

**ENGELLİ İSTİHDAMINA YÖNELİK İŞVEREN TUTUMLARINA İLİŞKİN
BİR ARAŞTIRMA**

***Mehmet Arif ÇALIŞKAN**

Atıf Bilgisi

Chicago: Mehmet Arif Çalışkan, “Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma”, *International Journal of Eastern Mediterranean Studies*, Year: 1, (2023), Issue: 1, pp.62-75.

Apa: Çalışkan, M. A. (2023), “Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma”, *International Journal of Eastern Mediterranean Studies*, Year: 1, Issue: 1, pp. 62-75.

Özet

İşverenlerin engellilere yönelik tutumları, engelli bireylerin istihdam edilirken karşılaştıkları zorluklar, engellilerin karşılaştığı olumsuz tutumlarla karşılaşmaktadırlar. Bu çalışmada engelli bireylerin istihdamına yönelik karşılaştığı sorunlar işverenlerin engellilere yönelik sergiledikleri tutumları içermektedir. İşverenlerin tutumunu ölçmek için Zeynep Aycan’ın geliştirdiği 40 soruluk 5’li likit tutum ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada elde edilen veriler işverenlerin, yaş, cinsiyeti, eğitim durumu, meslekte kaçınıcı yıl, çalıştığı sektör, yetersizliği olup olmama durumu gibi etmenlerin işverenlerin tutumunu etkilemediği gözlemlenmiştir. Genel olarak işverenlerin tutumu ortalama bir değere sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Engelli birey, İşveren, İşveren tutumu, İstihdam, Engelli

Abstract

The attitudes of the employers towards the disabled, the difficulties faced by the disabled people while being employed, and the negative attitudes faced by the disabled. In this study, the problems faced by the disabled individuals regarding the employment include the attitudes of the employers towards the disabled. In order to measure the attitude of employers, a 5-point liquid attitude scale with 40 questions developed by Zeynep Aycan was used. The data obtained in this study show that factors such as age, gender, educational status, number of years in the profession, the sector in which they work, whether they have a disability or not, do not affect the attitudes of employers. In general, it has been revealed that the attitude of employers has an average value.

Keywords: Disabled individual, Employer, Employer attitude, Employment, Disabled

Giriş

Bireylerin anne karnındayken annenin geçirdiği bir hastalık ya da doğumdan sonra, bireyin geçirdiği herhangi bir hastalık ile bireyde oluşan veya kaza sonucu bedensel yetersizlik, zihinsel yetersizlik, ruhsal ve duygusal bozukluk ve günlük yaşam becerilerini kesintiye uğratan çeşitli derecelerde işlevsel bozukluğu olan ve bu nedenle ortaya çıkan yetersizlik hali ile süregelen (kronik) rahatsızlığı olan bireylerin çalışma becerisini ve günlük yaşamsal işlevlerinin kısıtlanması sonucu bu bireylerde yaşamsal yeterliliklerin bir bölümünü ya da hepsini engellenmekte ve sosyal hayatlarını devam etmekte sorun yaşamaktadırlar.

* YL. Öğrencisi, Mustafa Kemal Üniversitesi Türk Dili ve Edebiyat ABD, mehmetarif6346@gmail.com, Orcid: 0000-0003-3234-2091

Birleşmiş Milletler Sözleşmesi Engelli Haklarının (CRPD) 12. Maddesi engelli bireylerin yasal bağlamda diğerleriyle eşit bir şekilde haklara sahip olduğunu vurgulamaktadır (Werner, 2012: 1).

Engellilik: Doğumdan önce veya doğumdan sonra oluşan çeşitli durumlar sonucunda bireyin sahip olduğu zihinsel yetersizlik, fiziksel yetersizlik, duygusal, sosyal ve davranışsal alanlardaki kayıplar ve/veya gelişimde aynı yaş grubuna göre anlamlı derecede farklılıklar görülmesi durumudur. Engellilik durumu gelişimin bir veya birden fazla alanını etkileyebileceği gibi, duyuşsal kayıp veya kayıplara da yol açabilir (Farrell, 2008; Heward, 2013; MEB, 2006).

Görme Engeli: Tek veya iki gözde meydana gelen ve toplumda sık rastlanan miyop, hipermetrop, astigmat gibi göz bozukluklarına göre ağır derecede olan ciddi görme kayıplarıdır. Bu kayıplar tam (körlük) veya kısmi (görme engeli, az görme) olabilir (Farrell, 2008; Özyürek, 2000).

İşitme Engeli: İşitme testleri aracılığıyla belirlenen, tek veya her iki kulaktaki işitme duyusunun normal işitme sınırından aşağıda çıkması durumudur. Görme engelinde olduğu gibi bu engel grubunda da tam veya kısmi kayıplar söz konusudur (Heward, 2013). Otizm

Spektrum Bozukluğu (OSB): Sosyal iletişim, etkileşimde ve dilde kalıcı gecikmelerin ve tekrarlayıcı (stereo tipik) davranışların görüldüğü nörogelişimsel bozukluktur (Heward, 2013).

Dil ve Konuşma Problemi: İşitme duyusunda sorun olmadığı halde dil, ağız, dudak, damak, çene veya yutakta meydana gelmiş bir sorun veya nörolojik bir takım durumlar (felce bağlı afazi durumları vs.) nedeniyle konuşmakta sorun yaşayan kişiler bu engel grubunda yer almaktadır. Bu kişilerin konuşma hızında, akıcılığında, ifadesinde sorunlar olabilir (Heward, 2013).

Fiziksel Engel: İskelet sistemindeki kemikler, eklemler ve kaslardaki hasarları içeren ortopedik sorunlarla, vücudun belli bir parçasını hareket ettirememesi, kullanamaması, hissedememesi ve kontrol edememesi içeren sinir sistemi hasarlarını içeren nöromotor sorunlardır (Heward, 2013).

Zihinsel Engel: Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Engeller Birliği'nin 2010 yılında revize ettiği zihinsel engellilik tanımına göre bu durum, 18 yaşından önce ortaya çıkan ve hem zihinsel fonksiyonlarda, hem de kavramsal, sosyal ve pratik günlük yaşam alanları ve

becerilerinde gösterilmesi gereken adaptif (uyumlayıcı) davranışlardaki belirgin geriliği ifade etmektedir (<http://aaidd.org/intellectualdisability/definition#.Wza7Q00cQeE>).

Duygusal ve Davranışsal Sorunlar: Bireyin eğitim alma sürecini ve bu konudaki performansı olumsuz şekilde etkileyen ve bireyin yaşına, kültürüne ve toplumsal ve etnik normlara uygun olmayan davranışsal ve duygusal tepkilerdir (Heward, 2013).

Özel Öğrenme Güçlüğü: Diğer engel veya risk durumlarıyla açıklanamayan ve bazı davranışlarla akademik konularda zorlukların görüldüğü bir engel grubudur. Özellikle okuma-yazma, matematik, konuşmaya ilişkin sorunlar, dikkat ve hareketlik sorunları ile sosyal becerilerde problemler görülebilir (Heward, 2013).

Süreğen Hastalık/Kronik Sağlık Sorunları: Kişinin çalışma becerisi ve günlük yaşam becerisini devam ettirmesine engel olan, yaşamı boyunca birilerinin yardımına ihtiyacı olan ve sürekli tedavi gerektirebilen astım, diyabet, epilepsi, kalp sorunları, kanser, obezite gibi kronik sağlık sorunlarına bağlı vücudun güç, dayanıklılık ve tetikte olma durumunun kısıtlanmasıdır (Heward, 2013).

Çok Engellilik: Birden fazla duyu kaybı, zihinsel, fiziksel, duygusal ve davranışsal sorun ile sağlık problemine sahip olan kişiler bu engel grubuna dâhil edilmektedir (Ayyıldız, 2012). Çok engelli bir bireyin sahip olduğu engel ve/veya sorun durumlarının belli bir sayısı ve sınırı bulunmamaktadır (Ayyıldız, 2017).

Ruh ve Sinir Hastalıkları: Her ne kadar eğitsel veya tıbbi anlamda diğer engel gruplarıyla aynı şekilde kategorize edilmese de, psikiyatrik durumlar yaşayan bireyler de, fiziksel, sosyal, duygusal ve davranışsal anlamda sorunlar yaşarlar (DSM V, 2013). Şizofreni, bipolar bozukluk, ağır depresyon durumları gibi sorunlar yaşayan kişiler, engelli olarak tanımlanmasalar da alacakları raporlarla istihdam konusunda desteklenebilirler.

Yetersizliği olan bireylerin sosyoekonomik durumları, genel itibarıyla ‘sosyal felaket’ olarak nitelendirilmektedir. Eğitim seviyeleri çok düşük olan yetersizliği olan bireyler arasında, meslek sahibi olmaları çok zorlu, çalışan birey sayısı çok yetersiz ve maddi yetersizlik ileri seviyededir.(Tufan ve Arun 2002). Yetersizliği olan bireyler günlük hayata katılımda zorlanan ve sosyal hayatta itilmeye mahkûm edilen gruptur.(Gündüz 2007). Gündüz (2007), yetersizliği olan bireyler, ayrıca çalışabilecekleri iş, maddi gelir, eğitim ve mesleki eğitim olanaklarına ulaşmada güçlük çekmektedirler. Bu bireyler kendi başlarına karar vermede zorluk yaşamaktadırlar ve karar alma organlarına erişimleri sınırlı olduğu için;

kendilerini güçsüz hissederler ve hayatlarını yön veren kararları kontrol altında tutamazlar.

Türkiye’de de yetersizliği olan bireyler üzerine yapılan çalışmalar olmakla beraber özellikle sosyoekonomiği iyi olan devletler kadar detaylı çalışmalar yoktur. Yapılan bazı araştırmalar şöyledir.

Orhan (2013: 193) tarafından yapılan bir taramada, engelli dostu çalışmaların durumu incelenmiş ve farklı ülkelerle yapılan araştırmalar sonuçlarına bazı yönlerden benzerlik gösteren verilere ulaşılmıştır.

Genç ve Çat (2013: 368, 390-391) yetersizliği olan bireyleri işe alım yöntemlerinden olan güvenli işyerlerinin ve mesleki rehabilitasyon merkezlerinin işlevselliği ve çalışmaya katılımın yetersizliği olan bireylerin sosyal ret ihtimallerine karşı nasıl etkiler bıraktığını anlamak amaçlanmıştır. Gülen Yüzler Engelliler Mesleki Rehabilitasyon ve İş Merkezinde çalışan zihinsel yetersizliği olanlar, bedensel engelli, görme yetisi olmayanlar ve duyma yetisi olmayanlarla ilgili bir deneysel çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; yetersizliği olan bireylerin burada bulunmalarının tek sebebi maddi yönden destek bulmak olduğu, bu yerlerin diğer amaçları olan sosyal destek sağlama ve uygun çalışma alanı oluşturma, işe başladıktan sonra kendilerini başarılı hissetme oranlarının arttığı, iş arkadaşlarıyla uyumlu oldukları, sosyal hayatlarını, iş dışına da taşıdıkları gözlemlenmiştir.

“İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” adlı çalışma Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2011 yılında özel sektör patronlarının yetersizliği olan bireyler istihdamına bakışı, onlardan alacakları verimi ve işgücü piyasasının verilerini incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olup araştırma sonuçlarında; engelli birey istihdam etme zorunluluğu olan kota sisteminin işyeri sahipleri tarafından kabul edildiği ve maddi ceza yaptırımını dışında hukuki yaptırımların artırılabilceği, iş sahiplerine maddi teşviklerin (vergi indirim gibi) olacağı tespit edilmiştir. Güney Afrika ülkesi %12’lik değeri ile birinci sırada Türkiye (%21) yetersizliği olan bireyleri istihdamının en düşük olduğu ülkedir. Aynı zamanda Türkiye (%48), normal gelişim gösteren bireyleri istihdam etme yönünden de en alt sıralarda yer almaktadır.

Engellilerin ancak %14,3’ünün çalıştığı işgücü piyasasında, çalışanların en çok %26,8 duyma yetersizliği, %24,8’i görme yetersizliğine sahipken, aktif olanların %77,4 ağırlığında ücretli, aylık ücretli, günlük yevmiyeli olduğu, %15 ise iş yeri sahibi, kendi hesabına çalışmaktadır. İş bulamayan %85,7 yetersizliği olan bireylerin %6,3’ü iş bulmaya çalıştığı,

%93,7 iş aramadığı tespit edilmiştir. İş istememe nedenleri içinde çalışamayacak durumda ağır yetersizliğe sahip olanların %51,4 olduğu anlaşılmaktadır.

2013 yılında 5473 engelli İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetlerine katılmışken, 2018 yılında 631'e düşmüştür. Bu durumun temel nedeni engelli istihdamına ilişkin kota nedeniyle işverenlerin engellileri eğitmek yerine işe almayı seçmesidir. Girişimcilik eğitim programlarından yararlanması hedeflenen engelli sayısı da 2625 olarak hedeflenmişken, yararlanan engelli sayısı 2612 olmuştur (İŞKUR, 2019:111- 112).

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin bir yandan mesleki eğitim alıp, öte yandan uygulama ile tecrübe kazanmalarına yönelik iş başı eğitim programlarından engelliler de yararlanmaktadır. Yararlanması hedeflenen engelli sayısı 13.125 iken, yararlanan engelli sayısı 2579 olmuştur ki bu sayı çok düşüktür.

Türkiye'de toplam nüfus oranına göre yetersizliği olan bireylerin nüfus oranı yüksektir. İşgücü piyasası koşullarında bu yüksek oran engellilerin maddi karlılığı istihdamının önemini yükseltmektedir.

Özel sektör işverenlerinin engelli çalıştırmasını teşvik amacıyla onlara bir takım muafiyetler tanınmaktadır. "Özel sektör işverenlerinin kontenjan dâhilinde veya kontenjan fazlası olarak ya da yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştırmaları durumunda işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için asgari ücret düzeyindeki sosyal güvenlik primi işveren paylarının tamamı (524,47TL) Hazine tarafından karşılanmaktadır" Çalıştırmak zorunda olduğu engelli çalışan sayısından fazla engelli çalıştıran işverenlere 18 ay boyunca prim ve 25 vergi desteği verilmektedir. Engelli çalıştırma zorunluluğu olmadığı halde engelli çalıştıran işverenler "her bir engelli için asgari ücret düzeyindeki sosyal güvenlik primi işveren paylarının tamamı Hazinece karşılanarak" desteklenmektedir (Uzunkaya, 2018.12).

"Engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları fonundan engellilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonu ile işe ve işyerine uyumlarının sağlanması ve kendi işini kurmaları için hazırlanacak projelere destek verilmektedir. Engellilere yönelik çalışma yapan bütün sivil toplum kuruluşları, işyerleri, üniversiteler, belediyeler ve kamu kurumları ile kendi işini kurmak isteyen engelliler" destek için başvurabilmektedirler(https://www.iskur.gov.tr/duyurular/iskurengelliistihdamına_yonelik_desteklerini_arttirarak_surduruyor)

Kendi işini kurmak isteyen engellilere “Kendi işini Kurma Hibe Desteği Projesi “ kapsamında 2015 yılında başvurusu yapılan 286 projeye 10.296.000 TL destek verilmiştir. Bu destekten faydalanan engelli sayısı 419’dur (ÇSGB, 2017: 39). 2018 yılında 547 projeye yaklaşık 25.106.000 TL destek verilmiştir (İŞKUR, 2019: 47).

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu çalışmada özellikle engelli istihdamı zorunluluğu bulunmayan özel sektör ve işverenler üzerinde durulmuştur. Bu çalışmanın temel amacı herhangi bir zorunluluk bulunmamasına rağmen engelli çalıştıran işverenlerin tutumunu ölçmektir.

50 ve üstü işçi çalıştıran iş yerlerinde %3 engelli işçi çalıştırma zorunluluğu bulunduğu için bu işverenlerin gerçek tutumlarını yansıtmayacaklarını düşünüldüğü için küçük işletmelerle temasa geçilmiştir.

Çalışmamızın amacı işverenlerin engellilere yönelik tutumların belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla Hatay ilinde bulunan işverenlerin engellilerin istihdamına yönelik sergiledikleri tutumları tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Nitel Araştırma, Durum çalışması

İşverenlerin yetersizliği olan çalışanlara ilişkin sergiledikleri tutumların araştırıldığı bu çalışmada, durum çalışması modeli kullanılmıştır. Çalışmada Hatay’da engellilere yönelik işveren tutumları ilgili tutum ve davranışları derinlemesine incelemek amacıyla nitel araştırma yönteminde bulunan durum çalışması yöntemi kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Hatay ilinde bulunan engelli birey istihdam eden küçük işyerlerinin işverenleri oluşturmaktadır. Bu iş yerleri sayısının % 100’ü karma belirleme yolu ile örneklem grubu oluşturulmuştur. Araştırmacı, tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen araştırma yerine gidilip görüşme formunu ve iş yeri sahibinin onayı alınarak ölçüğü doldurmasını istemiştir.

İşverenlerden bilgi saklanmamış olup iş yeri sahiplerine gerekli bilgiler verildikten sonra iş yeri ismi hariç kimlik bilgisi istenmemiş, yapılan araştırmada çalışanların ve işverenlerin adlarının gizli tutulacağı işverenlere söylenmiştir.

Tablo 1. İşverenlerin Demografik Bilgileri

CİNSİYET	Frekans	Yüzde(%)
Kadın	6	30
Erkek	14	70
YAŞ GRUPLARI	Frekans	Yüzde(%)
18 ile 30 yaş arası	2	10
31 ile 40 Yaş arası	4	20
41 ile 50 Yaş arası	8	40
50 Yaş ve üzeri	6	30
EĞİTİM DURUMU	Frekans	Yüzde(%)
İlkokul	4	20
Ortaokul	5	25
Lise	8	40
Üniversite	4	20
SEKTÖRLER	Frekans	Yüzde(%)
Yiyecek-içecek	9	45
Giyim	3	15
Gıda	4	20
Mobilya	2	10
Kozmetik	1	5
Elektronik	1	5
ÇALIŞMA SÜRELERİ	Frekans	Yüzde(%)
0-5 Yıl	14	70
6-10 Yıl	4	20
11-15 Yıl	1	5
15 ve Üzeri	1	5
ENGEL DURUMU	Frekans	Yüzde(%)
Evet	0	0
Hayır	0	0

Veri Toplama Aracı

Kişisel Bilgiler

Yaptığımız çalışmanın anketinde, çalışanların eğitim seviyesi, cinsiyeti, yaşı, istihdam türü, meslekte geçirdiği süre, kaç tane yetersizliği olan birey çalıştırdığı, hangi eğitim düzeyinde, engel düzeyi ile ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme

Ölçeğin yapılması için belirlenen iş yerleri sahipleriyle görüşülmüştür. Görüşme esansında işverenlerin demografik bilgileri alınmış olup tutum ölçeği işyeri sahiplerine verilmiş ve söz konusu ölçeği müdahale edilmeden formu doldurmaları istenmiş olup her maddenin yanında bulunan kutucuğa görüşlerine en uygun olan rakamı yazmaları talep edilmiştir.

İşverenlerin Engelli Çalışanlarına Yönelik Tutum Ölçeği

İşverenlerin yanlarında çalışan yetersizliği olan bireylere yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Aycan'ın Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Ölçeği (EÇYÖT) uygulanmıştır. Tutum ölçeğinde 40 adet tutuma yönelik soru sorulmuştur. 26'sı ters yönde kaydedilmiştir. Bununla birlikte iş yeri sahiplerine içerisinde demografik bilgi içeren sorular sorulmuştur. İşyeri sahiplerine 5'li likit tipi 40 sorudan oluşan tutum ölçeği soruları sorulmuştur.

Bulgular

Bu çalışmada işverenlerin engellilere yönelik tutumları işverenlerin; cinsiyeti, yaşı, çalıştığı süre, eğitim durumu, çalıştığı sektör, engel durumu olup olmadığı ile engelli çalıştırmaya yönelik bulguların ne şekilde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu kapsamda işverenlerin demografik bilgileri;

1. Hangi alanda istihdam yapmış?
2. Kaç kişi istihdam/yaş, cinsiyet.
3. Kaç yılından beri çalışıyor.
4. Hangi eğitim düzeyi nedir?
5. İstihdam ile ilgili düşünceleri.

6. Engel düzeyi ve çeşitleri.
7. İstihdama yönelik önerileri.

Tablo 2. İşverenlerin tutum ölçeğine ilişkin sayısal veriler.

Kişi	En düşük	En yüksek
20	1	5

Tablo 2 incelendiğinde işverenlere uygulanan tutum ölçeğinde tutum değeri için 1 puan ve 5 puandan oluşan değerler vardır. Araştırmaya katılanların tutum puanı orta düzeyde olarak görülmüştür. Buna göre Hatay’da engellilere yönelik iş vermede orta düzeyde tutuma sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Tablo 3. İşverenlerin cinsiyete göre tutum ölçeğinin karşılaştırılması

Cinsiyet	Örneklem sayısı	Ortalama
Kadın	6	2.925
Erkek	14	3.25

Tablo 3 incelendiğinde erkek ve kadın katılımcıların tutum puanları arasında pek bir fark gözlemlenmemiştir.

Tablo 4. Yaş gruplarına göre tutumların hesaplanması

Yaş grupları	Örneklem sayısı	Ortalama
0 ve 30 yaş arası	2	3.1
31 ile 40 yaş	4	2.96
41 ile 50	8	2.90
50 yaş ve yukarısı	6	3.15

Tablo 4 incelendiğinde yaşın tutuma pek bir değişiklik katışı gözlenmemiştir. En yüksek tutumun 50 yaş ve üstü olan kişilerde gözlemlenmiştir.

Tablo 5. İşverenlerin eğitim düzeyine göre tutum puanlarının hesaplanması

Eğitim düzeyleri	Örneklem sayısı	Ortalama
İlkokul	4	2.8
Ortaokul	5	2.95
Lise	8	3.0
Üniversite	4	3.15

Tablo 5 incelendiğinde eğitim düzeyinin ortalama yakın bir tutum ölçeğine sahip olduğu görülmekte fakat eğitim seviyesi arttıkça tutumun daha da arttığı gözlenmiş olup en yüksek tutumun üniversite mezunlarına ait olduğu gözlenmiştir.

Tablo 6. İşverenlerin sektöre göre tutum puanlarının hesaplanması

Sektörler	Örneklem sayısı	Ortalama
Yiyecek-içecek	9	3.1
Giyim	3	2.9
Gıda	4	2.95
Mobilya	2	2.98
Kozmetik	1	3
Elektronik	1	3

Tablo 6 incelendiğinde en yüksek puana sahip sektör yiyecek-içecek sektörüdür. En düşük tutma sahip olan sektör ise giyim sektörü olarak tespit edilmiştir. İşverenlerin sektörlere göre tutum puanları arasında fark bulunmamıştır.

Tablo 7. Çalışma süresine göre işverenlerin tutumların ölçülmesi

Çalışma süresi	Örneklem sayısı	Ortalama
0-5 yıl	14	3.1
6-10 yıl	4	2.95
11-15 yıl	1	3
15 ve üzeri	1	3

Tablo 7 incelendiğinde 5 yıldır çalışan işverenlerin tutum puanları daha uzun süredir çalışanlara göre tutum puanları daha yüksektir. Ortalama 6-10 yıl arasında çalışanların tutum puanları diğerlerine göre daha düşük olup ortalama bir puan hesaplanmıştır.

Tablo 8. İşverenlerin engel durumuna sahip olup olmamasına göre tutum ölçeğinin hesaplanması

Engellilik durumu	Örneklem sayısı	Ortalama
Var	0	0
Yok	0	0

Yapılan araştırmada engelli işverene rastlanmamıştır.

Tartışma

Çalışmamızda engelli bireylerin istihdamına yönelik işverenlerin tutumları; yaş, cinsiyet, eğitim durumları, engelli olup olmama durumu, meslekte ne kadar süredir var olduğu gibi değişkenler göz önüne alınarak işverenlere 40 sorudan oluşan 5’li likert tipi tutum ölçeği uygulanarak işverenlerin tutumu hakkında veri toplanmıştır. Bu araştırmada elde edilen veriler sonucuna göre demografik yapının engellilere yönelik tutumlarını etkilemediği gözlemlenmiş olup işverenlerin tutumu orta düzeyde görülmüştür.

Yapılan çalışmada 20 kişi ile görüşülmüş. Bu 20 kişinin 14’ü erkek olup 6’sı kadındır. Bu araştırmada cinsiyete göre işverenlerin engellilere yönelik tutumlarında pek bir fark gözlemlenmemiş olup sonuç orta düzeyde bulunmuştur.

Yapılan bu araştırmamızda engellilere yönelik işveren tutumlarında yaşın tutuma pek bir fark yaratığı görülmemiştir. Ancak 50 yaş ve üstü bireylerde tutumlarında diğer yaş gruplarına göre ortalamanın biraz üstünde bulunmuştur. Bu fark kayda alınacak kadar bir fark değildir.

Bir diğer demografik yapı incelemesinde eğitim düzeyinin işverenler üzerindeki etkisi incelendiğinde uç değerde bir fark gözlemlenmemiştir. Yalnız üniversite ve lise düzeyinde mezun kişilerin ortaokul ve ilkokul düzeyinde mezun olan bireylere göre tutumları daha yüksektir. Bu sıklıkla ise eğitim seviyesi artıkça olumlu tutum da artmaktadır.

Sektör ve işverenlerin işte ne kadar süredir çalıştıkları araştırmada da işverenlerin tutumunda gözle görülebilir bir fark yoktur. Yapılan araştırmada işverenlerin tutumu

engellilere yönelik tutumu orta düzeyde bulunmuştur.

Bu araştırmamızda engelli olma durumuna rastlanmadığı için işverenlerin engelli olma durumu nötr olarak hesaplanmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Koşullar göz önüne alındığında engelli bireylerin çoğu geçmişten bu yana ekonomik, sağlık, barınma, iş bulma gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Devlet olarak her ne kadar engelli bireylere haklar ve ayrıcalıklar tanınsa da yetersiz kalmaktadır. Burada işverenlere de bazı görevler düşmektedir.

Bu konuda işverenlere büyük sorumluluklar düşmektedir. İşveren çalışan engelli birey için uygun fiziki ortam oluşturmalı, diğer çalışanlarla uyum içerisinde olmalarını sağlamalı, toplum olarak engelli bireyleri sahiplenmeliyiz.

Yapılan araştırmada engelli birey çalıştırmayan bazı işyerleri engellileri; sorumsuz, verimsiz, diğer çalışanların performanslarını düşürecekleri düşüncesi hâkimdir. Bu yanlış algıyı kırmak gerekir. Oysaki engelli bireyin özelliklerine uygun görev ve sorumluluk verildiğinde bu bireylerin işlerine adapte olacağı ve görevlerini başarıyla yapabileceği ön görülmüştür.

Toplumda engelli bilinci oluşturulmalı, üniversiteler, sendikalar, dernekler, yayıncı kuruluşlar, devlet kurumları toplumda engelli bilinci oluşturacak aktiviteler düzenlemeli sonuçta hepimiz bir engelli adayız. İstihdama yönelik olarak devlet bazı kesimleri desteklemeli, engellilere kendilerini kurabilmeleri için kesintisiz teşvik primleri verilmelidir. İstihdama yönelik İŞKUR'un etkinliği daha da artırılmalıdır.

Kaynakça

Arıkan, S., & Ayyıldız, E. (2018). *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı*. İstanbul: Akademik Kitaplar / İstanbul Medeniyet.

Çakmak, M.N. (2008). "Amerika Birleşik Devletlerindeki Engelli Tanımı Hakkında Bir İnceleme", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 57(2), 52-68.

Durmaz, Ş. (2017). "Engellilik Ve İşgücü Piyasası İlişkisi", Doktora Tezi, S.D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dünya Sağlık Örgütü. (www.who.org.tr).[03.11.2010].

Kuzgun, İ. (2009). "Türkiye'de Özürlülerin Ücret Karşılığı İstihdamını Belirleyen

Değişkenler ve Öneriler”, Journal of Yasar University.

Kızılkaya, S., & Ünver, İ., (2012). *Özürlü Hizmet Birimleri İstihdam Çalışmaları*, İstanbul: İBB Basımevi.

Mamatoğlu, N., Yaşın Dökmen, Z., & Yıldırım, F. (2015). “İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği”, *Edebiyat Dergisi Fakültesi*, c. 32, s.2.

Orhan, S. (2013). “Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları”, *T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları*, 35.

Orhan, S. (2013). “Türkiye’de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları (Durum Analizi ve Öneriler)”, *ÇSGB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları*, 35.

Öz, C. S., & Orhan, S. (2013). “Engelli İstihdam Yöntemleri Üzerine”, *İstihdamda 3İ Dergisi*, 9, 52-55.

Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, (2011). “İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi”, *Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları*.

Seyyar, A. (2015). *Dünya’da ve Türkiye’de Engelli Dostu Sosyal Politikalar*, İstanbul: Rağbet Yayınları.

SGK, [<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>]. (Erişim: 17.02.2017).

Şahan, E. C. (2018). “Çalışma Hayatına Katılımda Engellilerin Yaşadıkları Sorunlar: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi.

Şen, M . (2018). “Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler”, *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8 (2) , 129-152.

TÜİK (2011). *Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması*, Ankara, 2010: 3636.

Yüksel Oktay, E., Çölgeçen, H., Karahan, K. K., & Yıldırım, Y. Z. (2019). “Bir Dezavantajlı Grup Olan Engellilerin Sosyal Dışlanmalarını Önlemek Üzere Türkiye’de Uygulanan Sosyal Politikalar”, Yalova Üniversitesi.

Zaim Gökbay, İ., Ergen, A., & Özdemir, N. (2011). “Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: Engelsiz Eğitim”. Bahçeşehir Üniversitesi.

5378 Sayılı Kanun. (http://orgm.meb.gov.tr/Mevzuat/5378_sayili_kanun.htm).[03.11.2010].

International Journal of Eastern Mediterranean Studies

REFEREED JOURNAL

2023

ISSN no: