

Çalışanların Engelli Çalışan Bireylere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi

Examination of the Working Individuals' Attitudes Towards the Employees with Disabilities

Esma ÖZKAN¹, Mahmut YARAN², Çiğdem ÖKSÜZ³

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ergoterapi Bölümü, Ankara, Türkiye

² Dr. Öğr. Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü, Ankara, Türkiye

³ Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ergoterapi Bölümü, Ankara, Türkiye

ÖZ

Amaç: Çalışmada çalışan bireylerin engelli çalışanların çalışmasına yönelik tutumların incelenmesi amaçlandı. **Gereç ve Yöntem:** Çalışmaya aktif iş hayatında olan 137 birey katıldı. Veriler, sosyodemografik form ve Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Ölçeği (EÇYÖT) ile toplandı. EÇYÖT ortalama puan ne kadar yüksekse 'engellilerin çalışmasına yönelik tutumlar' o kadar olumludur. **Sonuçlar:** Çalışmaya katılan bireylerin yaş ortalaması 33,78±10,66 yıl idi. EÇYÖT ortalama puanları 3,99±0,65 idi. Çalışanların 115 i sağlık alan dışı, 22 si sağlık alanında çalışıyordu. 51 çalışan engellilerle birlikte aynı iş yerinde çalışırken 86 bireyin çalıştığı kurumda engelli istihdamı yoktu. 30 çalışanın ailesinde engelli birey varken 107 çalışanın ailesinde engelli birey yoktu. Sağlık çalışanlarının EÇYÖT puan ortalaması 4,24±0,72 iken sağlık sektörü dışında çalışanların ortalaması 3,94±0,62 idi (p<0,05). Engellilerle birlikte aynı işyerinde çalışanların EÇYÖT puan ortalaması 4,00±0,60 iken kurumunda engelli çalışmayan bireylerin ortalaması 3,99±0,62 idi (p>0,05). Ailesinde engelli olanların EÇYÖT puan ortalaması 4,43±0,50 ailesinde engelli birey bulunmayan bireylerin EÇYÖT puan ortalaması 3,87±0,83 idi (p<0,01). **Tartışma:** Çalışma sonuçlarına göre engelli bireylerle iç içe yaşayan bireylerin pozitif tutumlarının olduğu göz önünde bulundurulduğunda engellilere yönelik farkındalığın artırılmasının çalışan engelsiz bireylerin tutumlarını değiştireceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Engelli; Çalışanlar; Tutum

ABSTRACT

Purpose: In this study, it was aimed to examine the attitudes of the working individuals towards the employees with disability. **Material and Methods:** One-hundred thirty-seven individuals who were active in business life participated in the study. Data were collected with a sociodemographic form and Attitude Scale Towards Working with Disabilities (ASTWD). The higher average score of the ASTWD, the more positive are the attitudes of integration of people with disability (PwD) to work life. Results: The mean age of the participants was 33.78 ± 10.66 years. The mean score (MS) of ASTWD was 3.99±0.65. 115 of the employees were out of health sector and 22 of them were in the sector. 51 employees worked with PwD, 86 people did not. While there were PwD in the family of 30 employees, there were not in 107 employees' families. The MS of ASTWD of the health care workers were 4.24±0.72, the non-health sector were 3.94±0.62 (p<0.05). While the ASTWD score of employees working with PwD was 4.00±0.60, and non-disabled was 3.99±0.67 (p>0.05). The MS of participants who have PwD family member was 4.43±0.50, and none PwD family member was 3.87±0.83 (p<0.01). Discussion: According to the results of the study, considering that the individuals interacting closely with the PwD have positive attitudes, it is thought that increasing the awareness about the disabled would change the attitude of people without disabilities.

Keywords: Handicapped; Employees; Attitude

Sorumlu Yazar (Corresponding Author): Mahmut YARAN E-mail: mahmut.yaran@omu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-1703-590X

Geliş Tarihi (Received): 13.06.2019; Kabul Tarihi (Accepted): 20.04.2020

İş, insan hayatının en önemli faaliyetlerden biri olarak kabul edilebilir. İş, yalnızca yaşamı idame ettirmek için gerekli değildir, aynı zamanda zihinsel sağlık ve iyilik halini sürdürmeye yardımcı olan bir zaman yapısı, kolektif amaç, sosyal ilişki, statü ve etkinliği de içeren bir dizi temel insan ihtiyaçlarını da yerine getirir (Landy ve Conte, 2007). Çalışmalar, özellikle işsiz insanlar ve işgücünden çıkan insanlar (aktif olarak ücretli iş aramayan veya ücretli iş bulamayan kişiler) arasında, bu faktörlerin yoksun bırakılmasının sıkıntıya neden olduğunu göstermiştir (Hall, 2010; O'Grady, Pleasence, Balmer ve ark, 2004). Dünya sağlık örgütüne göre engellilik, doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bireyin yaşam fonksiyonlarını önemli ölçüde kısıtlayan; fiziksel, zihinsel, psikolojik ve sosyal çevresini etkileyen bir durumdur. Sosyal Model'e göre ise engellilik, bireyin topluma tam katılımının kısıtlanması konusunda sosyal çevre tarafından ortaya konulmuş şartların (ötekileştirme, dışlama gibi olumsuz tutumlar) bir bütünüdür (Arıkan, 2002). Yetersizliklere dayalı olan engellilik sosyal yaşama katılım konusunda çevre tarafından toplumun dışına itilmeye maruz kalma ile birlikte daha fazla dezavantajlı hale getirilmektedir. Engelli bireylerin eğitim imkânlarının yetersiz olması da, iş edinme olasılıklarını zayıflatmaktadır (Tarawneh, 2016).

Engelli kişilerin toplumsal izolasyon nedenleri fiziksel engellerden, işgücü piyasasındaki dezavantajlardan hatta engelli olmayan nüfusun engelli bireylere yönelik olumsuz tutumlarından oluşur. Engelli insanlar için istihdam özellikle önemlidir, zira özürlülüğe sahip olmak çoğunlukla toplumsal olarak izole edilmek anlamına gelir ve iş bu izolasyonu azaltmak için bir fırsattır (Isaac, Dharma Raja ve Ravanan, 2010; O'Grady, Pleasence, Balmer, ve ark, 2004).

Her ne kadar işte çalışmak toplumsal izolasyon nedenleri u azaltmak için önemli bir durum olsa da, istihdam edilen engelli bireyler dahi, sıklıkla damgalı hissettiklerini ve iş arkadaşlarının grubuna engelsiz çalışanlardan daha az dahil olduklarını belirtmişlerdir (Hall, 2004). Bu nedenle, yalnızca iş sahibi olmak yeterli değildir, işin faydalı etkilerini etkin hale getirebilmek için bireyin meslektaşlarının grubuna toplumsal entegrasyonu ve meslektaşları tarafından kabul edilmesi esas ön koşuldur. Sosyal psikologlar bu düşünceyi, bütün insanların olumlu ve kalıcı kişilerarası ilişkiler ve diğer insanlarla etkileşim kurma konusunda güçlü bir motivasyona sahip olduklarını gösteren aidiyet hipotezinde ele alır (Baumeister ve Leary, 1995). Kişilerarası olumsuz tepkilere uzun süre maruz kalma zayıf psikolojik ve

fiziksel sağlığa neden olurken, başkalarının olumlu tepkileri psikolojik ve fiziksel refahı teşvik eder. Sosyal psikoloji, toplumsal kabul görmenin sosyal bağlamda insanların refahında en 'önemli' faktör olduğunu düşündüğünden, engelli insanlar üzerinde yapılan araştırmaların merkezi bir konuma gelmesi şaşırtıcı değildir (Thau, Aquino ve Poortvliet, 2007). Özellikle bireylerin meslektaşları tarafından kabul edilmesi, engelli insanların sürdürülebilir istihdamı için büyük önem taşımaktadır. Sürdürülebilirlik, çalışanların katılım ve sağlığın sağlanması ve sürdürülmesi bakımından uzun vadede işlev görme imkânına sahip oldukları anlamına gelir. Engelliliği olan bir çalışan tüm meslektaşları ve denetçiler tarafından grubun tam üyesi olarak kabul edildiğinde, toplumsal entegrasyonun başarılı hale gelir. Kabul, işte toplumsal bütünleşmenin vazgeçilmez bir bileşenidir (Richman ve Leary, 2009; Wu, Yim, Kwan ve ark, 2012) .

Avrupa'da engellilerin ancak % 50'sinin istihdam edildikleri ve çoğunluğun düşük ücretle çalıştırıldıkları, dolayısı ile zor ekonomik koşullarda yaşadıkları bildirilmektedir (AB Komisyonu, 2010). Ülkemizde de Tufan ve Arun'un (2002) analizlerine göre, çalışabilir durumda olduğu belirlenen engellilerin bile çok az bir kısmı istihdam edilmektedir; örneğin, görme engellilerin %84,6'sı 'çalışabilir' durumda olmasına karşın, sadece %16,8'i çalışma fırsatı bulmuştur. Benzer durum bedensel ve işitme engelliler için de söz konusudur. Engellilerin yetersiz, üretken olmadıkları, iş yerine uyum gösteremeyecekleri, engeli olmayan bireyler kadar verimli olmadıkları gibi gerçek olmayan inançlar, engellilerin istihdamını kısıtlamaktadır (Baybora, 2006; Mamatoğlu, Dökmen ve Yıldırım 2015).

Engelli bireylerin işyerinde kabul edilmesini etkileyen faktörlerin incelendiği çalışmalar, katılımcıların cinsiyetinin, yaşının ve eğitim düzeyinin, cevaplayıcıların kariyerinin, ayrıca engelliler hakkında önceden bilgi sahibi olmanın ya da engelli meslektaşlarıyla deneyim ve düzenli temas kurmanın, kişilik özelliklerinin, birlikte çalışılan engellilerin örgütsel entegrasyonunun, engelliliğin niteliğinin, iş yerinde engelliliği olan çalışanın performansının, iş görevlerinin birbirine bağımlılığının engelli çalışanın kabulünü önemli ölçüde etkilediğini bildirmektedir (Vornholt, Uitdewilligen ve Nijhuis, 2013; Burge, Ouellette-Kuntz ve Lysaght, 2007; Hartnett, Stuart, Thurman ve ark 2011; Lau ve Cheung, 1999; Garcí'a, Paetzold ve Colella, 2005).

Engelli işçilerin işgücüne girerken karşılaştıkları

en büyük engellerden biri meslektaşların ve denetçilerin tutum ve kalıp yargılarıdır (Colella, ve Bruyère,2011). Engelli bir iş arkadaşının performansı, bir organizasyondaki çalışanların en büyük endişelerinden biri gibi görünmekte ve engelli bir iş arkadaşının iş zorluğunun ve iş yükünün artmasından sorumlu olduğunu düşünen bireyler, bu iş arkadaşına yönelik beklentileri düşük tutmaktadır (Vornholt ve ark. 2018).

Çalışmamız, kamu ve özel sektörde farklı pozisyonlarda ve meslek gruplarında çalışan bireylerin engelli çalışan bireylere karşı tutumları arasında bir farklılık olup olmadığı sorusunun cevabını araştırmak üzere planlanmıştır. Çalışmanın hipotezleri;

H1 Kamu ve özel sektörlerde farklı pozisyonlarda çalışan bireylerin engelli çalışan bireylere karşı tutumları arasında farklılık yoktur.

H2 Farklı meslek gruplarında çalışan bireylerin engelli çalışan bireylere karşı tutumları arasında farklılık yoktur.

H3 Ailesinde engelli birey bulunan çalışanların engelli çalışan bireylere karşı tutumları arasında farklılık yoktur.
şeklinde belirlenmiştir.

Bu hipotezler ışığında çalışmamızın amacı, işgücü piyasasında farklı pozisyonlarda ve meslek gruplarında çalışan bireylerin engelli çalışan bireylere yönelik tutumlarını incelemektir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmaya, kamu ve özel sektörde farklı pozisyonlarda çalışan, yaşları 18-65 arasında değişen 137 gönüllü birey katıldı. Çalışmaya katılan bireylere değerlendirme öncesinde çalışma hakkında bilgi verildi ve onamları alındı. Değerlendirmede bireylere sosyo-demografik bilgi formu ve Engelli Çalışana Yönelik Tutum Ölçeği uygulandı.

Çalışmamızda sosyo-demografik bilgi formu ile çalışanların yaş, cinsiyet, çalıştığı sektör, kurumdaki pozisyonu (yönetici/çalışan), çalıştığı kurum (kamu/özel sektör), çalışma arkadaşları arasında engelli bireylerin varlığı ve ailesinde engelli bireylerin varlığı sorularını içeren bilgileri kaydedildi. Ayrıca çalışanların engelli çalışana yönelik tutumları Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Ölçeği ile değerlendirildi.

Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Ölçeği:

İş hayatında engellilere yönelik görüşleri anlamak

amacıyla hazırlanan, Aycan (2005) tarafından geliştirilen, 40 sorudan oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. 40 maddenin puanı toplanıp, 40'a bölünmektedir. Ortalama puan 1 ile 5 arasında değişmektedir. Ortalama puan ne kadar düşükse 'engellilerin iş hayatına entegrasyonuna ilişkin tutumlar o kadar olumsuzdur.

Çalışmaya dahil edilmesi gereken birey sayısı G-Power 3.1 programı ile güç analizi yöntemine göre belirlenmiş, %10 hata payı ve %90 güç ile etki büyüklüğü 0,483 olarak alındığında örneklem büyüklüğü 114 kişi olarak belirlenmiştir.

İstatistiksel Analiz

Verileri analiz etmek amacıyla SPSS 17,0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro- Wilk testleri ile incelenmiştir. Analiz sonucunda da verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle karşılaştırmalar yapmak için parametrik test yöntemleri kullanılmıştır. Grupların EÇYÖT puan ortalamaları arasındaki fark bağımsız örneklem T-testi testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, çalıştıkları sektörler, görevleri, engelli bireylerle birlikte çalışıp çalışmadıklarına ve ailelerinde engelli bireylerin bulunup bulunmadığına göre karşılaştırmalar yapmak için bağımsız örneklem T-testi testi kullanılmıştır. Anlamlılık değeri (p) 0,05 olarak kullanılmıştır (Myers ve Well, 2003).

SONUÇLAR

Çalışmamıza kamu ve özel sektörde farklı pozisyonlarda çalışan 75'i kadın (%54,7), 62'si erkek (%45,3) toplam 137 birey katıldı. Bireylerin yaş ortalaması 33,78±10,66 idi. Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Bireylerin EÇYÖT puan ortalamaları 3,99±0,65 (min= 2,63 max=5,00) idi. Sağlık çalışanları ile sağlık sektörü dışında çalışanlar arasında engelli çalışana yönelik tutum incelendiğinde sağlık çalışanlarının daha olumlu tutum içinde oldukları belirlendi (p<0,05). Ailesinde engelli birey bulunanlar ile ailesinde engelli birey bulunmayan bireylerin engelli çalışana yönelik tutumlarına bakıldığında ise ailesinde engelli birey olmayanların daha olumsuz tutum sergiledikleri görüldü (p<0,01). Engelli çalışana yönelik tutuma yönetici pozisyonundaki bireyler ile çalışan pozisyonundaki bireyler arasında bakıldığında ise çalışan pozisyonunda olan bireylerin daha olumlu tutum içinde oldukları saptandı (p<0,05) (Tablo 1).

Tablo 1. Sosyo-demografik veriler ve EÇYÖT verileri

Değişkenler	n frekans	%	EÇYÖT Puan Ortalamaları	p
Erkek	75	54,7	3,95±0,63	
Kadın	62	45,3	4,05±0,66	>0,05
Lise mezunu	101	73,7	3,99±0,65	
Üniversite mezunu	36	26,3	4,00±0,63	>0,05
Kamu Çalışanı	69	50,4	3,91±0,65	
Özel sektör çalışanı	68	49,6	4,08±0,63	>0,05
Yönetici Pozisyonunda Olanlar	24	17,5	3,98±0,50	
Çalışan Pozisyonunda Olanlar	113	82,5	4,00±0,67	<0,05
Sağlık Sektörü Çalışanları	22	16,06	4,24±0,72	
Sağlık Sektörü Dışında Çalışanlar	115	83,94	3,94±0,62	<0,05
Ailesinde Engelli Birey Olanlar	30	21,89	4,43±0,50	
Ailesinde Engelli Birey Olmayanlar	107	78,11	3,87±0,83	<0,01
İş yerinde Engelli İş Arkadaşı Olanlar	51	37,22	4,00±0,60	
İş yerinde Engelli İş Arkadaşı Olmayanlar	86	62,78	3,99± 0,62	>0,05

TARTIŞMA

Toplumsal yaşamda bir arada yaşayan bireylerin birbirleri hakkında zayıf ya da güçlü, olumlu ya da olumsuz tutumlar geliştirmesi hayatın olağan akışının içerisinde normal kabul edilmektedir. Negatif tutumlar bireylerin birbirlerine yaklaşmasını, paylaşımlarının ve güven duygusunun oluşmasını engellemektedir. Engelli bireylerin, engellerinden doğan dezavantajları ile birlikte toplumsal negatif tutumların olması bireylerin toplumsal hayata katılımlarını zorlaştırmaktadır (Barbra ve Mutswanga, 2014; Genç ve Çat, 2013).

Engelli çalışan bireylere yönelik tutumların cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan sektör, çalışılan pozisyon, bireyin ailesinde ve iş yerinde engelli bireyin olup olmaması gibi faktörler açısından nasıl etkilendiğini incelemek amacıyla yaptığımız çalışmamızda, çalışan pozisyonunda bulunan bireylerin, sağlık sektörü çalışanlarının ve ailelerinde engelli birey bulunan çalışanların engellilerin çalışmasına yönelik tutumlarının daha pozitif olduğu görülürken, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan kurumun kamu ya da özel sektör olması ile engelli bireyleler çalışan bireylerin engelli çalışanlara

yönelik tutumları arasında bir fark olmadığı görüldü.

Henry, Keys, Jopp ve arkadaşları (1996a), topluluk kurumlarındaki denetim ve yönetsel kademelerde çalışan kişilerin diğer personelden çok dahil etme yönünde tutumlara sahip olduklarını bulmuşlardır. Henry, Keys, Balcazar ve arkadaşları (1996b) tarafından yapılan başka bir çalışmada yöneticilerin ve üst düzey idari personelin diğer çalışanlara göre engelli insanların bağımsızlığını ve güçlenmesini teşvik edici biçimde güçlü bir inançları oldukları belirtilmiştir. Yöneticiler ve yöneticilerle ilişkili roller tarafından sergilenen bu tutum algılanan siyasal doğruluk zorunluluğunu düşündürmektedir. Çalışan konumunda olan bireylerin engelli çalışana yönelik tutumları göz önüne alındığında, engelli bir iş arkadaşının artan zorluklardan ve yüksek iş yükünden sorumlu olduğuna inanan kişiler daha düşük beklentilere sahiptir bu durum da genel olarak engelli çalışanlara karşı daha olumsuz tepkiler ve tutumlar getirmektedir. Genellikle, insanlar engelli çalışanların performansı ile ilgili önyargılı bir fikre sahipmiş gibi görünürler ve sonuç olarak engelli iş arkadaşlarıyla çalışırken olumsuz tepki verirler (Burge, Ouellette-Kuntz ve Lysaght, 2007; Scherbaum, Scherbaum ve Popovich ve ark, 2005).

Engelli çalışanın performansının, değerlendiriciye doğrudan etkisi olan koşullar altında negatif önyargıların da yaygın olduğu görülmüştür (Chadsey, Sheldon, Horn ve ark, 1999). Çalışmamızda ise literatürün aksine çalışan pozisyonunda olan bireylerin yöneticilere göre engelli çalışanlara yönelik olumlu tutum içinde oldukları belirlenmiştir. Bu farklılığın oluşmasında, yöneticilerin çalışmanın yasal bir kontrol olmadığı konusunda ikna olarak, olması gerekenden ziyade kendi düşüncülerini ifade etmelerinin etkili olduğunu düşünmekteyiz. Yöneticilerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının çalışanlara göre olumsuz çıkması, tutumlarının olumlu olmadığını gösterir ve engelli bireylerin önünde önemli bir istihdam sorunu olarak karşımıza çıkabilir. Ayrıca bu durum bireylerin istihdam edilseler bile çalışma hayatı içerisinde yöneticiler tarafından ayrımcılığa ve haksız muameleye kalma ihtimallerini ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların ise birlikte çalışmada engelli bireylerin yetenekleri doğrultusunda yapabilecekleri pozisyonlarda istihdam edilmiş olmaları sebebiyle engelli bireylerin çalışmalarına yöneticilere nazaran pozitif tutum gösterdiklerini düşündürmüştür.

Yapılan çalışmalarda son altı ay içinde engelli birey ile teması olan kişilerin engelli çalışanlara yönelik daha fazla dahil edici ve destekleyici tutum gösterdikleri belirtilmiştir. Araştırmacılar bu durumun bireyler arasındaki etkileşim ve empati durumundan kaynaklandığı hipotezini ortaya koymuşlardır (Horner-Johnson, Keys, Henry ve ark, 2002; Lau ve Cheung, 1999). Küçükşen, Kaya, Uludağ ve arkadaşları (2017) tarafından sağlık çalışanlarının engellilere yönelik tutumlarını incelemek amacıyla yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının engelli çalışan bireylerle ilgili olarak yasal zorunluluk olmasa dahi işverenlerin engelli bireyleri işe almaları gerektiğine dair inançları, engelli bireyler için iş yerlerinde kontenjan açılması gerektiğine dair inançları ve engelli bireylerin diğer çalışanlar kadar verimli olduklarına dair inançları konusunda ortalama değerler üzerinde olumlu yargıya sahip oldukları belirtilmiştir. Küçükşen, Kaya, Uludağ ve arkadaşlarının çalışmasında sağlık çalışanlarının engelli bireylere yönelik tutumları sağlık çalışanlarının kendi bakış açılarını ortaya koyarken, Badu, Opoku ve Appiah (2016) tarafından yapılan çalışmada ise engelli bireyler tarafından algılanan sağlık çalışanlarının engellilere yönelik tutumları incelenmiştir. Yaptıkları çalışmaya fiziksel, işitsel ve görme engelli 255 birey katılmıştır. Araştırmaya katılanların % 71'i, engellilik durumları ile ilgili gerekli hizmetlere erişemediklerini, aşağılayıcı ifadeler ile

karşılaştıkları ve hayal kırıklığını da içeren ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Paris (1993) tarafından yapılan, dördüncü sınıf tıp öğrencileri ile sağlık çalışanlarının engelli bireylere yönelik tutumlarını incelediği çalışmada sağlık çalışanlarının tıp öğrencilerine göre engelli bireylere yönelik daha olumsuz tutum içinde olduklarını belirtmiştir. Sağlık çalışanlarının engelli bireylere yönelik tutumlarını inceleyen araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilirken çalışmamızda ise sağlık alanında çalışan bireyler ile sağlık sektörü dışında çalışan bireylerin engelli çalışan bireylere yönelik tutumları açısından sağlık çalışanlarının engelli çalışana yönelik tutumları daha iyi olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının eğitimleri ve mesleki formasyonları ile engelli bireylerin tedavi ve rehabilitasyon sürecinde sıklıkla sağlık çalışanları ile bir araya gelmelerinin, sağlık çalışanlarının pozitif tutum geliştirmelerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Pierini, Pearson ve Wong (2001) tarafından engelli gençlerin ailelerinin çocuklarının iş sahibi olmaları konusundaki bakış açılarını inceledikleri çalışmalarında engelli gence sahip ailelerin bu gençlerin çalışmaları konusunda oldukça büyük istek duydukları aynı zamanda beklenti ve arayış içinde olduklarını ifade etmişlerdir. Zihinsel engelli bireylerin istihdamına toplumun bakışının incelendiği bir çalışma da ise ailesinde engelli birey olan bireylerin engelli birey için ayrılmış istihdamın daha uygun olduğu görüşünde olduklarını belirtmiştir (Burge ve ark, 2007). Çalışmamızda da Pierini, Pearson ve Wong'un çalışmasına benzer şekilde ailesinde engelli birey bulunanların engelli çalışana karşı daha olumlu tutum içinde oldukları görülmüştür. Bu sonuç günlük yaşamında engelli bireyler ile yakın ilişkisi olan kişilerin engellilerin ihtiyaçlarını anlamaya yönelik daha hassas olduklarını düşündürmektedir.

Katılımcıların cinsiyetinin engelli çalışana yönelik tutumları ve görüşlerini inceleyen çalışmaların bazılarında cinsiyetin engelli bireyin kabulü üzerinde etkisi olduğunu ifade ederken bizim çalışmamızda olduğu gibi McLaughlin, Bell ve Stringer'ın yaptığı çalışmada cinsiyetin bir etkisi olduğu bulunmamıştır (Ünal ve Yıldız, 2017; Burge, Ouellette-Kuntz ve Lysaght, 2007; McLaughlin, Bell ve Stringer, 2004; Ouellette-Kuntz ve ark, 2003; Popovich, Scherbaum, Scherbaum ve ark, 2003). Jones, Ouellette-Kuntz, Vilela ve arkadaşları, 241 katılımcının mental retardasyonu olan bireylere yönelik tutumlarını farklı değişkenler açısından inceledikleri çalışmada, cinsiyet açısından erkeklerin engelli çalışan bireylere yönelik tutumları

bakımından kadınlara göre daha az katkı sağlayıcı oldukları ifade edilmiştir. Genel olarak, cinsiyete dayalı etkilere bakıldığında, erkekler kadınlara göre, engelli çalışanlara yönelik daha fazla ayrımcı tutum içerisindedirler (Ouellette-Kuntz ve ark, 2003; Popovich, Scherbaum, Scherbaum ve ark, 2003; Burge, Ouellette-Kuntz ve Lysaght, 2007; Jones, Ouellette-Kuntz, Vilela ve ark, 2008). Ancak Lau ve Cheung'un yaptığı çalışmada ise bu verilerin aksine kadınların engelli bireylere karşı erkeklerden daha fazla ayrımcı davranış sergiledikleri yönündeki ters etki ortaya konmuştur (Lau ve Cheung, 1999). Konu ile ilgili çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmesi bireyin insani tutumlar göstermesini sağlayan tek etmenin cinsiyet olmadığını bu tutumları etkileyebilecek kişilik özellikleri, yaşanılan çevre ve kültür gibi faktörlerinde olduğunu düşündürmektedir.

Engelli çalışanlara yönelik tutumları etkileyen faktörlerden eğitim düzeyi için bugüne kadar yapılan araştırmalar göz önüne alındığında ortak bir sonuca varıldığı ifade edilemez. Ancak bazı çalışmalar eğitimin engelli çalışana yönelik tutumlar üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. (Lau ve Cheung, 1999; Butterworth, Hagner, Helm ve ark, 2000; Henry, Duvdevany, Keys ve ark, 2004; Jones, Ouellette-Kuntz, Vilela ve ark, 2008; Yazbeck, McVilly ve Parmenter, 2004). Eğitim durumunun engelli çalışan bireylere yönelik etkisini gösteren çalışmalarda daha düşük eğitim düzeyine sahip olan bireylerin engelli çalışanların topluma ve istihdama entegrasyonu hakkında ayırım yapmayı tercih ettikleri belirlenmiştir (Butterworth ve ark, 2000; Henry ve ark, 2004; Jones, Ouellette-Kuntz, Vilela ve ark, 2008). Çalışmamızda ise engelli bireye yönelik tutumlar açısından lise ve üniversite mezunları arasında bir farklılık görülmemiştir. Çalışmamıza katılan bireylerin lise ve lisans mezunlarının olması, daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin olmaması sebebiyle bir farklılık çıkmamış olabileceğini düşündürmektedir.

Engelli çalışan bireye yönelik tutumların değişkenliği bireylerin çalıştığı sektör açısından değerlendirildiğinde çalışmamızda özel sektör ve kamu çalışanlarının engelli çalışana yönelik tutumları arasında bir fark görülmemiştir. Literatür taramasında bu konuya ilişkin verinin azlığı da dikkat çekmektedir. Yazbeck, McVilly ve Parmenter'in (2004) yaptığı çalışmada engelli bireylerle çalışan kamu görevlilerinin özel ajanslarda çalışan bireylere göre kapsayıcı değerlere daha fazla destek verdikleri bildirilmiştir. Ayrıca Yılmaz'ın çalışan özürülülerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler hakkında yaptığı araştırmada özel

sektörde çalışan engelli bireylerin kamuda çalışanlara göre, aynı işi yapan özürülü olmayan çalışanlardan daha az ücret aldıkları ifade edilmiştir (Yılmaz, 2004). Çalışmamızda bu değişken ile ilgili olarak engelli çalışana yönelik tutumlar açısından farklılık bulunmamış olmasına rağmen yapılan araştırmalar engelli çalışan bireylerin kamu sektöründe daha iyi tutumla karşılaştıklarını göstermektedir.

Ayrıca engelliler hakkında önceden bilgi sahibi olan ya da engelli meslektaşlarıyla deneyim ve düzenli temas halinde olan kişilerin, genel nüfusa göre daha olumlu tutum sergiledikleri bildirilmiştir (Lau ve Cheung, 1999; Scherbaum, Scherbaum ve Popovich, 2005; Yazbeck, McVilly ve Parmenter, 2004). Çalışmamızda ise iş yerinde engelli çalışan bulunan bireyler ile engelli bireyler ile çalışmayanların engelli çalışana yönelik tutumları bakımından aralarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Çalışmamızda karşılaştırma yaptığımız gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuş olsa da örneklem gruplarının eşit olmaması ve çalışan bireylerin belirttiğimiz sektörler içinde hangi alanlarda çalıştıklarına dair gruplandırma yapılmamış olması çalışmamızın limitasyonları arasındadır. Engelli bireylerin çalışmasına yönelik tutumların incelendiği çalışmalarda çoğunlukla işverenlerin tutumları dikkate alınmışken yaptığımız çalışmada çalışan bireylerin engelli çalışanlara karşı tutumlarının incelenmesinin literatüre yeni bir katkı sağladığını düşünmekteyiz.

Engelli bireylere ve çalışmalarına yönelik tutumlar her ne kadar pozitif olsa da, gerçek istihdam verileri ile ifade edilen tutumlar birbiri ile uyumlu değildir. İki arasında meydana gelen farklılığın nedenlerini inceleyen ileriye yönelik çalışmaların yapılması gerekmektedir. Ayrıca alanda çalışan ergoterapistler ve diğer uzmanların engelli bireylerin istihdamına yönelik yapılacak olan toplum temelli rehabilitasyon çalışmalarını gerçekleştirmeleri bu bireylerin toplumsal katılımları için oldukça önemlidir.

Kaynaklar

- AB Komisyonu. (2010). Avrupa özürülüler stratejisi 2010-2020. (Çev: G. Akın). Avrupa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Daire Başkanlığı Bülteni, 55, 27-30.
- Arıkan, Ç. (2002). Sosyal model çerçevesinde özürülülüğe yaklaşım. Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, 2(1), 11-25.
- Aycan, Z. (2005). Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Ölçeği (EÇYÖT). Ankara: TÜBİTAK Proje Raporu, No: SBB-3018.

- Badu, E., Opoku, M. P., & Appiah, S. C. Y. (2016). Attitudes of health service providers: The perspective of people with disabilities in the Kumasi Metropolis of Ghana. *Afr J Disabil*, 5(1), 1-8.
- Barbra, M., & Mutswanga, P. (2014). The attitudes of employers and co-workers towards the employment of persons with disabilities in Zimbabwe. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(3), 7-19.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychol Bull*, 117(3), 497-529.
- Baybora, D. (2006). Çalışma hayatında özürülere karşı ayrımcılık. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51, 229-269.
- Burge, P., Ouellette-Kuntz, H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *J Vocat Rehabil*, 26, 29-37.
- Butterworth, J., Hagner, D., Helm, D. T., & Whelley, T. A. (2000). Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults. *Ment Retard*, 38(4), 342-53.
- Chadsey, J. G., Sheldon, D. L., Horn, J. R., Bardeleben, D., & Cimera, R. E. (1999). Description of variables impacting successful and unsuccessful cases of social integration involving co-workers. *J Vocat Rehabil*, 12(2), 103-11.
- Colella, A. J., & Bruyère, S. M. (2011). Disability and employment: new directions for industrial and organizational psychology. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 1. Building and developing the organization (pp. 473-503). US: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-015>
- Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-393.
- García, M. F., Paetzold, R. L., & Colella, A. (2005). The relationship between personality and peers' judgments of the appropriateness of accommodations for individuals with disabilities. *J Appl Soc Psychol*, 35(7), 1418-39.
- Hall, E. (2004). Social geographies of learning disability: narratives of exclusion and inclusion. *Area*, 36(3), 298-306.
- Hall, E. (2010). Spaces of social inclusion and belonging for people with intellectual disabilities. *J Intell Disabil Res*, 54(1), 48-57.
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L.C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *J Vocat Rehabil*, 34(1), 17-23.
- Henry, D. B., Duvdevany, I., Keys, C. B., & Balcazar, F. E. (2004). Attitudes of American and Israeli staff toward people with intellectual disabilities. *Ment Retard*, 42(1), 26-36.
- Henry, D., Keys, C., Jopp, D., & Balcazar, F. (1996a). The community living attitudes scale, mental retardation, development and psychometric properties. *Mental Retard*, 34(3), 149-158.
- Henry, D., Keys, C., Balcazar, F., & Jopp, D. (1996b). Attitudes of community-living staff members toward persons with mental retardation, mental illness, and dual diagnosis. *Mental Retard*, 34(6), 367-379.
- Horner-Johnson, W., Keys, C., Henry, D., Yamaki, K., Oi, F., Watanabe, K., et al. (2002). Attitudes of Japanese students toward people with intellectual disability. *J Intellect Disabil Res*, 46(5), 365-378.
- Isaac, R., Dharma Raja, B. W., & Ravanan, M. P. (2010). Integrating people with disabilities: their right—our responsibility. *Disabil Soc*, 25(5), 627-30.
- Jones, J., Ouellette-Kuntz, H., Vilela, T., & Brown, H. (2008). Attitudes of community developmental services agency staff toward issues of inclusion for individuals with intellectual disabilities. *J Policy Pract Intell Disabil*, 5(4), 219-26.
- Küçükşen, K., Kaya, D., Uludağ, A., Yüceler, A., İleri, Y., & Tekin, H. (2017). Sağlık çalışanlarının engellilere yönelik tutumlarının örgüt kültürü açısından değerlendirilmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(42), 91-101.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2016). Fairness, justice and diversity in the work place. In F. J. Landy, & J. M. Conte (Eds.), *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (Fifth Edition, pp. 413-441). US: John Wiley & Sons.
- Lau, J. T. F. & Cheung, C. K. (1999). Discriminatory attitudes to people with intellectual disability or mental health difficulty. *Int Soc Work*, 42(4), 431-44.
- Mamatoğlu, N., Dökmen, Z., & Yıldırım, F. (2015). İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 32(2), 183-204.
- McLaughlin, M. E., Bell, M. P., & Stringer, D. Y. (2004). Stigma and acceptance of persons with disabilities—understudied aspects of workforce diversity. *Group Organ Manage*, 29(3), 302-33.
- Myers, J. L., Well, A. D., & Lorch Jr, R. F. (2013). Contrasting means in between-subjects In J. L. Myers, A. D. Well (Eds), *Research design and statistical analysis*. (Third Edition, pp. 238-264) US: Routledge.
- O'Grady, A., Pleasence, P., Balmer, N. J., Buck, A., & Genn, H. (2004). Disability, social exclusion and the consequential experience of justiciable problems. *Disabil Soc*, 19(3), 259-71.
- Ouellette-Kuntz, H., Burge, P., Henry, D. B., Bradley, E.A., & Leichner, P. (2003). Attitudes of senior psychiatry residents toward persons with intellectual disabilities. *Can J Psychiat*, 48(8), 538-45.
- Paris, M. J. (1993). Attitudes of medical students and health-care professionals toward people with disabilities. *Arch Phys Med Rehabil*, 74(8), 818-25.
- Pierini, J., Pearson, V., & Wong, Y.C. (2001). Glorious Work: Employment of adults with a learning disability in Guangzhou from the perspective of their parents. *Disability & Society*, 16(2), 255-72.
- Popovich, P. M., Scherbaum, C. A., Scherbaum, K. L., & Polinko, N. (2003). The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace. *J Psychol*, 137(2), 163-77.
- Richman, L. S., & Leary, M. R. (2009). Reactions to discrimination, stigmatization, ostracism, and other forms of interpersonal rejection: a multimotive model. *Psychol Rev*, 116(2), 365-83.
- Scherbaum, C. A., Scherbaum, K. L., & Popovich, P. M. (2005). Predicting job-related expectancies and affective reactions to employees with disabilities from previous work experience. *J Appl Soc Psychol*, 35(5), 889-904.
- Tarawneh, R. K. I. (2016). Attitudes of Jordanians people

- toward employment of persons with disabilities. *Open Journal of Social Sciences*, 4(9), 140-57.
- Thau, S., Aquino, K., & Poortvliet, P. M. (2007). Self-defeating behaviors in organizations: the relationship between thwarted belonging and interpersonal work behaviors. *J Appl Psychol*, 92(3), 840-7.
- Ünal, V., & Yıldız, M. (2017). Üniversite gençliğinin engellilere yönelik tutumlarının incelenmesi: Sivas örneği, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 57, 341-58.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: a literature review. *J Occup Rehabil*, 23(4), 463-75.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., et al. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40-55.
- Wu, L. Z., Yim, F. H. K., Kwan, H. K., & Zhang, X. M. (2012). Coping with workplace ostracism: the roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *J Manage Stud*, 49(1), 178-99.
- Yazbeck, M., McVilly, K., & Parmenter, T. (2004). Attitudes toward people with intellectual disability (ID): an Australian perspective. *J Disabil Policy Stud*, 15(2), 97-111.
- Yılmaz, Z. (2004). Çalışan özürümlerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen etmenler. *Öz-Veri Dergisi*, 1(2), 153-375.