

## **BOLU İLİNDEKİ İŞVERENLERİN ENGELLİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARI**

*Emine ERATAY, Müzeyyen ELDENİZ ÇETİN*

*Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Özel Eğitim Bölümü, Bolu, Türkiye.*

**İlk Kayıt Tarihi: 31.01.2013**

**Yayına Kabul Tarihi: 26.03.2013**

### **Özet**

*Bu araştırmanın amacı işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını belirlemektir. Tarama modelindeki çalışmada Akardere (2005) tarafından geliştirilen işverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutum ölçeği 194 gönüllü işverene özel eğitim öğretmen adaylarıncı uygulanarak; veriler t testi ve Anova kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda işverenlerin engelli çalışanlarına yönelik tutumları orta düzeyde bulunmuş; bu tutumların işverenlerin engelli yakını olma durumuna göre farklılaşırken; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, çalışma süresi ve engelli olma durumuna göre farklılaşmadığı görülmüştür. İşverenlerin tutumlarının değişmesi için kariyer ve iş koçlarından destek alınması; ileri araştırmalarda büyük şehirlerde büyük çaplı işyerlerinde araştırmanın gerçekleştirilmesi önerilmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Tutum, işveren, engelli birey

## **ATTITUDES EMPLOYERS IN BOLU TOWARDS EMPLOYEES WITH DISABILITIES**

### **Abstract**

*The aim of this study is to determine the attitudes of the employers towards the employees with disabilities. Study was realized with the survey model. The study domain consists of 194 employers at Bolu Province. Scale for attitude of employers towards employees with disabilities, developed by Akardere, has been applied on 194 volunteer employers by special education teacher candidates in the study conducted with the survey model, and the data has been analyzed with the use of t test and Anova. As a result of the study, it has been found that the attitudes of employers towards employees are at a medium level; that said attitude varied based on the variable of having a relative with disability while the attitude did not differ by the variables of gender, age, education level, sector of employment, term of employment and disability situation. It is recommended that support of career and work coaches should be obtained to change the attitudes of the employers; and the study should be conducted at large scale workplaces in metropolitan cities in the future.*

**Keywords:** Attitude, employer, individual with disability

## 1. Giriş

Özel eğitim okullarından, okul sonrası diğer servislere geçişi aileler stresli, çok keşin olmayan, problemlili, bürokratik işlemlerle dolu bir süreç olarak tanımlamaktadırlar (Gillan ve Coughlan, 2010).

Okul sonrası işe geçiş programlarında okul programının yapılandırılması, iş eğitimi desteği, iş yeri ziyaretleri ve iş çevresinde göstererek işi öğretmek önem taşımaktadır. Engelli öğrenciler için, işe geçiş ve üretkenlik için rehabilitasyon servislerine ve işverenlerin eğitimini içine alan iş birliktiçi yaklaşıma gereksinim vardır (Rutkowski, Daston, Kuiken ve Riehle, 2006).

Zihin engelli bireyler için okuldan iş ve mesleki yaşama geçiş sürecinde bireyselleştirilmiş geçiş planlarının düzenlenmesine de gereksinim vardır. Bu süreçte; (1) Öğrencinin gereksinimlerinin belirlenmesi, (2) Geçiş planı hazırlayacak ekibin bir araya gelmesi ve çalışması, uzun ve kısa dönemli amaçların belirlenmesi, bireyselleştirilmiş geçiş etkinliklerinin yürütülmesi, uygulamadan elde edilen bilgilere göre geçiş planlarının geliştirilmesi, iş yerleştirme gibi basamakların yer aldığı geçiş planlarının geliştirilmesi, iş yerinin seçimi ve iş ortamlarının analizi, yerleştirme, iş yerinde destekleme, etkililik boyunca izleme adımları yer almaktadır (Gürsel ve Ergenekon, 2001).

Türkiye’de Eskişehir’de gerçekleştirilen bir araştırmada ilköğretim ve iş okulundaki yönetici ve öğretmenlerden oluşan katılımcıların görüşleri alınmıştır. Bu araştırmaya göre, gelişimsel geriliği olan çocuklar için toplumsal yaşama ve iş yaşama geçişi kolaylaştıracak bireyselleştirilmiş geçiş planı hazırlanmamakta olup, okuldan işe yerleştirme öncesi ve sonrası süreç iyi işlememekte, iş analizleri yapılmamakta, aileler işe yerleştirme konusunda okulla iş birliğine girmemekte ve sorumluluğu paylaşmamakta, işe yerleştirmede sorunlar yaşamakta ve devletin bu konuda görevlerini yerine getirmemesi nedeniyle gelişimsel geriliği olan öğrencilere iş ve meslek becerileri kazandırılmamakta ve bunun sonucunda işe yerleştirememektedirler (Gürsel, Ergenekon ve Batu, 2007).

İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerilerini alan Baran(2003), işverenlerin, zihin engelli bireylerin istihdamlarında sorumluluk, teknoloji, uyum, ekip çalışması, iletişim ve akademik konularda beceriler aradıklarını; bu bireylerin iş ve işyeri deneyimlerinin artırılması ve işe göre hazırlanmalarının önemli olduğu; okulun toplumu ve aileleri bilgilendirmesinin önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Özmen (1996) ise işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışmalarına yönelik tutumlarını incelediği çalışmasında, engel türü ve firmadaki personel sayısı ile işverenlerin engelli bireylerin işe almasına yönelik tutumlarında anlamlı ilişkiye rastlamazken, işverenlerin engelli bireylerle olan kişisel deneyimleri, iş deneyimleri ve işverenin eğitim düzeyi ile işverenlerin engelli bireylerin işe alınmasına yönelik tutumlarında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Fırat (1993) ise küçük işyeri sahiplerinin eğitilebilir düzeyde zihinsel engelli çocukları işyerlerinde çalıştırmaya yönelik olumsuz tutumların olumlu tutumlardan daha fazla olduğunu saptamıştır.

Cavkaytar (1990) Ankara Eğitilebilir Çocuklar İş Okulu’na devam eden öğrencilerin iş eğitimine yönelik tutumlarının olumlu olduğunu, öğretmenlerin ise öğrencilerin iş sırasındaki ve okul içindeki davranışlarına yönelik kararsız olduklarını, öğrencilerin ev ekonomisi iş performanslarının iyi, ağaç işleri iş performanslarının orta düzeyde olduğunu; öğrencilerin iş eğitimine yönelik tutumlarının ev ekonomisi iş performanslarını olumlu yönde etkilediğini, ağaç işleri performanslarını etkilemediğini bulmuştur.

Çifci, Eratay, Cora İnce ve Güler (2002) özürülüler platformu engellilerin işe yerleştirilmesi alt komisyonunun çalışmaları kapsamında Bolu ilinde engelli bireylere yönelik işveren görüşlerini inceledikleri çalışmada işyerlerinin %90'ının engelli işçi istihdam edecek koşullara sahip olduğu halde işyerlerinin sadece %2'sinde engelli işçilerin çalıştığı; işverenlerin %87'sinin engelli bireylere ait bilgi ve yaşantısının olmadığı; %69'unun engelli bireylerle çalışmak istediğini, %44'ünün yasal düzenlemelerden haberdar olmadığı, %56'sının haberdar olduğu, %79'u engelli olmayan bireylerle aynı ücreti vermeyi düşündüğünü, %54'ünün engelli işçiyi işe aldıklarında işyerinin fiziki koşullarında bir düzenleme yapmak gerektiğine inandıklarını; %83'ünün engelli işçinin iş ve işle ilgili gerekli mesleki becerilere %17'sinin toplumsal becerilere sahip olmasını yeterli gördüğünü; %52'sinin engelli bireyin işyeri ortamı ve düzenini bozacak davranışlar sergileyebileceklerini düşünmediklerini; %81'inin engelli olmayan işçilerin engelli olanlara karşı olumlu davranışlar sergileyebileceklerini düşündüklerini; %90'ı engelli bireylere karşı olumsuz tutum ve davranışları değiştirmek için gerekli girişimde bulunacaklarını; %77'si ise engelli işçinin işyerinde başarılı olabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılabileceklerini; %71'i engelli işçinin çalışma saatleri ve işyeri kurallarına uymasında bazı toleranslar gösterebileceklerini belirtmişlerdir.

Akardere (2005) işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının kurum ve engel değişkenine göre farklılaşmadığı ancak cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim ve engelli yakınlarının olması değişkenlerine göre farklılaştığını saptamıştır.

Alan yazının tarandığında farklı ülkelerdeki işverenlerin zihinsel yetersizliği olan engelli bireylerin yanı sıra farklı engel alanlarında engelli bireyleri işe almaya yönelik olumsuz tutumlarının yanı sıra olumlu tutumlarının da olduğu, iş eğitimi programlarının etkileri, işveren eğitiminin önemine iş kanunlarına yönelik araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu araştırma sınırlı sayıda işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları üzerine yapılan çalışmalara bir yenisini eklemesi, ayrıca Türkiye'de engelli işçi alımının öncesinde ve bu konuda yapılacak çalışmalara ışık tutması bakımından önemli görülmektedir.

#### **Araştırmanın amacı:**

Bu araştırmanın genel amacı; işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını belirlemektir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır. İşverenlerin, (1) Cinsiyet, (2) Yaş, (3) Eğitim durumu, (4) Çalışma sektörü türü, (5) Mesleki deneyim, (6) Engelli yakını olup olmaması, (7) Kendilerinde engel olup olmaması, (8) Engelli çalışanlara yönelik genel tutumları ne yöndedir ?

## **2. Yöntem**

### **Araştırma Modeli**

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

### **Araştırma Grubu**

Bolu ilinde 2012 yılında Bolu Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı 14 meslek grubundan 2422 işveren bulunmaktadır. (<http://www.bolutso.org.tr/uploads/BoluTSO.xls>) Bu işverenlerden 194 işveren araştırmaya gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmaya katılan işverenlerin özellikleri tablo-1 de gösterilmiştir.

**Tablo 1. İşverenlerin özellikleri**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzdeler (%)</b>
Kadın	65	33,5
Erkek	129	66,5
<b>Yaş</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzdeler (%)</b>
30 yaş ve altı	56	28,9
31-40 yaş	75	38,7
41-50 yaş	44	22,7
50 ve üstü yaş	19	9,8
<b>Eğitim Düzeyi</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzdeler (%)</b>
İlkokul	12	6,2
Ortaokul	22	11,3
Lise	96	49,5
Üniversite (önlisans, lisans ve üstü)	64	33,0
<b>Çalıştıkları sektörler</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzdeler (%)</b>
Kuyumcu	2	1,0
Bijuteri	12	6,2
Giyim	21	10,8
Kırtasiye	22	11,3
Çiçekçi	2	1,0
Turizm	4	2,1
Süs eşyası satıcısı	13	6,7
İnşaat	14	7,2
Kuaför	11	5,7
Kıraathane	12	6,2
Müzik enstrümanı satıcısı	3	1,5
Elektronik	4	2,1
Sağlık	10	5,2
Gıda	64	33,0
<b>Çalışma süreleri</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzdeler (%)</b>
0-5 yıl	48	24,7
6-10 yıl	54	27,8
11—15 yıl	44	22,7
16 yıl ve üstü	48	24,7
<b>Engelli yakını olma durumu</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzdeler (%)</b>
Hayır	151	77,8
Evet	43	22,2
<b>Engelli olma durumu</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzdeler (%)</b>
Hayır	190	97,9
Evet	4	2,1
<b>Toplam</b>	<b>194</b>	<b>100</b>

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada kişisel bilgi formu ve işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutum ölçeği olmak üzere iki farklı veri aracı kullanılmıştır.

#### *Kişisel Bilgi Formu*

Araştırmacı tarafından geliştirilen bu bilgi formunda işverenlerin, cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, çalışma sektörü türü, meslekteki çalışma süresi, engelli yakınının olup olmadığı, kendisinin bir engelinin olup olmadığıyla ilgili demografik bilgiler yer almaktadır.

#### *İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği*

İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Akardere (2005) tarafından geliştirilen İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği kullanılmıştır. İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği, 57 maddeden oluşan likert türü bir ölçektir. Ölçekte tepkileri belirlemek amacıyla beşli likert tipi Tamamen Katılıyorum -Katılıyorum -Kararsızım -Katılmıyorum -Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde dereceleme yer verilmiştir.

Ölçek hazırlanırken tutumların belirlenmesinde özel eğitim alanında çalışanlar tarafından soru havuzu oluşturulmuş, Akardere tarafından revize edilmiş ve uzman görüşü ile son şekline getirilmiştir. Test tekrar test güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır.

Testin alt ölçeklerini belirlemek üzere test puanları üstünde Varimax Rotated yöntemiyle faktör analizi yapılmıştır. Buna göre çalışanı olarak engelli bireylere yönelik tutumlar alt ölçeğinin öz değeri 13, 459 olup testin % 23,20 sini karşılamakta; birey olarak engelli kişilere yönelik tutumlar alt ölçeğinin öz değeri 12,69 olup testin %22,34 lük bölümünün varyansını karşılamakta çalışan olarak engelli bireylere yönelik tutumları ve birey olarak engelli kişilere yönelik tutumlar alt ölçeklerinin her ikisi de % 45,44'ü karşılamakta; toplumsal yaşamdaki yeri alt ölçeğinin öz değeri 8,51 ve alt ölçek testin %14.68 ini karşılamaktadır. Faktör analizi sonucunda elde edilen üç faktör testin evren parametresinde açıkladığı % 60,24 ünü karşılamaktadır bu da faktör analizinin geçerli olduğunu göstermektedir.

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

Alt ölçeklerin iç tutarlık katsayıları (.9517, .9512 ve .9446) olarak Spearman Brown katsayıları (.9417, .9323 ve .9434) olarak ve Guttman katsayıları (.9407, .9119 ve .9243) olarak bulunmuştur.

Testin faktör analizinde Pearson Çarp. Momentler katsayısı bulunmuştur. En düşük korelasyon .867 olarak saptanmıştır. Ölçeklerin toplam puanda korelasyonları daha daha yüksek olarak .898 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar testin alt ölçeklerinin geçerliliğini kanıtları olmuştur. Ayrıca alt ölçeklerin korelasyonu APA kriterlerine göre .20 ile .80 arası olması beklenmektedir. Korelasyonlar alt ölçeklerde (.654, .805, .805) sonuçların APA kriterlerine uygun olduğu alt ölçeklerin çok binişik ve çok bağımsız olmadıkları için alt ölçeklerin geçerliliğinin kanıtı elde edilmiştir.

### **Uygulama**

Ölçek özel eğitim bölümü dördüncü sınıf öğretmen adaylarıncı Bolu ilinde araş-

tırmaya gönüllü olarak katılan işverenlere verilmiştir. Ölçeği kendi düşüncelerine en uygun ifadelerle eksiksiz doldurmaları istenmiştir. 194 ölçek geri dönmüştür.

### Verilerin Analizi

Ayrıca doğrulayıcı faktör analizinde üç faktörlü ve 57 maddeli model sorgulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) AMOS 16.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Veri setinin normal dağılıp dağılmadığının anlaşılması amacıyla gerçekleştirilen analizler verilerin normal dağılmadığını göstermiştir (Mardia katsayısı=471.35, kritik oran 45.76  $p < .001$ ). Bu nedenle DFA da en yüksek olabilirlik yöntemi değil ölçekten bağımsız en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca Bollen-Stine  $\chi^2$  hesaplanmıştır. Üç faktörlü 57 maddeli modelin araştırmanın örneklemeyle gösterdiği uyum derecesi, uyum iyiliği indexi (GFI  $> .90$ ), düzeltilmiş uyum iyiliği indexi (AGFI  $> .90$ ), normlaştırılmış uyum iyiliği indexi (NFI  $> .90$ ) ve hata kareleri ortalamasının karekökü (SRMR  $< .10$ ) kullanılarak incelenmiştir. Sonuç olarak üç faktörlü ve 57 maddeli modelin araştırmanın örneklemeyle kabul edilebilir bir uyum gösterdiği saptanmıştır ( $\chi^2 (113) = 1159.52$   $p < .01$ ; GFI=.95; AGFI=.94; NFI=.93; SRMR=.07).

Araştırmada toplanan verilerin analizinde spss 16.00 paket programı kullanılmıştır. İşverenlerden elde edilen verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğine Levene testi ile bakılmıştır. Verilerin mod, medyan ve ortalamalarının çok yakın olması, Skewness ve Kurtosis değerinin -1 ile +1 arasında olması, ve araştırma grubunun 30 kişiden fazla olması nedeniyle parametrik test kullanılmaya karar verilmiştir.

Araştırmada süresiz değişkenin kendi arasında iki kategoriye ayrıldığı durumlarda t testi, ikiden fazla sayıda kategoriye ayrıldığı durumlarda ise ANOVA kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki tüm sonuçlarda anlamlılık düzeyi en az 0,05 olarak kabul edilmiştir.

## 3. Bulgular

### İşverenlerin cinsiyet değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular

İşverenlerin cinsiyet değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular Tablo 2. de yer almaktadır.

**Tablo 2. İşverenlerin cinsiyet değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik t testi sonuçları**

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	65	2,17	30,78	192	,687	,493
Erkek	129	2,14	27,39			

İşverenlerin engellilere yönelik tutumları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir [t (192) = ,687  $p > .05$ ]. Tablo 2 ye göre kadın işverenlerin engellilere yönelik tutumlarının (X= 2,17), erkek işverenlerin (X=2,14) tutumlarına göre ,03 daha olumlu olduğu söylenebilir.

### İşverenlerin yaş değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular

İşverenlerin yaş değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular Tablo 3. de yer almaktadır.

**Tablo 3. İşverenlerin yaş değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına**

**yönelik ANOVA sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p.
Gruplararası	3618,140	3	1206,047	1,493	,218
Gruplar içi	153504,814	190	807,920		
Toplam	157122,954	193			

Tablo 3 e göre işverenlerin yaşa göre engellilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır  $F(3-190)=1,493, p > .05$  .

**İşverenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular**

İşverenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular tablo 4 de yer almaktadır.

Tablo 4. İşverenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p.
Gruplararası	1649,739	3	549,913	,672	,570
Gruplar içi	155473,215	190	818,280		
Toplam	157122,954	193			

Tablo 4 e göre işverenlerin eğitim düzeyi ile engellilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır  $F(3-190)=,672, p > .05$  .

**İşverenlerin çalıştığı sektör değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular**

İşverenlerin çalıştığı sektör değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular Tablo 5. de yer almaktadır.

**Tablo 5. İşverenlerin çalıştığı sektör değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik ANOVA sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p.
Gruplararası	10419,085	13	801,468	,983	,469
Gruplar içi	146703,868	180	815,021		
Toplam	157122,954	193			

Tablo 5' e göre işverenlerin çalıştığı sektör değişkenine göre engellilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır  $F(3-190)=,983, p > .05$  .

**İşverenlerin çalışma süresi değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular**

İşverenlerin çalışma süresi değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular Tablo 6. da yer almaktadır.

**Tablo 6. İşverenlerin çalışma süresi değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik ANOVA sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p.
Gruplararası	1305,679	3	435,226	,531	,662
Gruplar içi	155817,275	190	820,091		
Toplam	157122,954	193			

Tablo 6 ya göre işverenlerin çalışma süresi ile engellilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır  $F(3-190)=,531, p > .05$ .

### İşverenlerin engelli olma değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular

İşverenlerin engelli olma değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular Tablo 7. de yer almaktadır.

**Tablo 7. İşverenlerin engelli olma değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik t testi sonuçları**

Engelli olma durumu	N	X	S	sd	t	p
Hayır	190	2,16	28,59	192	,335	,738
Evet	4	2,11	29,12			

Tablo 7 ye göre İşverenlerin engellilere yönelik tutumları ile engelli olma değişkeni arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır [ $t(192) = ,335 p > .05$ ].

### İşverenlerin engelli yakınının olması değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular

İşverenlerin engelli yakının olması değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular Tablo 8. de yer almaktadır.

**Tablo 8. İşverenlerin engelli yakının olması değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik t testi sonuçları**

Engelli yakınının olma durumu	N	X	S	sd	t	p
Hayır	151	2,13	29,13	192	2,23	,027
Evet	43	2,24	24,77			

Tablo 8 e göre, işverenlerin engelli yakının olması ile engellilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark vardır [ $t(192) = 2,23 p > .05$ ].

### İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına ilişkin bulgular

İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına ilişkin bulgular tablo 8 da yer almaktadır.

**Tablo 9. İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarına ilişkin aritmetik ortalama sonuçları**

N	Çalışanı Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları	Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları	Toplumsal Yaşamdaki Yeri	İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği toplamı
	194	194	194	194
<b>Aritmetik Ortalama</b>	87,9522	74,4913	50,8035	213,9266

Test toplam puanları temel alındığında 210'nun altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 209 ile 235,74 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 235,75'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler (Akar-dere, 2005). Bu araştırma kapsamında İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeğinden elde edilen puanın 213, 92 olması işverenlerin engelli çalışanlara



ilişkin orta düzeyde tutumu olduğunu göstermektedir.

Akardere (2005) e göre, çalışını Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanları temel alındığında 75,25'in altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 75,24 ile 87 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 88'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler. Bu araştırma kapsamında İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeğinin, Çalışını Olarak Engelli Bireylere Yönelik Tutumları ölçeğinden elde puanın 87,95 olması işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin orta düzeyde tutumu olduğunu göstermektedir.

Akardere (2005) e göre birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanları temel alındığında 72,25'nun altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 72,24 ile 81,74 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 81,75'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler. Bu araştırma kapsamında İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeğinin, Birey Olarak Engelli Kişilere Yönelik Tutumları alt ölçeğinden elde puanın 74,49 olması işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin orta düzeyde tutumu olduğunu göstermektedir.

Akardere (2005) e göre toplumsal Yaşamdaki Yeri toplam puanları temel alındığında 54'ün altında olan sonuçlar engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumları, 55 ile 60 arasında puan alanlar orta düzeyde tutumu, 61'den yüksek puan alanlar ise olumlu tutum sergilemektedirler. Bu araştırma kapsamında İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeğinin, Toplumsal Yaşamdaki Yeri alt ölçeğinden elde puanın 50,80 olması işverenlerin engelli çalışanlara ilişkin olumsuz tutumu olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmanın sonucunda işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları genel olarak orta düzeyde olup, bu tutumlar, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, çalışması süresi ve engelli olma durumuna göre farklılaşmadığı, engelli yakının olma durumuna göre farklılaştığı görülmüştür.

#### **4. Tartışma ve Sonuç**

Bu araştırma kapsamında işverenlerin engelli çalışanlara yönelik genel orta düzeyde olumlu olduğu, çalışını olarak engelli bireylere yönelik tutumlarının da orta düzeyde olumlu olduğunu, birey olarak engelli kişilere yönelik tutumlarının da orta düzeyde olumlu olduğunu, toplumsal yaşamdaki yerine ilişkin tutumun olumsuz olduğu görülmüştür.

Araştırma sonunda işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları incelenen değişkenlerden cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, çalışması süresi ve engelli olma durumuna göre farklılaşmadığı, engelli yakının olma durumuna göre farklılaştığı görülmüştür.

Dowrick ve arkadaşlarına (2005) göre işverenler engellileri işe alırken ön yargıları ile hareket etmekte ve ayrımcılık yapmaktadırlar. Bu çalışmada işverenlerin tutumlarının orta düzeyde olması engellilere karşı önyargılarından biraz uzaklaştıklarının ve ayrımcılık yapmadıklarının göstergesi olabilir. Bu bağlamda araştırmanın bulguları Dowrick ve arkadaşlarının (2005) bulgusunu desteklememektedir.

Olson,Cioffi,Yovanoff ve Mank (2001)'a göre engellilerin işe alınabilmesi ekstra uzmanlık, iş koçları, esnek çalışma saatleri işyerine artı bir maliyet getirmektedir. Dolayısıyla işverenler bu artı önlemlere fazla gereksinimi olmayan, engeli olmayan bireyleri tercih etmektedirler. Bunların yanısıra engelli bireylere iş yerinde entegrasyon yapılması, fon ve sosyal çevre sağlanması gerekmektedir (Migliore ,Grossi ,Mank ve

Rogan, 2008; Cohen Hall ,Freze,Butterworth ve Hoff , 2011). Bu bağlamda araştırma-  
daki işverenlerin tutumları, engellilerin işte çalışmaları halinde ekstra yük getirdiği için  
orta düzeyde olabilir. İşverenler bu ek yük ve sorumlulukları düşünerek yüksek düzeyde  
değil orta düzeyde olumlu tutuma sahip olabilirler. Bu bağlamda araştırma Olson ve ar-  
kadaşları (2001), Migliore ve arkadaşları (2008) ve Cohen Hall ve arkadaşlarının (2011)  
görüş ve bulgularını dolaylı olarak desteklemektedir.

Beyer ,Brown,Akandi ve Rapley (2010)'e göre engelli olmayan işçiler engelli işçi-  
lere göre daha yüksek yaşam kalitesi ve otonomiye sahip olarak bulunmuş ve bu durum  
engelli olmayan işçilerin işverenler tarafından daha fazla tercih edilmelerine neden ol-  
muştur. Araştırmadaki işverenler engellilerin otonom, düzeyleri ve yaşam kalitelerini  
düşünerek onları işe almaya ilişkin orta düzeyde bir tutum sergiliyor olabilirler. Bu bağ-  
lamda araştırmanın bulguları Beyer ve arkadaşlarının (2010) bulgusunu dolaylı olarak  
desteklemektedir.

Araştırmadaki işverenlerin orta düzeyde tutuma sahip olmaları engellileri işe almada  
olumlu bir gelişme yaratmaktadır. Engellilere yönelik işveren tutumlarının pozitif oldu-  
ğu Hernandez, Keys ve Balcazar (2000) ve Petty ve Fussell (1997) 'in araştırmalarıyla  
araştırma kısmen örtüşmektedir.

Araştırma kapsamında satış, yiyecek ve içecek sektöründen işverenlerin olması  
Ozawa ve Yaeda (2007)'nin engellerinin imalattan daha çok daha az aktivite gerektiren  
işlerde çalıştırılması bulgularıyla örtüşmektedir.

Özmen (1996) işverenlerin eğitim düzeyi ve tutumları arasında anlamlı bir ilişkiye  
rastlarken, bu araştırmada anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak Özmen(1996)  
engelli olan bireylerle işverenlerin kişisel deneyimleri ile tutumları arasında anlamlı  
bir ilişkiye rastlanmıştır. Araştırmanın işveren tutumları ile engelli yakınının olması  
arasında ilişki bulunması işverenlerin engelli bireylere kişisel deneyimlerine dayanabilir.  
Bu bağlamda araştırmadan Özmen'in eğitim düzeyi bulgusuyla benzerlik görülmezken,  
engelli yakını olma bulgusuyla kısmen benzerlik görülmektedir.

Çifçi ve arkadaşlarının (2002) Bolu ilinde gerçekleştirdiği çalışmadan yaklaşık on  
yıl geçmesine rağmen işverenlerde yüksek düzeyde olumlu tutuma rastlanmaması,  
engellilere yönelik tutumların iyileştirilmesine yönelik çok fazla gelişme görülmediğinin  
göstergesi olup, düşündürücüdür.

Akardere (2005)'in araştırmasında işveren tutumlarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi,  
çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmakta iken bu araştırmada farklılaşmamıştır.  
Yalnızca engelli yakını olma değişkeni ile tutumlar arasında anlamlı ilişkiye rastlanması  
bakımından, çalıştığı sektör ile tutumlar arasında ilişkiye rastlanmaması bakımından  
Akardere (2005)'nin araştırmasıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın gelişmekte olan küçük bir ilde yapılması, çalışma sektörlerinin sınırlı  
olması, öğretmen ve ailelerden görüş alınmaması, bu işyerlerinde engelli çalışan olma-  
ması araştırmanın sınırlılıklarındandır.

#### Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Üniversitenin özel eğitim bölümü işverenlere yönelik eğitim programı hazırlayabilir  
ve işverenlere uygulayabilir.
- Eğitim uygulama okulu ve üniversite işbirliğinde engelli öğrencilere yönelik mes-  
leki eğitim verilebilir.
- Engellilere iş yerinde göstererek eğitim ve işyeri ziyaretlerine yer verilebilir.
- Kariyer gelişimi ve iş koçlarından destek alınabilir.

- Engellilerin işe başlamaları için büyük çaplı işyerlerinde örnek oluşturması, deneyim sağlanması bakımından pilot uygulamalar yapılabilir.

#### İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Büyük şehirlerde, büyük çaplı işyerlerinin işverenleri ile daha detaylı ve geniş çaplı bir araştırma gerçekleştirilebilir.

- Geçiş programları, iş eğitim programları etkisine bakılabilir.

## 5. Kaynakça

- Akardere, S.S. (2005). İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Alston, R.J. and Hampton, J.L. (2000). Science and engineering as viable career choices for students with disabilities: a survey of parents and teachers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 43(3), 158-164.
- Baran, N. (2003). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamına ilişkin görüş ve önerileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Beyer, S., Brown, T., Akandi, R. and Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 23, 290–295.
- Bolu Ticaret ve Sanayi Odası (2013).(<<http://www.boluto.org.tr/uploads/BoluTSO.xls>>) (18.03.2013'te erişildi.)
- Çıfci, İ., Eratay, E., Coraınce, N., Güler, A. (2002).engelli bireylere yönelik işverenlerin görüşlerinin belirlenmesi.özürlü platformu.engellilerin işe yerleştirilmesi alt komisyonu. Fizyoterapi Bilim Günü.Sunulmuş Bildiri.A.İ.B.Ü.Bolu.
- Cavkaytar, A. (1990). Ankara eğitilebilir çocuklar iş okulu öğrencilerinin iş eğitimine yönelik tutumları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Cohen Hall, A., Freeze, S., Butterworth, J. and Hoff, D. (2011).Employment funding for intellectual developmental disability systems. *Journal of Vocational Rehabilitation* 34. 1–15.
- Dowrick, P. W., Anderson, J., Heyer, K. and Acosta, J.(2005). Postsecondary education across the usa: experiences of adults with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 22 (41), 47 41.
- Fırat, A. (1993). Küçük işyeri sahiplerinin eğitilebilir düzeyde zihinsel özürlü olan çocukları işyerinde çalıştırmaya karşı tutumları. *Türk Psikoloji Dergisi*. 8 (30).
- Gillan, D. and Coughlan, B. (2010).Transition from special education into postschool services for young adults with intellectual disability: Irish parents' experience. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. 7( 3). 196–203.
- Gürsel, O. ve Ergenekon, Y. (2001). *Zihin özürlü bireylerin okuldan iş ve meslek yaşamına geçiş sürecinde bireyselleştirilmiş geçiş planlarının düzenlenmesi. 10. Ulusal Özel Eğitim Kongresi Bildirileri*. (Ed: Vuran, S. ve Gürgür, H.) Antakya-Hatay: ikiz ofset. 121-127.
- Gürsel, O. ve Ergenekon, Y. ve Batu, S. E. (2007). Gelişimsel geriliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 7(2).
- Hernandez,B., Cometa, M.J., Velcoff, J., Rosen, J., Schober, D. and Luna, R. D. (2007). Perspectives of people with disabilities on employment, vocational rehabilitation, and the Ticket to Work program. *Journal of Vocational Rehabilitation* 27, 191–201.

- Hernandez,B.,Keys,C.and Balcazar,F.(2000).Employer attitudes towards workers with disabilities and their ADA employment rights:a literature review.Journal of Rehabilitation.66(4),4-16
- Karasar, N. (2002) *bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Migliore, A., Grossi, T., Mank, D. and Rogan, P. (2008). Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation* 28 29–40.
- Morgan,L. R. (2010). Job matching assessment: Inter-rater reliability of an instrument assessing employment characteristics of young adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 34. 25–33.
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P. and Mank, D. (2001). Employers' perceptions of employees with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation* 16 125–133.
- Ozawa,A., and Yaeda, J. (2007). Employer attitudes toward employing persons with psychiatric disability in Japan. *Journal of Vocational Rehabilitation* 26 (105), 113 105.
- Özmen, E. S. (1996). İşverenlerin engelli bireylerin işe alınması ile birlikte çalışmasına yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Petty, D.M. and Fussell, E.M.( 1997). Employer attitudes and satisfaction with supported employment. *Focus On Autism And Other Developmental Disabilities*.12(1), 15-22.
- Rutkowski, S., Daston,M., Kuiken, D. V. and Riehle,E.(2006). Project SEARCH: A demand-side model of high school transition. *Journal of Vocational Rehabilitation* 25(85), 96 85.

### Extended Abstract

*Problem situation:* Families define transition from special education schools to other post-school services as a stressful, indecisive and problematic process full of bureaucratic procedures (Gillan and Coughlan, 2010).

Structuring of the school program, work training support, workplace visits and teaching the job at the work environment by showing are of significance in terms of programs for transition to employment after school. Students with disabilities require a collaborative approach, covering rehabilitation services and employer's training, during transition to employment to provide for the details and productivity (Rutkowski, Daston, Kuiken and Riehle, 2006). Negative impacts of discrimination and prejudices are a matter of concern in USA in placement of the disabled individuals into employment after senior high school. Starting of training programs for employers by the faculties may increase the chance of employment by reducing discrimination against the disabled individuals (Dowrick, Anderson, Heyer and Acosta, 2005). In addition to the faculties, the teachers and families of students with disabilities are like-minded in terms of facilities provided to the disabled individuals at the work environment, transportation, boarding, role models, comprehension of the academic needs of the disabled individuals, length of the training period, trainer's skills and training preparations, career counseling and attitudes of the employers during career development that provides rehabilitation consulting for the individuals with disabilities (Alston and Hampton, 2000). Along with the teachers and the families, the work coaches have also made the same work matching decisions in career selection of young individuals with mental disabilities out of the disability groups (Morgan, 2011).

Individuals with mental disabilities require extra expertise, flexible work hours and work coaches in their work life, which results in costs incurred by the employing companies and the companies prefer individuals without disabilities, who shall receive the same salary (Olsan, Cioffi, Yuvanoff and Mank, 2001). Literature scanning has revealed positive attitudes in addition to negative attitudes of employers in various countries related with employment of individuals with various disabilities along with individuals with mental disabilities. The aim of this study is to determine the attitudes of the employers in Turkey related with the employees with disabilities. In this study, the attitudes of the employers related with employees with disability have been examined together with the demographic characteristics of the employers (Gender, Age, Education Situation, Work Sector, Vocational experience, relationship with an individual with disability, and their own disabilities).

*Method:* Study was realized with the screening model. The study domain consists of 194 employers at Bolo Province. Study data was collected with the Personal Information Form and Form for Determining Attitudes of Employers towards Employees with Disability. The Scale for Attitude of Employers towards Employees with Disability, developed by Akardere (2005) has been used to determine the attitudes of the employers towards employees with disability. Scale for Attitude of Employers towards Employees with Disability is likert type scale consisting of 57 items. Five point likert type classification has been used in the scale to determine the responses (Strongly agree – Agree – Neutral – Disagree – Strongly Disagree). Moreover, the Scale of Attitude of Employers towards Employees with Disability (Akardere, 2005) consists of 3 sub-scales. Said sub-scales consist of attitudes towards individuals with disability as employee, attitudes towards individuals with disability as individuals and place in social life sub-scale. Validity and reliability calculations of the scale have been made.

Data has been analyzed with the spss 16.00 program with the use of frequency, percentage, t test and ANOVA. Confirmatory factor analysis was performed by the authors for construct validity.

*Results:* As a result of the study it has been determined that attitudes of the employers towards employees with disability differ based on having relatives with disability among the variables studied while no differences were determined based on gender, age, education level, employment sector, work period and having disability.

It has been observed in the scope of this study that employers had a moderately positive attitude towards employees with disability; that their attitude towards the disabled employees their employee and attitudes towards the disabled employees as individuals was moderately positive; and their attitude towards their position in social life was negative.

*Discussion:* Although it is pleasing in a way that the attitude of the Employers is moderately positive, the fact that this is not at a high rate brings the possibility of certain problems in placement of individuals with disability into employment and that they shall not be placed in employment easily. In this context, individualized transition plans of Gürsel and Ergenekon (2001) shall be required to be elaborated in the event of transition to employment; and the possibility of not being placed into employment supports the problem of placement of individuals with disability in employment according to the opinion of the vocational school executives and teachers, set forth by Gürsel et al. (2007).

The employers in the study scope may have a moderately positive attitude because they consider that improvement of the skills of the individuals with disability and their

preparation for the work as being important. The findings of Baran (2003), who has obtained the opinions of the employers in this context, support the study.

Although Özmen (1996) has observed a meaningful relationship between the education level of employers and their attitudes, said relationship could not be found in this study. However, Özmen (1996) has found a meaningful relationship between the experiences of the employers with individuals with disability and their attitudes. The relationship in the study between the attitudes of the employers and whether they have a relative with disability may be based on the experience of the employers with individuals with disability. In this context, although no similarities can be found with education level finding of Özmen in this study, there is a partial similarity in terms of having a relative with disability.

The fact the employers do not have a high attitude despite the period of approximately ten years that has passed since the study conducted by Çifçi et al. (2002) at Bolu province is an indication that much development has not occurred in terms of improvement of individuals with disability and this is thought-provoking.

Although the employers' attitudes varied in terms of variables of gender, age, education level and work period in the study of Akardere (2005), these did not differ in this study. It is only coherent with the study of Akardere (2005) in terms of a relationship between the attitude and the variable of having a relative with disability and not relationship being found between the sector of the work and the attitudes.

The facts that the study was conducted in a small province; that the work sectors were limited, that opinions of the teachers and the families could not be obtained; and no employees with disability working at said workplaces were among the restrictions of the study.

*Recommendations:* Recommendations to be presented in the conclusion of this study shall be handled in two groups as application related recommendations and recommendations aiming at future studies.

#### Application related Recommendations

- Vocational training may be provided for student with disability with the collaboration of training application school and the university.
- Training at the workplace by showing and workplace visits may be provided for individuals with disability.
- Support of career development and work coaches may be obtained.
- Pilot applications may be launched to constitute a model and to provide experience at large scale workplaces for employment of individuals with disability.

#### Recommendations aiming at Future Studies

- Broad scale studies may be conducted in big cities with employers of large scale workplaces.
- Effect of transition programs and work training programs may be examined.