

Araştırma Makalesi/Research Article

ÜNİVERSİTE PERSONELİNİN ENGELLİ BİREYLERE YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF ATTITUDES THAT UNIVERSITY PERSONNEL HAVE TOWARDS PERSONS WITH DISABILITIES

Gülsüm KORKUT*

Ömer AVCI**

Öz



Bu araştırma, üniversite personelinin işyerinde engellilere yönelik tutumunu ölçmek ve değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma kapsamında Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde çalışan 234 akademik ve idari personele ulaşılmıştır. Katılımcılara sosyo-demografik bilgilerinin ölçüldüğü veri formu ile İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği uygulanmıştır. Mamatoğlu ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilen İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği; 47 maddeden ve engelli istihdamına genel yaklaşım, engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı, çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda üniversite personelinin işyerinde engellilere ilişkin olumlu tutuma sahip olduğu bulgusuna ulaşılmış; bu tutumun cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Üniversite personelinin işyerinde engellilere yönelik tutumları diğer bazı değişkenlere göre farklılaşmaktadır. Çalışma kapsamında engelli bireylerin çalışma hayatında daha fazla yer alabilmelerine ilişkin yasal düzenlemelerin sağlanması, destekli istihdam yönteminin bütün işyerlerine yaygınlaştırılması, engelli bireylerin istihdamının sağlanmasına ilişkin işverenlerin ve çalışanların tutumunun geliştirilmesine yönelik çalışmaların artırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Engelli Tutumu, İstihdam, Engellilik, İşgücü Piyasası, Akademik Personel, İdari Personel.

Abstract

This research was carried out to measure and evaluate the attitude of university personnel towards disabled persons. Within the context of this study, 234 academic and administrative personnel who work at Burdur Mehmet Akif Ersoy University were reached. Data form which measures socio-demographic information and Attitudes Scale Towards Disabled at Workplace were applied to the participants. Attitudes Scale Towards Disabled at Workplace developed by Mamatoğlu et al. (2015); consists of 3 sub-dimensions which are 47 items and overall approach to employment of people with disabilities, perception related to work environment and work adaptation of PWDs, employee disability and perceived qualification of the work they do. As a conclusion of the research, it was found out that university personnel has a positive attitude for people with disabilities at the workplace and that this attitude doesn't change by gender. The attitudes of university personnel towards people with disabilities vary by some other factors. It was suggested within the study that legal regulations to be ensured for people with disabilities to be involved in working life, popularize supported employment method in all workplaces, increasing studies aimed at developing the attitudes of employers and employees towards the employment of people with disabilities.

Keywords: Attitudes towards People with Disabilities, Employment, Disability status, Labor Market, Academic Staff, Administrative Staff.

*  Dr. Öğretim Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF, Sosyal Hizmet Bölümü, gkorkut@mehmetakif.edu.tr
**  Bağımsız Araştırmacı, omeravci078@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Background: PwDs within the disadvantaged groups encounter social exclusion in public and labor market. Even though various policies which differs from country to country aimed at ensuring community involvement of PwDs has been brought to life, policies providing employment stands out within these policies. With the employment policies privatized according to abilities of PwDs; results such as ensuring community involvement, preventing social exclusion, development of economic production have been estimated.

Purpose: This research aims to determine the attitudes of university personnel towards disabled at workplace and at the same time to evaluate whether these attitudes show difference in terms of socio-demographic properties (age, gender, marital status, educational status, title, task type, status of being disabled relative).

Method: The research was performed on 234 academic and administrative personnel who agreed to participate in this research between May 6 – May 23, 2019. To evaluate the attitude of university personnel towards PwDs at workplace, “Attitudes Towards Disabled at Workplace Scale” developed by Mamatoğlu et al. (2015) was used. The scale consists of 47 items and 3 sub-dimensions (overall approach to employment of PwDs, perception related to work environment and work adaptation of PwDs, perceived qualification of employed PwDs and the work they do). Statistical analyzes of the research were carried out by using SPSS 25.0 program.

Results: As a conclusion of the research, it was found out that university personnel has a positive attitude for people with disabilities at the workplace. A meaningful difference was obtained from the participants of the study at the sub-dimensions of perception related to Attitude Towards PwDs at Workplace, and Work Environment and work adaptation of PwDs depending on age. A meaningful difference was obtained at the sub-dimension of general attitude towards the employment of PwDs depending on the duty type. It was detected that there is no meaningful difference at sub-dimensions of the scale in accordance with gender, marital status, educational status, status of being a relative of PwD.

Conclusions: For disabled persons to be further involved in working life; extensive, active and sustainable employment policies towards PwDs should be actualized. In addition to this, studies towards developing the attitudes of employers and employees regarding legislative arrangements towards increasing PwD employments, popularizing supported employment model in all workplaces and ensuring PwD employment.

GİRİŞ

Engellilik kavramı; “doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük ihtiyaçlarını karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2011: 18). Dünya Sağlık Örgütü ise engellilik kavramını; bireyden veya bir bütün olarak vücuttan beklenen görevler, yetenekler ve davranışlarla temsil edilen faaliyetlerin normal kabul edilen şekilde gerçekleşebilmesindeki kısıt veya eksiklik olarak tanımlamaktadır (WHO, 1980: 28).

Engelli bireylere yönelik fırsat eşitliğinin sağlanması hususundaki insan hakları argümanı ilk olarak Birleşmiş Milletler tarafından 1971 Zihinsel Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Deklarasyon ve 1975 Engelli Haklarına İlişkin Deklarasyonu’nda ifade edilmiştir. 1982 yılına gelindiğinde ise engelli bireylere yönelik fırsat eşitliğinin sağlanması Genel Kurul tarafından kabul edilen Engelli Bireylerle İlgili Dünya Eylem Programı (WPA) ile bütünüyle ele alınmıştır. 1994 yılında oybirliğiyle kabul edilen Engelli Kişiler İçin Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar (Standart kurallar), üye devletler tarafından engellilik politikası uygulamak için bir sistem oluşturmak için tasarlanmıştır. Yasal olarak bağlayıcılığı bulunmayan Standart Kurallar, engellilik konusunda programlar, kanunlar ve politikalar için temel uluslararası yasal standartlar sağlamakla birlikte aynı zamanda neredeyse bütün modern engellilik politikalarının temelini oluşturmaktadır. WPA ve Standart Kurallar ile sonuçlanan Birleşmiş Milletler engellilik politikasının gelişimine benzer bir şekilde Avrupa Birliği engellilik politikasının gelişimi bireysel program ve projelere katılım ilkelerinin yer almasıyla başlamış olup, Konsey ve Üye Devletlerin Hükümet Temsilcileri arasında 1996 tarihli Engelli Kişilerin Fırsat Eşitliği Konseyi ile sonuçlanmıştır. WPA ve Standart Kuralların içerdiği ilkelere bağlı kalan 1996 tarihli Engelli Kişilerin Fırsat Eşitliği Konseyi, engelli bireyler için fırsat eşitliğini sağlama hususunda bir taahhüdü ifade eder (Metts, 2000: ix-x).

Engelli bireylere yönelik politikaların zaman zaman birbiriyle bağdaşmayan iki amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, diğerine nazaran daha basit bir amaç olan ve aynı ve nakdi yardımlarla sağlanabilen gelir güvencesidir. Söz konusu gelir güvencesinin sağlanmasıyla birlikte yeterli yiyecek, barınma ve sağlık hizmeti, engelli bireylerin gereksinimlerini gidererek iyi bir yaşam sürmelerini sağlayabilir. İkincisi ise, engelli bireylere gelir güvencesi sağlamanın ötesinde topluma ve ekonomiye tamamen katılımda engelli bireylere çeşitli fırsatlar sunan sosyal ve ekonomik yaşama tam entegrasyon amacıdır. Sosyal ve ekonomik hayata katılımın önündeki engelleri kaldırmak sadece engelli bireylerin yaşamlarını iyileştirmekle kalmayıp aynı zamanda bir bütün olarak toplumda üretkenliğin artmasını, işsizliğin azalmasını ve devlet transferlerine güvenmeyi de azaltacaktır (Mont, 2004: 4).

Günümüzde sosyal alanda ve işgücü piyasası alanında çalışma çağındaki engelli bireylere yönelik politikalar, politika yapıcılarının karşılaştıkları en büyük zorluklardan biridir. Pek çok ülkede işgücü piyasasının dinamik yapısından kaynaklı yaşanan gelişmelerle ilgili olarak çalışma hayatına giremeyen kişiler için engellilik yardımları başvuru en son çare olmuştur. Engellilik yardımları engelli bireye birtakım faydalar sağlarken ülkelerin kamu maliyesi üzerinde ciddi yüklerle neden olabilmektedir. Örneğin söz konusu yardımlar çoğu OECD ülkesinde etkin işgücü arzının azalması sebebiyle ekonomik büyümenin engellenmesine neden olmuştur. Çünkü hemen hemen hiçbir zaman bireyler bir iş için engellilik yardımından

vazgeçmek istemezler. Dolayısıyla engelli bireylerin düşük istihdam oranları yüksek sosyal maliyetleri beraberinde getirmektedir. İstihdamda olmayan ve engellik yardımından faydalanan engelli bireylerin çok daha düşük gelir düzeyinde ve daha yüksek yoksulluk riskinde olduğu aşikârdır (OECD, 2010: 9-10).

Engelli bireylerin istihdamına yönelik uygulanan yöntemler ülkeden ülkeye değişse de genel olarak; kota rejimi, çalışma hayatında ayrımcılıkla mücadeleye yönelik mevzuat çalışmaları, engelli bireylere uygun iş, mesleki rehabilitasyon ve korumalı işyeri ve engelli bireylerin istihdamını sağlamaya yönelik devlet teşvikleri sayılabilmektedir. Bunlardan kota sistemi; kanunda belirtilen sayıda işçi istihdam eden işverenlere kanunun öngördüğü sayı yahut oranda engelli birey istihdam etme yükümlülüğünün getirilmesidir. İkinci yöntem; çalışma hayatında engelli bireylere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedefleyen mevzuatların düzenlenmesi, üçüncü yöntem; belirli işlerin sadece engelli bireylerin istihdam edileceği işler olarak tasniflenmesidir. Dördüncü yöntem; engellilik durumundan kaynaklanan ve başka işyerlerinde çalışma durumları zor olan engelli bireylere özgü tasarlanan işyerlerinde istihdam sağlama yöntemi iken son olarak beşinci yöntem; işverenlerin engelli bireyleri istihdam etme durumunda çeşitli vergi indirimleri, proje destekleri gibi teşvik sisteminin kullanıldığı yöntemdir (Çiftçi, 2013: 37-38). Dünya genelinde engelli bireylerin işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştıran söz konusu bu yöntemlerin yanı sıra eğitim, mikrofinans, sosyal koruma ve tutum değiştirmeye yönelik çalışmalar gibi çeşitli mekanizmalar da hayata geçirilmektedir (WHO, 2011: 240). Engelli bireylerin sosyal hayata katılımlarının sağlanmasında bir köprü vazifesi gören istihdamın sağlanmasına yönelik geliştirilen politikalar tarihsel gelişim süreci içinde farklılık gösterebilmektedir. Engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerini ve istihdamlarının sürdürülebilirliklerini sağlamaya yönelik geliştirilen son yıllardaki en başarılı yöntemlerden bir diğeri de “destekli istihdam” modelidir.

Amerika’da 1970’li yıllarda gelişen destekli istihdam, engelli bireylerin bir iş koçu desteğiyle açık işgücü piyasasına erişimlerini sağlamayı hedeflemektedir (Coutts ve Riddell, 2012: 12). Destekli istihdamda “işe yerleştirme ve izleme” süreci istihdamın sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Klasik yöntemlerin öngördüğü “yerleştir-bırak” yaklaşımı yerine destekli istihdamda “yerleştir-izle” yaklaşımı benimsenmektedir. İş koçu desteği ile işe yerleştirilen engelli birey belirli bir zaman diliminde iş koçu tarafından izlenmekte ve bu süreç engelli bireyin işine ve çalışma ortamına uyum sağlayıncaya kadar devam etmektedir. İş koçunun süreçten geri çekilmesi kademeli bir şekilde gerçekleşmektedir (Karaaslan, 2019: 102). Bilhassa önceden işgücü piyasasında yer almayacağı düşünülen ve ileri derecede engeli olan bireylerin çalışan bir birey olmalarına imkan tanıyan destekli istihdam ile engelli bireyler fiziksel ve sosyal bakımdan toplumsal katılım sağlayabilmektedir (Arıkan, 2018: 145-146). Engelli bireylerin işgücü piyasasına dahil olmalarının engelli bireye, ailesine ve ülke ekonomisine oldukça fazla olumlu katkısı bulunmaktadır. Dolayısıyla destekli istihdam modeli kapsamındaki istihdamdan sağlanan fayda bilhassa kota ve teşvik sistemleri ile korumalı işyeri çerçevesindeki istihdama nazaran daha yüksektir (Öcal, 2014: 112). Bir iş koçu eşliğinde işgücü piyasasına dahil olan engelli bireylerin istihdamda kalabilmelerine yönelik destekli istihdam diğer yöntemlere kıyasla daha bütüncül bir bakış açısına sahiptir.

Ücretli iş olarak anlaşılan istihdam, bir bireyin pozisyonunun toplumla ilgili olarak değerlendirildiği temel bir araç olmaya devam etmektedir. Ücretli emek, hem bireyin sosyal duruşu hem de toplumsal kaynağı için merkezi bir konumdadır. Engelli bireylerin işgücü piyasasında daha dezavantajlı olmaları ve istihdamın

hem fırsatların önemli bir dağıtıcısı hem de karşılıklı saygının bir temeli olması istihdam politikalarının engelli bireylere yönelik önemli yer vermesini sağlamaktadır (Thornton ve Lunt, 1995: 3). İstihdam engelli bireylerin toplumsal katılımlarının sağlanmasında ve toplumdaki konumlarının güçlendirilmesinde kilit bir rol oynar. Engelli bireyler genellikle eğitim ve istihdam olanaklarına erişimde yoksunluk yaşamaktadır. Söz konusu bu yoksunluk özellikle kırsal alanda yaşayanlar, kadınlar ve gençler için daha fazla olabilmektedir. Dolayısıyla engelli bireylerin kendilerine özgü farklılıkları ve yetenekleri göz önünde bulundurularak ihtiyaç duydukları eşit eğitim, mesleki eğitim, istihdam ve iş fırsatları sunulmalıdır (Edmonds, 2005: 54).

Dünyanın her yerinde engelli bireyler toplumda geniş ölçüde sosyal, ekonomik ve politik yaşamdan dışlanarak ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Söz konusu bu dışlanma dünyada en yoksul ülkelerdeki engelli bireyler arasında yüksek yoksulluk oranlarının temel nedenini teşkil etmektedir. Toplumsal yaşamda en fazla dışlananlar arasında yer almak gelişmekte olan ülkelerde engelli bireyler için hayati riskleri de beraberinde getirebilmektedir (European Commission, 2003: 1-2).

Engelli bireylerin toplumsal hayata katılımlarının sağlanmasında istihdam bir köprü vazifesi görmektedir. Temel insan hakları arasında yer alan çalışma hakkı ile ilgili uluslararası sözleşmeler, anayasa ve kanunlarda ilgili düzenlemeler yapılmıştır (Şen, 2018: 137). Uluslararası sözleşmeler içerisinde yer alan İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 23. maddesinde; '*Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır*' ifadesi yer almaktadır (Aybay, 2006: 19). Türkiye'de ise Anayasa'nın 17. maddesinde '*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir*' hükmü ve 49. maddesinde '*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir*' hükmü ile çalışmak anayasal bir hak olarak güvence altına alınmıştır (2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası).

Hemen hemen bütün işlerde engelli bireylere uygun çalışma ortamı sağlanması durumunda engelli bireyler üretken olabilmektedir. Fakat fiiliyatta çalışma çağındaki engelli bireyler, engelli olmayan bireylere nazaran yüksek işsizlik oranları ve düşük istihdam oranları ile karşı karşıya kalmaktadır. Bunun nedenleri arasında; eğitim, mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitime erişim yetersizliği, finansal kaynaklara erişim yetersizliği, engellilik yardımının ortaya çıkardığı engeller, işyerine erişim zorluğu, işverenlerin engelliliğe ve engelli bireylere yönelik algısı gibi çeşitli faktörlerden sayılabilmektedir. Söz konusu bütün engellerin ortadan kaldırılarak engelli bireylerin istihdamlarının sağlanmasında devlet, işverenler, sendikalar ve engelli bireylerle ilgili sivil toplum kuruluşları önemli paydaşlar arasında yer almaktadır (WHO, 2011: 250-251). Engelli bireylerin işgücüne katılımlarını arttırmak için çalışma hayatının bütün paydaşları aktif rol almalıdır.

Çalışma çağındaki engelli bireylerin işgücü piyasasındaki karşılaştıkları zorluklarla mücadele etmek için öncelikle istihdam politikalarının engellilik konusunu kapsamaması gerektiği aşıkardır. Bu konuyu göz ardı eden istihdam politikaları engelli bireylere ve ailelerine istenilen düzeyde fayda sağlayamayacaktır (Mont, 2004: 10). Engelli bireylerin istihdamı sadece bireyi değil aynı zamanda aile kurumunu da etkileyebilmektedir.

Engelli bireyler, engelli olmayan bireyler gibi ücret, çalışma saatleri, çalışma şartları ve toplumda istihdam edilmenin kültürel ayrıcalıklarından adil ve eşit bir şekilde faydalanma hakkına sahiptir. Bu amaca ulaşmak için ise engelli bireylerin korunaklı ve ayrı ortamlar hazırlamaktan ziyade kişiselleştirilmiş yahut desteklenmiş istihdamda olmalarına ihtiyaçları bulunmaktadır (Gottlieb vd., 2010: 6). Engelli bireylerin çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları ayrımcılıkla mücadele kapsamlı istihdam politikaları ile mümkün

olacaktır. Engelli bireylerin demografik özellikleri, engellilik durumu, yetenekleri vs. göz önünde bulundurularak çalışma koşullarının şekillendirilmesi istihdamlarını kolaylaştırabilecektir.

Engelli bireylerin sosyal ve ekonomik imkanlara erişimlerini arttırmaya yönelik yeni politikalar ve stratejiler her geçen gün uygulamaya konulmaktadır. Bununla birlikte yetersiz istatistiki veri ve bilgi engelli politikalarının, stratejilerinin ve etkinliklerinin koordinasyonunun sınırlı olması, küresel sistemde engellilik konusunda çelişkili, tutarsız, verimsiz ve başarıya ulaşmayan yaklaşımlarla sonuçlanabilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde bu sorunlar kaynak yetersizliği ile birlikte daha da kötü bir hal alabilmektedir (Metts, 2004: 2). Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun engelli bireylere yönelik verimli, tutarlı, sürdürülebilir politikalara ihtiyaç bulunmaktadır.

İşverenlerin tutumu engelli bireylerin işgücü piyasasına dahil olmalarında ciddi öneme sahiptir. İşverenlerin engelli bireylerin daha az üretken ve daha maliyetli olmaları yönündeki tutumları, onların engelli olmayan bireylerden daha az istihdam edilmeleri sonucunu doğurabilmektedir (WHO, 2011: 240). İşverenlerin engelli bireylerin istihdamına yönelik tutumu genellikle verimlilik temellidir. Bu tutum engelli bireylerin çalışma hayatında daha az yer almaları ile sonuçlanabilmektedir.

Bu araştırmada, üniversite personelinin işyerinde engelli bireylere yönelik tutumlarını belirlemek ve sosyo-demografik özelliklerin engelli bireylere yönelik tutumları üzerinde etkili olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Literatür taraması sonucunda engelli bireylerin istihdamlarına yönelik tutumları belirlemeyi amaçlayan çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Elde edilecek bulguların, engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin tutumları ile ilgili geliştirilecek politikalara katkı sağlayabilmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Engelli bireylere yönelik koruyucu önlemler almak ve engelli bireylerin toplumsal katılımlarını sağlamak sosyal devlet anlayışının en önemli amaçları arasında yer almaktadır. Toplumsal hayatta insan onuruna yaraşır bir konum edinebilmeleri için engelli bireylerin çalışma hayatına katılımlarının artması ve istihdam olanaklarının artırılması gerekmektedir (Şen, 2018: 130). Engelli bireylerin istihdamlarının sağlanmasında engel teşkil eden en önemli unsurlardan biri ise engelli bireylerin istihdamlarının verimlilik, işe ve işyerine uygunluk temelinde değerlendirilmesine ilişkin tutumlardır. Bu bağlamda engelli bireylerin istihdamına ilişkin tutumlarının belirlenmesi önem teşkil etmektedir. Bundan dolayı çalışmada üniversite personelinin işyerinde engelli bireylere yönelik tutumlarının belirlenmesi amaçlanmış ve bu kapsamda “üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumları yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev türü, unvan, engellilik durumu ve engelli yakını olma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?” sorularına cevap aranmıştır.

1. YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evreni, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesindeki bütün fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu ve idari birimlerde çalışan 888 akademik personel ve 341 idari personelden oluşmaktadır. Araştırma 6 Mayıs- 23 Mayıs 2019 tarihleri arasında araştırmaya katılmayı kabul eden akademik ve idari personele gerçekleştirilmiş ve toplam 234 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir.

Örneklemin büyüklüğü, formül yardımıyla ($n/N= \%1$) hesaplanmıştır. Formüle göre; evrenin $\%1$ 'inin seçilmesi örneklem büyüklüğü bakımından yeterlidir (Arıkan, 2004: 152). Tespit edilen örneklem büyüklüğü (234) ise evrenin (1229) $\%19,04$ 'ünün seçildiğini göstermekte olup, yeterli bulunmuştur ($n:234/N:1229=\%19,04$). Araştırmaya katılan üniversite personelinin demografik özellikleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Üniversite Personelinin Demografik Özellikleri

n=234		n	%
Yaş	30 yaş ve altı	37	15,8
	31-40 yaş arası	139	59,4
	41-50 yaş arası	42	17,9
	51 yaş ve üzeri	16	6,8
Cinsiyet	Kadın	107	45,7
	Erkek	127	54,3
Medeni durum	Evli	171	73,1
	Bekar	63	26,9
Eğitim durumu	Lise	12	5,1
	Üniversite	122	52,1
	Yüksek lisans	43	18,4
	Doktora	57	24,4
Görev türü	Akademik	98	41,9
	İdari	136	58,1
Unvan	Araştırma görevlisi	21	9,0
	Öğretim görevlisi	38	16,2
	Dr. Öğretim üyesi	33	14,1
	Doçent Dr.	5	2,1
	Profesör Dr.	4	1,7
	İdari	133	56,8
Engellilik durumu	Var	6	2,6
	Yok	228	97,4
Engelli yakın olma durumu	Var	43	18,4
	Yok	191	81,6

1.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada üniversitede çalışan akademik ve idari personelin sosyo-demografik özelliklerini ölçmek için yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev türü, unvan, engellilik durumu, engelli yakını olma durumu gibi 8 sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Üniversite personelinin işyerinde engellilere yönelik tutumunu ölçmek için ise Mamatoğlu ve diğerlerinin (2015) geliştirdiği 'İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği' kullanılmıştır. Ölçek 47 maddeden ve 3 alt boyuttan (engelli istihdamına genel yaklaşım, engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı, çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği) oluşmaktadır. Ölçekte ifadeler '1=Kesinlikle Katılmıyorum- 5=Kesinlikle Katılıyorum' şeklinde puanlandırılmaktadır. Ölçekte yer alan 2, 3, 4, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47. maddeler tersten puanlanmaktadır. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği'ne ait her bir faktörün Cronbach Alpha iç güvenirlilik değerleri; 1. faktör (engelli istihdamına genel yaklaşım) için 0.93, 2. faktör (engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı) için 0.83, 3. faktör (çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği) için 0.77 ve toplam ölçek için ise 0.95 olarak hesaplanmıştır.

1.3. İşlem

Araştırmanın yapılabilmesi için öncelikle Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nden gerekli izin alınmıştır. Çalışmanın zenginliğinin sağlanması bakımından üniversite bünyesinde merkezde ve ilçelerde yer alan fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu ve idari birimlerde çalışan akademik ve idari personele ulaşılması hedeflenmiştir. Veriler araştırmacılar tarafından katılımcılara ulaşılarak yüz yüze görüşme şeklinde toplanmıştır. Akademik ve idari personele anket uygulaması aşamasında gönüllük ilkesi doğrultusunda katılımın gönüllü olduğu ve toplanan verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilmiştir. Kişisel bilgi formu ve ölçek ile elde edilen verilerin analizleri SPSS paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

1.4.Verilerin Analizi

Araştırmanın istatistiksel analizleri SPSS 25.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçek puanları normal dağılım göstermiştir ve analizlerde parametrik ve parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Verilerin analizinde yüzdellik, ortalama±standart sapma, Pearson Korelasyon testi, bağımsız gruplar t, ANOVA testleri, Kruskal Wallis H testi ve Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney testi kullanılmıştır. İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum puanlarının ilişkisi Pearson korelasyon testi ile, ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık göstermesi ise bağımsız gruplar t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir.

2.BULGULAR

Tablo 2'de üniversite çalışanlarının engelli istihdamına genel yaklaşım puanı ortalaması 88,74±9,04; engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı puanı ortalaması 58,84±6,84; çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği puan ortalaması 45,96±6,56; işyerinde engelliye yönelik tutum puanı ortalaması 193,54±19,72'dir.

Ölçek puanlarının çarpıklık ve basıklık katsayıları -3-+3 aralığında olduğundan normallik varsayımı sağlanmış ve parametrik testler kullanılmıştır. Yaş ve eğitim durumu değişkenlerinde frekans düşüklüğü nedeniyle parametrik olmayan test teknikleri kullanılmıştır.

Tablo 2: Çalışanların İşyerinde Engelli Çalışana Yönelik Tutum Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

n=234	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. sapma	Algı %	Çarpıklık	Basıklık
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	61	100	88,74	9,04	88,74	-0,64	-0,28
Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	39	75	58,84	6,84	78,46	-0,22	-0,21
Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	29	60	45,96	6,56	76,60	0,01	-0,40
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum	140	235	193,54	19,72	82,36	-0,28	-0,45

Tablo 3'te üniversite personelinin işyerinde engelli bireylere yönelik tutumlarını gösteren puanlar arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla korelasyon testi yapılmış ve engelli istihdamına genel yaklaşım puanı ile engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı ($r=.66$), çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği ($r=.71$) puanları arasında pozitif yönlü güçlü ilişki, işyerinde engelliye yönelik tutum ($r=.92$) puanı ile

arasında pozitif yönlü çok güçlü ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı puanı ile çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği ($r=.58$) puanı arasında pozitif yönlü orta kuvvetli ilişki, işyerinde engelliye yönelik tutum ($r=.84$) puanı ile arasında pozitif yönlü çok güçlü ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). İşe uyumuna ilişkin algı puanı işyerinde engelliye yönelik tutum ($r=0,86$) puanı arasında pozitif yönlü çok güçlü ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 3: Çalışanların İşyerinde Engelli Çalışana Yönelik Tutum Puanlarının İlişkisi

		Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	r	1	,655**	,709**	,922**
	p		0,000	0,000	0,000
Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	r		1	,582**	,841**
	p			0,000	0,000
Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	r			1	,860**
	p				0,000
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum	r				1
	p				

** $p<0,01$, * $p<0,05$ anlamlı ilişki var, $p>0,05$ anlamlı ilişki yok, Korelasyon katsayısı güç düzeyleri; $0<r<0,299$ zayıf, $0,300<r<0,599$ orta, $0,600<r<0,799$ güçlü, $0,800<r<0,999$ çok güçlü; Pearson Korelasyon

Tablo 4’te üniversite çalışanlarının işyerinde engelli bireylere yönelik tutumlarının yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında yaş değişkenine göre ölçeğin “engelli istihdamına genel yaklaşım” alt boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır ($X^2=8,924$; $p<0,05$). 41-50 yaşındaki üniversite çalışanlarının engelli istihdamına genel yaklaşım düzeyi en yüksek iken (125,74), 51 yaş ve üzerindeki çalışanların en düşüktür (72,63). Gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farkın kaynağını belirlemek için Post-Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden olan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney testi yapılmıştır. Buna göre 31-40 yaş ile 41-50 yaşındaki çalışanların engelli istihdamına genel yaklaşım düzeyi 51 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre daha yüksektir.

Üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında yaş değişkenine göre ölçeğin “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” alt boyutu ($X^2=7,043$; $p>0,05$) ile “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutunda ($X^2=6,744$; $p>0,05$) anlamlı fark bulunmamaktadır.

Üniversite personelinin “işyerinde engelliye yönelik tutumu” ile yaş değişkeni arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($X^2=10,354$; $p<0,05$). 31-40 yaşındaki çalışanların İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum düzeyi en yüksek iken (124,17) 51 yaş ve üzerindeki çalışanların en düşüktür (71,19). Çoklu karşılaştırma için yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney testine göre 31-40 yaş ile 41-50 yaşındaki çalışanların işyerinde engelliye yönelik tutum düzeyi 51 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 4: Çalışanların İşyerinde Engelli Çalışana Yönelik Tutum Puanlarının Yaşa göre Karşılaştırılması

Yaş		n	Sıra Ort	X ²	p	Çoklu Karşılaştırma
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	30 yaş ve altı	37	109,36	8,924	0,030*	2>4 3>4
	31-40 yaş arası	139	122,34			
	41-50 yaş arası	42	125,74			
	51 yaş ve üzeri	16	72,63			
Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	30 yaş ve altı	37	109,23	7,043	0,071	
	31-40 yaş arası	139	124,03			
	41-50 yaş arası	42	117,83			
	51 yaş ve üzeri	16	79,00			
Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	30 yaş ve altı	37	100,38	6,744	0,081	
	31-40 yaş arası	139	122,25			
	41-50 yaş arası	42	127,55			
	51 yaş ve üzeri	16	89,44			
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum	30 yaş ve altı	37	105,49	10,354	0,016*	2>4 3>4
	31-40 yaş arası	139	124,17			
	41-50 yaş arası	42	123,65			
	51 yaş ve üzeri	16	71,19			

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; Kruskal Wallis H testi

Tablo 5'te üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında cinsiyet değişkenine göre ölçeğin "engelli istihdamına genel yaklaşım puanı" alt boyutu (t=1,284; p>0,05), "engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı" alt boyutu (t=0,977; p>0,05) ve "çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği" alt boyutunda (t=0,182; p>0,05) anlamlı fark bulunmamaktadır. Üniversite personelinin "işyerinde engelliye yönelik tutum" (t=0,987; p>0,05) ile cinsiyet değişkeni arasında da anlamlı fark bulunmamaktadır. İşyerinde engelli çalışanlara yönelik tutumlar cinsiyete göre değişmemektedir.

Tablo 5: Çalışanların İşyerinde Engelli Çalışana Yönelik Tutum Puanlarının Cinsiyete göre Karşılaştırılması

Cinsiyet		n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Kadın	107	89,56	8,89	1,284	0,201
	Erkek	127	88,04	9,15		
Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Kadın	107	59,32	6,77	0,977	0,329
	Erkek	127	58,44	6,90		
Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Kadın	107	46,05	6,53	0,182	0,856
	Erkek	127	45,89	6,60		
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum	Kadın	107	194,93	19,23	0,987	0,324
	Erkek	127	192,37	20,12		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; t testi

Tablo 6'da üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında medeni durum değişkenine göre ölçeğin "engelli istihdamına genel yaklaşım" (t=-0,968; p>0,05), "engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı" (t=0,044; p>0,05), "çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği" (t=-0,054; p>0,05) alt boyutları ve "işyerinde engelliye yönelik tutum" (t=-0,418; p>0,05) arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. İşyerinde engelli çalışanlara yönelik tutumlar medeni duruma göre değişmemektedir.

Tablo 6: Çalışanların İşyerinde Engelli Çalışana Yönelik Tutum Puanlarının Medeni Duruma göre Karşılaştırılması

Medeni durum		n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Evli	171	88,41	9,36	-0,968	0,335
	Bekar	63	89,62	8,13		
Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Evli	171	58,85	7,12	0,044	0,965
	Bekar	63	58,81	6,06		
Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Evli	171	45,95	6,49	-0,054	0,957
	Bekar	63	46,00	6,79		
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum	Evli	171	193,21	20,42	-0,418	0,676
	Bekar	63	194,43	17,80		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; t testi

Tablo 7’de işyerinde engellilere yönelik tutum ölçeğinin üniversite personelinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testine göre eğitim düzeyi ile “engelli istihdamına genel yaklaşım” alt boyutu ($X^2=5,927$; $p>0,05$), “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” alt boyutu ($X^2=5,297$; $p>0,05$), “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutu ($X^2=3,326$; $p>0,05$) ile işyerinde engelliye yönelik tutum ($X^2=6,733$; $p>0,05$) arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. İşyerinde engelli çalışanlara yönelik tutumlar eğitim durumuna göre değişmemektedir.

Tablo 7: Çalışanların İşyerinde Engelli Çalışana Yönelik Tutum Puanlarının Eğitim Durumuna göre Karşılaştırılması

Eğitim durumu		n	Sıra Ort	X^2	p
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Lise	12	105,17	5,927	0,115
	Üniversite	122	108,99		
	Yüksek lisans	43	123,77		
	Doktora	57	133,58		
Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Lise	12	121,13	5,297	0,151
	Üniversite	122	108,80		
	Yüksek lisans	43	120,00		
	Doktora	57	133,47		
Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Lise	12	112,25	3,326	0,344
	Üniversite	122	111,01		
	Yüksek lisans	43	120,38		
	Doktora	57	130,32		
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum	Lise	12	111,38	6,733	0,081
	Üniversite	122	107,99		
	Yüksek lisans	43	122,42		
	Doktora	57	135,43		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok; Kruskal Wallis H testi

Tablo 8’de üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında görev türü değişkenine göre ölçeğin “engelli istihdamına genel yaklaşım puanı” alt boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır ($t=2,108$; $p<0,05$). Akademik çalışanların engelli istihdamına genel yaklaşım düzeyi daha yüksektir (90,16).

Üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında görev türü değişkenine göre ölçeğin “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” alt boyutu ($t=0,823$; $p>0,05$), “çalışan engellinin ve

yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutu ($t=1,372$; $p>0,05$) ile “işyerinde engelliye yönelik tutum” ($t=1,719$; $p>0,05$) arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.

Tablo 8: Çalışanların İşyerinde Engelli Çalışana Yönelik Tutum Puanlarının Görev Türüne göre Karşılaştırılması

Görev türü		n	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Akademik	98	90,16	8,31	2,108	0,036*
	İdari	136	87,71	9,43		
Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Akademik	98	59,26	5,61	0,823	0,411
	İdari	136	58,54	7,60		
Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Akademik	98	46,65	6,79	1,372	0,171
	İdari	136	45,46	6,36		
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum	Akademik	98	196,07	17,78	1,719	0,087
	İdari	136	191,71	20,88		

* $p<0,05$ anlamlı fark var, $p>0,05$ anlamlı fark yok; t testi

Tablo 9’da üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında engelli yakını olma durumu değişkenine göre ölçeğin “engelli istihdamına genel yaklaşım” alt boyutu ($t=-0,216$; $p>0,05$), “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” alt boyutu ($t=0,168$; $p>0,05$) ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutu ($t=-0,660$; $p>0,05$) ile “işyerinde engelliye yönelik tutum” ($t=-0,178$; $p>0,05$) arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. İşyerinde engelli çalışanlara yönelik tutumlar engelli yakını olma durumuna göre değişmemektedir.

Tablo 9: Çalışanların İşyerinde Engelli Çalışana Yönelik Tutum Puanlarının Engelli Yakını Olma Durumuna göre Karşılaştırılması

Engelli yakını olma durumu		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Engelli İstihdamına Genel Yaklaşım	Var	43	88,47	9,33	-0,216	0,829
	Yok	191	88,80	9,00		
Engellilerin İş Ortamına ve İşe Uyumuna İlişkin Algı	Var	43	59,00	6,17	0,168	0,867
	Yok	191	58,81	6,99		
Çalışan Engellinin ve Yaptığı İşin Algılanan Niteliği	Var	43	46,56	7,13	0,660	0,510
	Yok	191	45,83	6,43		
İşyerinde Engelliye Yönelik Tutum	Var	43	194,02	20,15	0,178	0,859
	Yok	191	193,43	19,67		

* $p<0,05$ anlamlı fark var, $p>0,05$ anlamlı fark yok; t testi

SONUÇ

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’nde çalışan akademik ve idari personel üzerinde yapılan bu çalışmada; üniversite personelinin işyerinde engelli bireylere yönelik tutumlarını ölçmek ve bu tutumların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev türü, unvan, engellilik durumu, engelli yakını olma durumu gibi çeşitli sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların %59,4’ü 31-40 yaş aralığında, %54,3’ü erkek, %73,1’i evli, %52,1’i üniversite mezunu, %58,1’i idari görevde, %56,8’i idari unvana sahiptir. Çalışanların %2,6’sı engelli, %18,4’ünün engelli bir yakını bulunmaktadır (Tablo 1).

İşyerinde engelliye yönelik tutum ölçeği toplam puanı temel alındığında; 141 ve üzerinde alınan puanlar “olumlu tutum” sergilemektedir (Mamatoğlu vd., 2015: 193). Bu araştırma kapsamında üniversite personelinin İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği’nden elde edilen puanın 193,54 olması üniversite personelinin işyerinde engellilere ilişkin olumlu tutumu olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte katılımcı üniversite personelinin ölçeğin “engelli istihdamına genel yaklaşım”, “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutlarında olumlu tutuma sahip oldukları bulgusu elde edilmiştir. Çakmak ve Çiftçi (2010) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre akademik personelin engelli bireylerin istihdamına ilişkin olumlu tutuma sahip oldukları belirlenmiştir.

Araştırmada katılımcıların işyerinde engellilere yönelik tutumlarında yaşa göre “engelli istihdamına genel yaklaşım” alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın kaynağı test edildiğinde 31-40 yaş ile 41-50 yaşındaki çalışanların engelli istihdamına genel yaklaşım düzeyi 51 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre daha olumlu olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların engelli bireylere yönelik tutumlarında yaş değişkenine göre ölçeğin “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Eratay ve Eldeniz Çetin (2013) tarafından yapılan bir araştırmada işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Şahin ve Cengiz (2017) tarafından yapılan başka bir çalışmada akademik ve idari personelin işyerinde engelli bireylere yönelik tutumlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın bulunmadığı bulgusu elde edilmiştir.

Üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında cinsiyet değişkenine göre ölçeğin “engelli istihdamına genel yaklaşım puanı”, “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamaktadır. İşyerinde engelli çalışanlara yönelik tutumlar cinsiyete göre değişmemektedir. Üniversitede çalışan kadınların erkeklere göre işyerinde engelli bireylere yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Eratay ve Eldeniz Çetin (2013) tarafından yapılan araştırmada da işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği ve kadın işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarının erkek işverenlere nazaran daha olumlu olduğu saptanmıştır.

Üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında medeni durum değişkenine göre ölçeğin “engelli istihdamına genel yaklaşım”, “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Çolak ve Çetin (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin engellilik algısı medeni duruma göre anlamlı farklılaştığı ve evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre engellilik algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında eğitim düzeyi değişkenine göre ölçeğin “engelli istihdamına genel yaklaşım”, “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Bununla birlikte eğitim düzeyi doktora olanların lise, üniversite ve yüksek lisans olanlara göre engelli bireylere yönelik tutumu daha yüksektir. Eratay ve Eldeniz Çetin (2013) tarafından yapılan bir çalışmada işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Özmen (1996)

tarafından yapılan başka bir çalışmada engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumları ile eğitim düzeyi arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında görev türü değişkenine göre ölçeğin “engelli istihdamına genel yaklaşım puanı” alt boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır. Akademik çalışanların engelli istihdamına genel yaklaşım düzeyi daha yüksektir. Üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında görev türü değişkenine göre ölçeğin “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutlarında ise anlamlı fark bulunmamaktadır. Genel olarak akademik personelin engelli bireylere yönelik tutumu idari personele göre daha yüksektir. Şahin ve Cengiz (2017) tarafından yapılan araştırmada üniversite personelinin işyerinde engellilere yönelik tutumları ile görev türü arasında anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir. İlgili çalışmada akademik personelin idari personele göre engelli bireylere yönelik tutumu daha yüksektir.

Üniversite personelinin engelli bireylere yönelik tutumlarında engelli yakını olma durumu değişkenine göre ölçeğin “engelli istihdamına genel yaklaşım”, “engellilerin iş ortamına ve işe uyumuna ilişkin algı” ve “çalışan engellinin ve yaptığı işin algılanan niteliği” alt boyutları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. İşyerinde engelli çalışanlara yönelik tutumlar engelli yakını olma durumuna göre değişmemektedir. Gönülaçan (2016) tarafından yapılan bir çalışmada işverenlerin engelli bireylere yönelik tutumlarının engelli yakını olma durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte engelli yakını olan işverenlerin tutumu engelli yakını olmayan işverenlerden daha yüksektir. Akyıldız (2017) tarafından yapılan başka bir çalışmada engelli bir bireyle yaşayan yahut engelli yakını olan öğretmen adaylarının engellilere yönelik daha olumlu tutuma sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda; engelli bireylerin çalışma hayatında daha fazla yer alabilmelerine ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması, destekli istihdam modellerinin bütün işyerlerinde uygulanması ve işverenlerin ve çalışanların engelli bireylere yönelik tutumlarını geliştirmek için çalışmaların artırılması önerilmektedir. Bununla birlikte engelli bireylerin çalışma hayatında istihdam edilebilirliklerini ve istihdamlarının sürdürülebilirliklerini sağlamak amacıyla geliştirilen politikalar koordineli bir şekilde hayata geçirilmelidir.

KAYNAKÇA

- AKYILDIZ, S. (2017), Öğretmen Adaylarının Engelli Bireylere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Yıl: 17, Sayı: 39, Temmuz-Aralık, ss: 141-175.
- ARIKAN, R. (2004), *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*, Asil Yayın Dağıtım, 4. Baskı.
- ARIKAN, S. (2018), Destekli İstihdam Kavramı, (Editörler: Selma ARIKAN ve Emine AYYILDIZ), *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı*, Akademik Kitaplar, İstanbul.
- AYBAY, R. (2006), *Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 113, Birinci Baskı.
- COUTTS, P., RIDDELL, S. (2012), *Employers' Views of Supported Employment for Disabled People in Scotland*, The University of Edinburgh, Scottish Union of Supported Employment ve Centre for Research in Education Inclusion and Diversity.
- ÇAKMAK, Z. A., ÇİFTÇİ, G. E. (2010), Akademik Personelin Engelli Bireyin İstihdamına İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma, *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, Cilt 10 Sayı 1-2, Mayıs, ss. 67-83.
- ÇİFTÇİ, A. (2013), 'Engellilere Yönelik İstihdam Uygulamaları', *İstihdamda 3İ*, Sayı 9.
- ÇOLAK, M., ÇETİN, C. (2014), Öğretmenlerin Engelliliğe Yönelik Tutumları Üzerine Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 29, Sayı: 1, ss. 191-211.
- EDMONDS, L. J. (2005), 'Disabled People and Development', *Poverty and Social Development Papers*, No. 12.
- ERATAY, E., ELDENİZ ÇETİN, M. (2013), Bolu İlindeki İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Ekim, Cilt: 21, No: 4 (Özel Sayı), s.1681-1694.
- European Commission (2003), Guidance Note on Disability and Development for EU Delegations and Services, EC DEV/RELEX/AIDCO and DELEGATIONS STAFF BRIEFING NOTE.
- GOTTLIEB, A., MYHILL, W. N., BLANCK, P. (2010), 'Employment of People with Disabilities', *International Encyclopedia of Rehabilitation*.
- GÖNÜLAÇAN, A. (2016), Engelli İstihdamına Yönelik İşveren Tutumları: Trabzon Örneği, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:16, Yıl:16, Sayı: 3, s.111-130.
- KARAASLAN, L. (2019), Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vadediyor? İşe Katıl Hayata Atıl Projesi Örneği, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı: 14, Ağustos, s.77-108.
- MAMATOĞLU, N., YAŞIN DÖKMEN, Z., YILDIRIM, F. (2015), 'İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlar Ölçeği', *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt 32, Sayı 2.
- METTS, R. (2004), 'Disability and Development', *Background Paper Prepared For The Disability And Development Research Agenda Meeting*, World Bank Headquarters, Washington, D.C., November 16.
- METTS, R. L. (2000), 'Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank', *SP Discussion Paper*, Social Protection Labor Markets, Pensions, Social Assistance, The World Bank, No. 0007.
- MONT, D. (2004), 'Disability Employment Policy', *Social Protection Discussion Paper Series*, No. 0413, The World Bank.
- OECD (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking The Barriers*, A Synthesis of Findings Across OECD Countries.
- ÖCAL, M. (2014), Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, *Uzmanlık Tezi*, Ankara.
- ÖZMEN, E.S. (1996), İşverenlerin Engelli Bireylerin İşe Alınması ve Birlikte Çalışılmasına Yönelik Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması, T.C., Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Özel Eğitim Anabilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- ÖZTÜRK, M. (2011), *Türkiye'de Engelli Gerçeği*, Ajansvısta Matbaacılık, MÜSİAD Cep Kitapları: 30, İstanbul.
- ŞAHİN, H., CENGİZ, İ. (2017), Üniversite Personelinin İşyerinde Engelliye Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2.
- ŞEN, M. (2018), 'Türkiye'de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler', *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2.
- ŞEN, M. (2018), Türkiye'de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, s.129-152.
- THORNTON, P., LUNT, N. (1995), 'Employment for Disabled People Social Obligation or Individual Responsibility?', *Social Policy Report*.

WHO (1980), International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps, World Health Organization, Geneva.

WHO (2011), World Report On Disability, World Health Organization, Malta.

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, mevzuat.gov.tr, ET: 19.07.2019