştirmiş olmaları, araştırmanın en önemli bulgularından biridir. Birey olarak engelli kişilere yönelik tutumda en düşük ortalama ortaokul mezunlarına ait olmuştur.
- 4- Kurum türü değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları farklılaşmamaktadır.
- 5- Mesleki deneyim değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumları sadece Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışma süresi 11-15 yıl arasında olan işverenlerin çalışanı olarak engelli bireylere ilişkin tutumları en yüksek düzeydedir. Çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan işverenlerin tutumları ise en düşük düzeydedir.
- 6- Engelli yakını olup olmaması değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına bakıldığında sadece Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik İşveren Tutumları alt ölçeğinde düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Engelli bir yakını bulunan işverenin bir birey olarak engelli bireylere ilişkin tutumu, engelli bir yakını bulunmayanlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

- 7- Kendilerinde bir engeli olup olmaması değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına bakıldığında, araştırma grubundaki işverenlerin sadece birinde engellilik özelliği söz konusudur. Bu nedenle engel değişkenine göre tutum puanları için fark analizi yapılamamıştır. Testin Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları, Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeklerinde ve toplam puanda engelli bireyin puanları, normal işverenlere göre daha düşük düzeydedir. Sadece Birey Olarak Engelli Kişilere İlişkin Tutumları alt ölçeğinde engelli işverenin puanı, engelsiz işverenlerden daha yüksek bulunmuştur.
- 8- Çalıştırdığı veya çalıştırmayı düşündüğü engelli bireyin engel değişkenine göre; işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin tutumlarında, hem genel toplam hem de alt ölçek toplamı için yapılan analizlerde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Engel türüne göre işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları farklılaşmamaktadır.

ÖNERİLER

- 1- İşverenler engelli çalışanların özellikleri , yapabildikleri işler, çalışma verimlilikleri, mesleki bilgi ve becerileri konusunda bilgilendirici oturumlar, seminerler, hizmet-içi eğitim programları düzenlenerek bilgilendirilebilir.
- 2- Engelli çalışanlara yönelik işverenlerin tutumlarının olumlu yönde değişmesi ve sürdürülmesi için, engelli çalışanlar ile işverenlerin etkileşimine dayalı seminer, toplantı veya çalışma grupları oluşturulabilir.
- 3- Engelli çalışanların istihdamının sağlanması ve artırılmasında işverenlerin engel türüne ilişkin uzmanlar ile işbirliği içinde olması sağlanabilir.
- 4- Engelli çalışanların karşılaştıkları sorunlara ilişkin rehberlik ve danışma hizmeti geliştirilebilir.
- 5- İşverenler, işyerlerinin fiziksel şartlarının engelli çalışana göre düzenlenmesi , gerekli araç gerecin sağlanması konusunda bilgilendirilmeli ve destek yardım hizmeti sunulabilir.
- 6- Engelli bireylerin çalışma hayatına katılmalarını sağlamada sadece işverenler değil, çalışan personel ve toplumun diğer bireylerini bilgilendirici çalışmalar yapılabilir, bu konuda kitle iletişim araçlarından yararlanılabilir.
- 7- İşverenlerin, engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarında etkili olan diğer değişkenler araştırılmalıdır.
- 8- İşverenlere, devlet engelli bireylerin istihdamı konusunda gerçekçi, teşvik edici, ödüllendirici bir politika izlenebilir.

- 9- Araştırma bulgularının genellenebilirliğini arttırmak için araştırma, farklı işverenler, farklı iş alanları ve farklı araştırmacılar tarafından yinelenabilir.
- 10- Engelli bireyler ile aynı ortamda çalışan diğer çalışanların bu bireylerin çalışma yaşamına ilişkin duygu, düşünce ve davranışlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir.
- 11- Normal bireyler ile aynı ortamda çalışan engelli çalışanların normal bireylerin çalışma yaşamına ilişkin duygu, düşünce ve davranışlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir.
- 12- Çalışan engelli bireylerin, çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları belirleyen çalışmalar yapılabilir.
- 13- İşverenlerin, engelli birey çalıştırmasına ilişkin yaşadıkları zorlukları belirleyen çalışmalar yapılabilir.
- 14- Kadınlar sosyal olaylara karşı daha duyarlı olmaktadır. Araştırma sonucu bu yargı ile çelişmektedir. Daha geniş sayıda kadın işverenler ile bu çalışmanın yapılması yararlı olabilir.
- 15- Araştırmacı tarafından aynı çalışma 5 yıl sonra tekrar yapılarak olumlu tutum takınanların işyerlerinde çalıştırdıkları engelli sayısının artıp artmadığı sınıanabilir.
- 16- Tutumlar davranışların ön görünümüdür. Başka araştırmalarda olumlu tutumların davranışa dönüşüp dönüşmediği de sınıanabilir.

KAYNAKÇA

- AAMR/American Association on Mental Retardation. Mental Retardation: Definition, Classification and Systems of Supports. (9th Edition) Washington, DC, 1993.
- Akçamete,G. “İşitme Yetersizliği Olan Çocuklar”. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş.** (Ed.A.Ataman). Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.
- Akkaya, S. Türkiye’de İnsan Kaynakları Açısından Sakatlık ve Sakatların İstihdamı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, 2002.
- Arıkan, Ç. **Türkiye’de Görme Engelli Kadınlar:Sorunlar, Beklentiler, Çözüm Önerileri** .Ankara: Körler Federasyonu Yayını, No:3, 2001.
- Ataman, A. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş.** Ankara:Ümit Ofset, 2003.
- Atkinson, Rita., and Atkinson , Richard., **Psikolojiye Giriş II.**Çevirenler: Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz. İstanbul: Sosyal Yayınları, 1995.
- Baran, N. İşverenlerin Zihin Engelli Bireylerin İstihdamına İlişkin Görüş Ve Önerileri. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2003.
- Bilgin, K.U. ”**Özürlülerin İstihdamı**”**Türk-İş 1999 Yıllığı Değişimin Dinamikleri.** Ankara:Türk-İş Araştırma Merkezi Cilt 1, 1999.
- Böcü-Boran, B. Türkiye ‘de Özürlülerin Büro Hizmetlerinde İstihdam Edilmesi Açısından Mesleki Eğitimin Önemi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.

Butler, K.G., "Speech and Language Disorders". **Exceptionalities in Children and Youth**. Edited by Lyndal M. Bullock. U.S.A: Allyn and Bacon A Division of Simon and Schuster Inc, 1992.

Cavkaytar, A. Ankara Eğitilebilir Çocuklar İş Okulu Öğrencilerinin İş Eğitimine Yönelik Tutumları. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1990.

Christman, L.A., Slaten , B.L. Attitudes Toward People With Disabilities And Judgments Of Employment Potential. **Perceptual And Motor Skills**,72 (2) , 1991.

Culatta, R.A., Tompkins, J.R. **Fundamentals Of Special Education What Very Teacher Needs To Know**. New Jersey: Prentice Hall Inc. Simon ve Schuster A Viacom Company, 2-3, 1999.

Cüceloğlu , D. **İnsan ve Davranışı**. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1997.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mesleki Rehabilitasyon ve Korunmalı İşyeri Raporu. Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kuruluna Sunulan Birinci Taslak. Ankara, 1996.

Doğan, E. **Görme Özürlülerin İstihdamı İle İlgili Uygulamalar, Görme Özürlülerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı**. Ankara: Altı Nokta Körlere Hizmet Vakfı, Yayın No:2, 1995.

D.P.T. **Bedensel Engellilerin Bugünkü İstihdam Durumu ve Yeni İş İmkanlarının Belirlenmesi**. Bedensel Engellileri Güçlendirme Vakfı, 1989.

- Eripek, S. "Zekâ Geriliği Olan Çocuklar". **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş**. (Ed.A.Ataman). Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.
- Ernam, A.N., **Açıklamalı ve Uygulamalı Sosyal Sigortalar Mevzuatı**. Ankara:Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1990.
- Ersoy, Ö., Avcı, N. **Özel Gereksinimi Olan Çocuklar Ve Eğitimleri."**Özel Eğitim". İstanbul:Yapa Yayınları, 2001.
- Fırat, A. Küçük İşyeri Sahiplerinin Eğitilebilir Düzeyde Zihinsel Özürlü Olan Çocukları İşyerinde Çalıştırmaya Karşı Tutumları. Ankara:Türk Psikoloji Dergisi. Cilt 8, Sayı 30, 1993.
- Freedman, J. L., Sears, D.O., Carlsmith, J.M. **Sosyal Psikoloji**. Çeviren: A.Dönmez. İmge Kitabevi Yayınları, 1993.
- Fugua, D.R., Rathburn, M., Gade, E.M. A Comparison Of Employer Attitudes Toward The Worker Problems Of Eight Types Of Disabled Workers.**Journal of Applied Rehabilitation Counseling**, 1983.
- Furnham , A, Pendred, J. Attitudes Towards The Mentally And Physically Disabled . **British Journal of Medical Psychology**, 1983.
- Gade, E., Toutges, G. Employers Attitudes Toward Hiring Epileptics:Implication For Job Placement.**Rehabilitation Counseling Bulletin**, 1983.
- Gençtan, E. **Psikanaliz ve Sonrası**. Sekizinci Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi, 1998.
- Gottlieb, J.,L.Coman, R.Curci. Attitude toward Mentally Retarded Children."R.L. Jones (Ed) **Attitudes and Attitude Change in Special Education**:Theory and Praticce, ERIC, Clearinghouse on Handicapped and Gifted Children .Reston,L.A.

The Council for Exceptional Children:143-156, 1984.

Graffam,J., Shinkfield, A., Smith, K., Polzin, U. Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability. Institute of Disability Studies, and School of Psychology, Deakin University, Australia
Journal of Vocational Rehabilitation. 17(3), 2002.

Gürler, D. Varoluşçuluk Felsefesinin Görsel Yansıması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Resim Anasanat Dalı, 1999.

Horne, M.D. **Attitudes Toward Handicapped Students: Profession ,Peer and Parent Reaction.**Hillsdale,NY:Lawrence Erlbaum Associates,1985.

Jonhson, V.A., Greenwood, R., Schriener, K.F. Work Performance And Work Personality : Employer Concerns About Workers With Disabilities.**Rehabilitation Counseling Bulletin,**32 1988.

Jones,L. **Attitude Change in Special Education:Theory and Praticce.**ERIC.Clearinghouse on Handicapped and Gifted Children.Reston, V.A. The Council for Exceptional Children,1984.

Kağıtçıbaşı, Ç. **İnsan ve İnsanlar.** İstanbul: Evrim Basım Yayım, 1988.

Karasar, N. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama.** Ankara:Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

Karasar, N. **Bilimsel Araştırma Yöntemi.** Ankara:Nobel Yayın Dağıtım, 2002.

Karataş, K. **Görme Özürlülerin Sosyal Güvenlik Sorunları ve İstihdamı Sempozyumu.** Ankara: Altı Nokta Körlere Hizmet Vakfı Yayınları -3, 1999.

Karatepe, H. **Özel Eğitime Muhtaç Çocukların Eğitimleri.** Ankara: Karatepe Yayınları, 1988.

- Keil,L.J., Attitude Development (Ed.M.Thomas) **The Encyclopedia of Human Development and Education Theory Research and Studing** , Oxford,Pergaman Pres,1988.
- Kırkıncıoğlu, M. **Çocuk Ruh Sağlığı**. İstanbul: Ya-Pa Yayın, 2003
- Kirk, S.A; Gallagher,J.J ve Anastasiow, N.J.**Educating Exceptional Children**. Boston: Houghton Mifflin Company, 2003.
- Kirk, S.A; Gallagher,J.J. **Educating Exceptional Children**. Boston: Houghton Mifflin Company , 1986.
- Kobal,G. “Ortopedik Yetersizlikten Etkilenmiş Olan ve Sağlık Yetersizliği Olan Çocuklar”. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş**. (Ed.A.Ataman). Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.
- Konrot,A.“İletişim Yetersizliği Olan Çocuklar”. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş**. (Ed.A.Ataman). Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.
- Kumtepe, H. Ankara İlinde Yaşayanların Engellilere Yönelik Tutumları. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.
- Kurt, D. Özürlü Çalıştırma “Zorunluluğunda” Çağdaş Model. **Mercek Dergisi** (Ocak Sayısı), 2001.
- Levy,J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A., Levy, P.H. Employment of Persons With Severe Disabilities In Large Businesses In The United States .**International Journal of Rehabilitation Research**,14, 1 991.
- Luckassan, R. **Mental Retardation:Definition, Classification, and Systems of Support** (10.Basım) Washington, DC: American Association on Mental

Retardation, 2002.

(MEB) Milli Eğitim Bakanlığı. Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği. Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 2000.

McInnes, R. **Diversity World**, 2003.

Morgan, C.T. **Psikolojiye Giriş**. (Çev. O. Aydın) Ankara: Meteksan Yayın, 1991.

Oğuzkan, F. **Eğitim Terimleri Sözlüğü**. Ankara : TDK Yayınları, 1981.

Özmen, E.S. İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışılmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.

Özsoy, Y., Özyürek M., Eripek, S. **Özel Eğitime Muhtaç Çocuklar** “Özel Eğitime Giriş”. On Birinci Baskı. Ankara: Karatepe Yayınları, 2002.

Özürlüler İdaresi Başkanlığı, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, 2005.

Özyürek, M. **Tutumlar Ve Engellilere Yönelik Tutumların Değiştirilmesi**. Ankara: Karatepe Yayınları, 2000.

Petty, D.M., Fussell, E.M. Employer Attitudes And Satisfaction With Supported Employment. **Focus On Autism And Other Developmental Disabilities**. 12(1), 15-22, 1997.

Radar, D. **Disability and Discrimination in Employment**. London, 1993.

Resmi Gazete, 19 Mart 2004.

Satcher , J., Dooley-Dickey , K. Attitudes Of Human Resource Management Students Toward Persons With Disabilities. **Rehabilitation Counseling Bulletin**,35, 1992.

Seyyar, A. Sosyal Siyaset Açısından Özürlüler Politikası .**Özürlüler Serisi** No:2 İstanbul, 2001.

Schermerhorn, J., Hunt, J., ve Osborn, R. **Organizational Behavior**. New York: John Wiley ve Sons, Inc, 1997.

Selçuk, E. İngilizce Dersine Karşı Tutum ile B Dersteki Akademik Başarı Arasındaki İlişki.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Bolu:Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.

Snell,Martha E. **Instruction of Students with Severe Disabilities**. New York: Macmillian Publishing Company, 1993.

Tezbaşaran,A. **Likert Tipi Ölçek Geliştirme Klavuzu**. Ankara:Türk Psikologlar Derneği, 1997.

Tobias, D.L. **Attitudes of Employers in Manufacturing Toward Hiring The Handicapped**. A Bel and Howel Information Company ,1989.

Tolon, B., İsen, G., Batmaz, V. **Ben ve Toplum**.Ankara:Teori Yayınları, 1985.

Topbaş, S. Dil ve Konuşma Sorunlu Çocukların Sesbilgisel Çözümleme Yöntemi İle Değerlendirilmesi ve Konuşma Dillerindeki Sesbilgisel Özelliklerin Betimlenmesi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1106, 1999.

Tuncer,T. “Görme Yetersizliği Olan Çocuklar”. **Özel Gereksinimli Çocuklar ve Özel Eğitime Giriş.** (Ed.A.Ataman). Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 2003.

Turnbull, A.,Turnbull, R., Shank, M., Leal, D. **Exceptional Lives Special Education in Today’s Schools.** 2 nd. Edition. New ersey: Prentice-Hall Inc.Simon and Schuster / A Viacom Company, 1999.

U.S.Department of Labor, 20.10.2005.

Uşan, M.F. **İş Hukuku’nda Sakat İstihdamı.** Ankara:Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Yayınları, 1999.

Yavuz, Ç., Akagündüz N. **Çocuk Olmak Gelişim Sürecinde Rehberlik.** İstanbul: Ümraniye Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları No:1, 2004.

Yörükoğlu, A. “**Çocuk Ruh Sağlığı**”. **Çocuğun Kişilik Gelişimi Eğitimi ve Ruhsal Sorunları.** Yirmi Yedinci basım. İstanbul: Özgür Yayınları, 2004.

EK-A

KİŞİSEL BİLGİ ANKETİ

AÇIKLAMA:

Bu Kişisel Bilgi Anketinin amacı, İstanbul ilinde bir işyerine sahip işverenlerin engelli bireylere yönelik duygu , düşünce ve davranışlarını araştırmak ve araştırma için bu doğrultuda bilgi toplamaktır.Bu bilgi anketine vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Araştırmacı: S.Sevil Akardere

Danışman: Yrd.Doç.Dr. Canan Savran

1-Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2- Yaşınız:

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

3- Eğitim Durumunuz:

İlkokul Ortaokul Lise Üniversite

4- İşverenliğini Yaptığınız Kurum Türünüz:

5-Meslekteki Çalışma Süreniz:

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

6-Engelli Yakınınız Var Mı?

Evet Hayır

7-Bir Engeliniz Var Mı?

Evet Hayır

Varsa ne tür engeliniz olduğunu Yazınız

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

Zihin Engelli Birey Görme Engelli Birey İşitme Engelli Birey

Ortopedik Engelli Birey Dil ve Konuşma Engelli Birey

EK-B

İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ

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

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1- Engelli bireyler müşteri ilişkilerinde kötü bir izlenim bırakırlar.					
2- Engelli bireyler daha sık sağlık sorunu yaşayacakları için düzenli olarak işe devam edemezler					
3- Engelli bireylerin iş edinmesi ile ilgili konularda çevreme yardımcı olmak benim için büyük mutluluktur.					
4- Bir işe yerleşebilmek için çaba gösteren engelli bireyleri görmek beni mutlu eder					
5- Engelli bireyler kolay uyum sağlayamadıkları için işyerimde çalıştırmam.					
6- Engelli bireyden iş verimi elde edemesem bile acıdığım için çalışmasını devam ettiririm.					
7- Benim gözümde tüm çalışanlar (engelli-normal) eşit düzeydedir					
8- İş yerimde başarı kazanmış engellileri görmek beni sevindirir.					
9- Bütün engelli çalışanlarımı performanslarını üst düzeye arttırmak için desteklerim.					
10- Engelli bireylerin iş kazaları yapmalarından korkarım					
11- Yetenek ve ilgilerine göre işe yerleştirilmiş engellileri görmek beni mutlu eder					
12- Her konuşmamda engelli çalışanıma acıdığımı hissettiririm.					
13- Çalıştığı kurumun kapatılması nedeniyle işsiz kalan engelli bireyleri gördüğüm zaman üzüntü duyarım.					
14- Engelli yakını olan işverenler engelli yakını olmayan işverene göre daha hoşgörülüdür.					
15- Toplum tarafından kabul görmeyen engelli bireyleri görmekten üzüntü duyarım					
16- Engelli bireylerle birlikte olmak normal bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkiler					
17 - Engelli bireyler işteki düzeni bozacağı için iş yerimde çalıştırmam.					
18- Seçme şansım olsa, engelli bireylerle aynı ortamda çalışmak istemem					
19- İş yerlerinde ekip ruhunu geliştirmeye yönelik çalışmalara engelli bireylerin katılımı beni mutlu eder					

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
20- İş arkadaşları tarafından dışlanan engellileri görünce üzülürüm					
21- Devlet engelli bireylerin bir iş edinmesini sağlamalıdır.					
22- Engelli bireyin iş ortamındaki huzuru bozduğunu düşünüyorum					
23- Engelli bireylerin üretime katılması beni mutlu eder.					
24- İşyerimde çalışan engelli bireylerin özelliğine uygun fiziksel düzenleme yaparım					
25- Engelli bireyleri idare etmek zor olduğu için iş yerimde engelli birey çalıştırmam					
26- Engelli bireylerin hassas olduğunu düşünerek onların hatalarını görmezden gelirim					
27- İşyerimde engelli bireylerin çalışmasına açığım.					
28- Engelli çalışanlar normal çalışanlar üzerinde stres yarattığı için iş yerimde engeli birey çalıştırmam.					
29- İşveren arkadaşlarımı işyerlerinde engelli birey çalıştırmaları konusunda teşvik ederim.					
30- Engelli çalışanlarıma karşı kendini engelli olduğunu anımsatan davranışlar göstermem.					
31- Engelli bireylere genelde onları oyalamak için değersiz işler yaptırırım					
32- Çalıştığı işten memnun olmayan engelli bireyleri gördüğümde kızarım.					
33- Engelli bireylerin normal bireylerle aynı hayat standartlarına ulaşmaları beklenmemelidir.					
34- İş arkadaşlarıncı kabul görmeyen engellileri görünce üzülürüm					
35- Engelli kişilerin özel topluluklarda yaşamaları ve çalışmaları onlar için uygun olur					
36- Engelli birey kendileri için düzenlenen iş yerlerinde çalışmalıdır					
37- Engelli oldukları için düşük ücretle çalıştırılan engellileri görmek beni üzer					
38- Engelli bireylerle aynı ortamda bulunmam					

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
39- Engelli bireylere mesleki eğitim sırasında psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti de verilmelidir.					
40- Devlet, engelli bireylerin özelliklerine uygun iş istihdamı yaratmalıdır					
41- Engelli bireylere acırım					
42- Engelli bireylerin çalıştığı kurumunda iş verimin düşük olacağını tahmin ediyorum					
43- Engelli bireyler normal bireyler gibi değerlidirler					
44- Engelli bireylere, verilecek mesleki rehabilitasyon süresinde belli bir ücret ve sigorta hakkı sağlanmalıdır					
45- İşverenlere engelli bireylerin iş becerileri ile ilgili kurslar verilirse katılmak isterim.					
46- Engelli bireylerin normal bireyler gibi yaşama ve kendini geliştirme haklarının olduğunu düşünmüyorum.					
47- Engelli bireyler kendilerine verilen işi istekle yaptıklarında onlardan hoşnut kalırım.					
48- İşyerimde engelli birey çalıştırmam					
49- Engelli bireylere yardımcı olmak beni mutlu eder					
50- Engelli bireyler için korumalı iş yerleri oluşturulmalıdır.					
51- Engelli bireyler hata yaptıkları zaman hoş görülmesini sağlarım.					
52- Engelli bireyler çalıştırmak zorunda kaldığım için kendimi cezalandırılmış gibi hissederim.					
53- Engelli bireylerin birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarına yük olduklarını düşünüyorum					
54- Engelli bireylere hizmet veren toplumsal kuruluşlara destek veririm					
55- Engelli bireylerle iletişim kurarken kendimi gergin hissederim .					
56- Engelli bireyler bir iş yerinde bağımsız çalışamazlar.					
57- İşverenler engelli bireylerin özellikleri, mesleki bilgi ve yetenekleri konusunda bilgilendirilmelidir.					

EK –C

Tablo 18 Tutum Ölçer Maddelerinin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Soru	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
SORU 1	100,0	3,8300	,9750
SORU 2	100,0	3,3500	,9783
SORU 3	100,0	3,9200	1,0510
SORU 4	100,0	4,2700	,9195
SORU 5	100,0	3,7900	,9671
SORU 6	100,0	3,6300	1,1340
SORU 7	100,0	3,8200	,9253
SORU 8	100,0	4,0500	1,0286
SORU 9	100,0	3,9700	,9894
SORU 10	100,0	2,7100	1,2333
SORU 11	100,0	4,3000	,7720
SORU 12	100,0	4,2000	,8876
SORU 13	100,0	3,8400	1,0798
SORU 14	100,0	4,0300	1,0584
SORU 15	100,0	4,1700	,9434
SORU 16	100,0	3,9200	,9917
SORU 17	100,0	3,9700	,9894
SORU 18	100,0	3,9600	1,0142
SORU 19	100,0	4,1100	,8027
SORU 20	100,0	4,2300	,7895
SORU 21	100,0	4,3600	,9484
SORU 22	100,0	4,2400	,8302
SORU 23	100,0	4,3000	,7850
SORU 24	100,0	4,1500	,8087
SORU 25	100,0	3,9600	,8636
SORU 26	100,0	3,2700	1,2297
SORU 27	100,0	3,8500	,9252
SORU 28	100,0	4,0200	,7911
SORU 29	100,0	3,8200	,8919
SORU 30	100,0	4,1800	,7572
SORU 31	100,0	4,0100	,8932
SORU 32	100,0	3,4700	1,1322
SORU 33	100,0	3,6300	1,1862
SORU 34	100,0	4,0500	,8333
SORU 35	100,0	3,0500	1,1044
SORU 36	100,0	3,1300	1,2198
SORU 37	100,0	4,2100	,7561
SORU 38	100,0	4,4200	,5891
SORU 39	100,0	4,1900	,7480
SORU 40	100,0	4,3300	,8172
SORU 41	100,0	3,6400	1,1328
SORU 42	100,0	3,8100	,9395
SORU 43	100,0	4,0900	,9754
SORU 44	100,0	4,2000	,7785
SORU 45	100,0	3,9700	,8463
SORU 46	100,0	3,7300	1,3696
SORU 47	100,0	4,3100	,6919
SORU 48	100,0	4,0800	,7743
SORU 49	100,0	4,2200	,8358
SORU 50	100,0	4,2000	,7512
SORU 51	100,0	3,7800	,9383
SORU 52	100,0	4,2200	,8478
SORU 53	100,0	4,1300	,7740
SORU 54	100,0	4,2100	,6079
SORU 55	100,0	4,0100	,8819
SORU 56	100,0	3,5800	1,0558
SORU 57	100,0	4,2900	,6243

Her maddenin genel olarak ortalaması 3,95 (Kararsızım ve Katılıyorum arasında) , bütün maddelerin standart sapması ortalaması 0,87 ' dir.

Tablo19 İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları Testinin Alt ölçekleri, Özdeğerleri ve Açıkladıkları Toplam Varyans Değerleri

Altölçek	Özdeğer	Açıklanan Yüzde	Açıklanan Toplam Yüzde
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	13,459	23,205	23,205
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	12,961	22,347	45,551
Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği	8,518	14,687	60,238

Tablo 20 İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları Testinin Maddelerinin Alt Ölçeklere Göre Faktör Yükleri

	Component		
	1	2	3
S21	,838	-5,507E-03	,141
S25	,837	7,721E-02	,154
S44	,776	-3,124E-02	,224
S19	,775	,181	6,332E-02
S20	,771	,180	5,774E-02
S1	,763	5,843E-02	-3,740E-03
S58	,754	,435	,133
S31	,754	,334	,278
S5	,704	-8,526E-04	2,289E-02
S45	,700	,345	,152
S15	,698	7,434E-02	,105
S36	,693	8,063E-02	,105
S28	,691	,367	,389
S34	,680	,195	,467
S55	,673	6,172E-02	,206
S56	,671	,240	,478
S30	,649	,405	,392
S51	,623	,377	,410
S13	,556	-6,554E-02	,203
S39	,555	,131	,105
S35	,552	,269	-,193

S59	,512	,370	,406
S49	,469	,391	,153
S41	,436	,275	,351
S38	,405	,151	-8,118E-02
S29	,332	-,260	,228
S6	-1,282E-02	,900	,198
S11	4,781E-02	,877	,185
S16	9,905E-02	,866	,292
S12	,250	,840	-2,944E-02
S60	3,586E-02	,826	,371
S23	,124	,821	,415
S47	9,251E-02	,810	,284
S24	2,458E-02	,775	,320
S4	8,457E-02	,754	,195
S10	,340	,734	,123
S46	,478	,687	4,684E-02
S57	,279	,686	,157
S42	,105	,650	,244
S27	,101	,613	,234
S48	,588	,588	,235
S53	,163	,440	,241
S54	,187	,430	,401
S17	,173	,407	,228
S8	,170	,304	,171
S26	,197	,359	,807
S18	,254	,373	,756
S52	,111	,442	,756
S22	,120	,451	,729
S50	,159	,433	,728
S32	,391	,410	,707
S40	,373	,352	,687
S14	,119	,449	,684
S37	,316	,527	,647
S33	,393	,234	,562
S43	-,169	-1,608E-02	,484
S7	,403	,431	,456
S2	,382	,148	,429

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 6 iterations.

Tablo21 Test Toplamı İle Alt Ölçekler Arası İlişkiler

	N	r	p
TOPLAM- Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	100	,867	p<01
TOPLAM- Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	100	,898	p<01
TOPLAM- Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği	100	,898	p<01

Tablo22 Alt Ölçeklerin Birbiri İle Olan İlişkileri

	Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği
Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	1,00	,654	,805
Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	p<,01	1,00	,805
Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği	P<,01	P<,01	1,00

Tablo 23.Ölçeğin İç Tutarlılık Katsayıları

	Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları Alt Ölçeği	Toplumsal Yaşamdaki Yeri Alt Ölçeği	Genel
Cronbach alfa	,9517	,9521	,9446	,9494
Spearman-Brown	,9417	,9323	,9434	,9391
Guttman	,9407	,9119	,9243	,9256

Tablo 24. Ölçeğin Madde Analizi Sonuçları

Soru	Madde Toplam		Madde Kalan		Ayırdedici	
	r	p	r	p	t	p
Soru 1	,388	p < ,01	,3458	p > ,05	3,618	p < ,05
Soru 2	,428	p < ,01	,3869	p > ,05	4,977	p < ,01
Soru 3	,280	p < ,05	,2314	p > ,05	2,764	p < ,05
Soru 4	,451	p < ,01	,4141	p < ,05	4,723	p < ,01
Soru 5	,486	p < ,01	,4485	p > ,05	5,699	p < ,01
Soru 6	,383	p < ,01	,3332	p > ,05	3,877	p < ,01
Soru 7	,434	p < ,01	,3959	p > ,05	3,933	p < ,01
Soru 8	,459	p < ,01	,4173	p > ,05	4,601	p < ,01
Soru 9	,500	p < ,01	,4624	p > ,05	4,652	p < ,01
Soru 10	,187	p > ,05	,1268	p < ,01	1,907	p > ,05
Soru 11	,515	p < ,01	,4859	p > ,05	4,759	p < ,01
Soru 12	,328	p < ,05	,2879	p > ,05	3,552	p < ,05
Soru 13	,286	p < ,05	,2358	p > ,05	2,124	p < ,05
Soru 14	,214	p < ,05	,1635	p > ,05	1,381	p > ,05
Soru 15	,475	p < ,01	,4380	p < ,05	4,865	p < ,01
Soru 16	,345	p < ,01	,3006	p > ,05	2,892	p < ,05

Soru 17	,430	p < ,01	,3887	p>, 05	3,604	p < ,05
Soru 18	,376	p < ,01	,3314	p>, 05	2,960	p < ,05
Soru 19	,549	p < ,01	,5201	p>, 05	5,877	p < ,01
Soru 20	,549	p < ,01	,5208	p>, 05	4,887	p < ,01
Soru 21	,384	p < ,01	,3432	p < ,05	3,229	p < ,05
Soru 22	,566	p < ,01	,5375	p < ,01	5,746	p < ,01
Soru 23	,512	p < ,01	,4825	p>, 05	4,827	p < ,01
Soru 24	,570	p < ,01	,5422	p>, 05	5,651	p < ,01
Soru 25	,631	p < ,01	,6044	p < ,05	6,387	p < ,01
Soru 26	,149	p>, 05	,0892	p>, 05	,678	p>, 05
Soru 27	,413	p < ,01	,3744	p>, 05	3,618	p < ,01
Soru 28	,594	p < ,01	,5682	p < ,05	6,620	p < ,01
Soru 29	,218	p < ,05	,1757	p>, 05	2,316	p < ,05
Soru 30	,502	p < ,01	,4737	p>, 05	5,593	p < ,01
Soru 31	,557	p < ,01	,5257	p < ,01	6,446	p < ,01
Soru 32	,214	p < ,05	,1601	p>, 05	2,575	p < ,05
Soru 33	,364	p < ,01	,3120	p>, 05	3,746	p < ,01

Soru 34	,304	p < ,05	,2655	p>, 05	2,546	p < ,05
Soru 35	,268	p < ,05	,2162	p < ,05	2,123	p < ,05
Soru 36	,272	p < ,05	,2147	p < ,05	2,449	p < ,05
Soru 37	,434	p < ,01	,4026	p>, 05	4,323	p < ,01
Soru 38	,533	p < ,01	,5116	p < ,05	6,359	p < ,01
Soru 39	,350	p < ,01	,3175	p>, 05	2,650	p < ,05
Soru 40	,335	p < ,05	,2980	p>, 05	2,562	p < ,05
Soru 41	,480	p < ,01	,4354	p>, 05	3,969	p < ,01
Soru 42	,363	p < ,01	,3221	p>, 05	3,489	p < ,05
Soru 43	,012	p>, 05	-,0357	p < ,05	,580	p>, 05
Soru 44	,340	p < ,05	,3058	p>, 05	2,254	p < ,05
Soru 45	,577	p < ,01	,5484	p < ,05	5,773	p < ,01
Soru 46	,292	p < ,05	,2288	p>, 05	3,753	p < ,01
Soru 47	,478	p < ,01	,4506	p>, 05	3,829	p < ,01
Soru 48	,599	p < ,01	,5734	p < ,05	6,994	p < ,01
Soru 49	,416	p < ,01	,3810	p>, 05	4,960	p < ,01
Soru 50	,267	p < ,05	,2319	p>, 05	1,900	p>, 05
Soru 51	,190	p>, 05	,1451	p>, 05	1,868	p>, 05

Soru 52	,400	p < ,01	,3641	p>, 05	3,474	p < ,05
Soru 53	,381	p < ,01	,3479	p>, 05	3,332	p < ,05
Soru 54	,436	p < ,01	,4111	p>, 05	3,533	p < ,05
Soru 55	,363	p < ,01	,3243	p>, 05	4,001	p < ,01
Soru 56	,348	p < ,01	,3014	p>, 05	2,640	p < , 05
Soru 57	,485	p < ,01	,4607	p>, 05	4,096	p < ,01

EK- D

İŞ KANUNU

Özürü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu

MADDE 30. - İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özürü için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Oranların hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.

İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde özürü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Eski hükümlü çalıştırılmasında kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özürü ve eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürü çalıştıran veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özürüyü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürü için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır. Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2005)

EK-E

**İŞVERENLERİN 50 VE DAHA FAZLA İŞÇİ ÇALIŞTIRDIKLARI İŞYERLERİNDE
ÇALIŞTIRMALARI GEREKEN ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU
ÇALIŞTIRMA ORANLARI HK. BKK 2004/6976**

19 Mart 2004 Tarihli Resmi Gazete
Sayı: 25407

Karar Sayısı : 2004/6976

İşverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağduru çalıştırma oranlarının belirlenmesine ilişkin ekli Karar'ın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 18/2/2004 tarihli ve 06654 sayılı yazısı üzerine, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 8/3/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER
CUMHURBAŞKANI

**8/3/2004 Tarihli ve 2004/6976 Sayılı
Kararnamenin Eki
KARAR**

Madde 1 — 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesine göre işverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özürlü, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağdurları için öngörülen **toplam çalıştırma oranı % 6'dır.**

Madde 2 — 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamına giren işyerlerinde oranlar; kamu işyerlerinde özürlüler için % 4, eski hükümlüler için % 2 olarak; özel sektör işyerlerinde özürlüler için % 3, eski hükümlüler için % 1, terör mağdurları için de % 1 olarak belirlenmiştir. Özel sektör işyerlerinde kalan % 1'lik oran, işverenlerin tercihine göre, özürlü veya eski hükümlü çalıştırma yönünde kullanılacaktır.

Bu madde kapsamına giren özel sektör işyerlerinde işverenler, kalan %1'lik oranın kullanımı ile ilgili tercihlerini, bu Kararın yayımlandığı tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne bildireceklerdir. Kararın yayımlandığı tarihten sonra kapsama giren özel sektör işyerleri de kapsama girdikleri tarihten itibaren 15 gün içinde buldukları yerdeki Türkiye İş Kurumu il ya da şube müdürlüğüne %1'lik oranı kullanım tercihleri ile ilgili olarak bildirimde bulunacaklardır.

Madde 3 — Bu Karar 1/1/2004 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4 — Bu Karar hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

19 Mart 2004 Tarihli Resmi Gazete