

Gönderim Tarihi: 21.09.2016 Kabul Tarihi: 08.12.2016

ENGELLİ İSTİHDAMINA YÖNELİK İŞVEREN TUTUMLARI: TRABZON ÖRNEĞİ¹

Ayşenur GÖNÜLAÇAN*

EMPLOYER ATTITUDES ON THE DISABLED EMPLOYMENT: TRABZON SAMPLE

Öz

Engellilerin çalışma yaşamına girmede karşılaştığı ve aşılması en zor olan sorun işverenlerin olumsuz tutumlarıdır. Çalışmanın temel amacı; engelli istihdam etme zorunluluğu bulunmayan işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarını ölçmektir. İşverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla, Aycan tarafından geliştirilen tutum ölçeği uygulanmıştır. Trabzon ilinde 208 işverene uygulanan ölçek, SPSS programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre işverenlerin yaşı, cinsiyeti, eğitimi, mesleği, çalışma süreleri, engelli yakını olup olmaması, engelinin olup olmamasının, engelli istihdam etmeye yönelik tutumları üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. İşverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik genel tutumlarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Engelli İstihdamı, İşveren Tutumları.

Abstract

Disabled people to face many difficulties to enter work life. The most difficult one's is employers negative attitude. The main purpose of the study; the requirement to employ persons with disabilities that are not employers ' attitudes to employment of persons with disabilities is to measure. Employers ' attitudes on the employment of persons with disabilities for the purpose of measuring, Aycan has been applied the scale developed by attitude. 208 in the province of Trabzon, the employee has been analyzed with the SPSS program scale, applied. According to the findings of the employers of age, gender, education, occupation, working time, whether or not the disabled relative is, because it does not have an impact on attitudes to employment of persons with disabilities have been identified. Employers general attitude to employment of persons with disabilities is of medium level.

Keywords: Disabilities, Disability Employment, Employer.

¹Bu çalışma "Türkiye'de Engelli İstihdamı ve İşverenlerin Engelli İstihdamına Yönelik Tutumları: Trabzon Örneği" adlı yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

*Arş. Gör., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e-posta: aysenurgonulacan@gmail.com

1.Giriş

En geniş anlamıyla engellilik, bedensel ve zihinsel eksikliklerin yanı sıra sosyal hayata katılımında yaşanan zorluktur. İnsanlık tarihi kadar eski olan bu olgu, özürlülük halinin, bireyin sosyal hayattaki rollerini yerine getirmesini engelleme durumudur. Özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası görünür hale gelen engellilik olgusu, ilk başlarda yalnızca zorunlu istihdam politikaları ile kapsama alınmıştır. Ancak zamanla sosyal devlet anlayışının gelişmesine paralel olarak, sosyal hayatın tüm alanlarına yönelik politikalar geliştirilmiştir.

Çalışma kavramı sadece gelir elde etmenin bir fonksiyonu değil aynı zamanda her birey için sosyal hayata tam katılımın ön koşuludur. Bunun yanı sıra her bireyin hakkı ve görevidir. Bir kişinin engelli olması bu haktan vazgeçmesini gerektirmemektedir. Gerçekte engelli bireyler istihdam edilmeye, sağlam işgücünden daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Çünkü söz konusu bireylerin, engellilikleri sebebiyle oluşacak sağlık masraflarını karşılayabilmesini sağlayacak, aynı zamanda üretmeden tüketen bu nüfusun ekonomik kaynak üzerindeki baskısı ortadan kalkacaktır. Yeteneğine uygun işlerde istihdam edilen engelli birey, bağımsız olarak hayatını sürdürebilecek, kendine güven ve saygı duyabilecektir. Tüm bunların yanında engellilerin istihdam edilmesi sosyal devletin görevidir.

Engellilerin istihdamına yönelik olarak birçok düzenleme yapılmaktadır. Ancak bu düzenlemelere rağmen, engellilerin çalışma yaşamına girme ve çalışma yaşamında karşılaştıkları birçok sorun bulunmaktadır. Bu sorunların en büyüğü ve aşılması en zor olanı şüphesiz, engelli istihdam etmeye yönelik işveren tutumlarıdır.

İşverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik olumsuz tutum geliştirmesindeki en önemli sebep ek maliyet kaygısıdır. 5378 sayılı Engelliler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'unun 14. maddesinde “ işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur” şeklinde düzenlenmiştir. Bu maddeyle işyerinde engelli çalıştıracak işverenlere onlara uygun fiziki düzenlemeleri yapma konusunda sorumluluk yüklenmiştir. İşverenler bu ek maliyet kaygısı nedeniyle engelli istihdam etmeye yönelik olumsuz tutum geliştirmiştir.

Engelli çalışanların iş, işyeri ve diğer çalışanlar üzerindeki etkisinin olumsuz olacağı ve bunun yanında çalışanların verimliliği düşüreceği korkusu da işverenlerin bir başka olumsuz tutumudur. Aynı zamanda engelli çalışanları, verimsiz olsalar dahi kota zorunluluğu sebebiyle işten çıkaramayacakları düşüncesi de işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik olumsuz tutum geliştirmesine neden olmaktadır.

Çalışmanın amacı; engelli istihdam etme zorunluluğu bulunmayan işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarını ölçmektir. Bu amaçla

Trabzon ilinde işverenlere engelli istihdamına yönelik bir tutum ölçeği uygulanmıştır.

2. Engellilerin İstihdamına Yönelik İşveren Tutumları

Tutum “yaşantılar ve deneyimler sonucu davranışlarını yönlendiren belirli bir objeye ya da kimseye karşı ruhsal ve zihinsel hazır oluş veya vaziyet alış” olarak tanımlanmaktadır (Allport 1935: 810). Travers (1982)’e göre, bireylerin davranışlarında bir objeye karşı oluşan geri çekilme veya yaklaşma eğilimleri zamanla onların iç davranışları haline gelmekte ve tutumlar ortaya çıkmaktadır (Travers 1982; Aktaran: Köklü 1995: 81).

Engelliliğe ilişkin tutumların kaynağı literatürde farklı kriterlerle açıklanmaya çalışılmaktadır. Ancak temelde, tüm toplumlarda toplumsal çoğunluğu oluşturan gruplar normal olarak tanımlanırken, bu çoğunluğu oluşturan gruplar dışında kalanların anormal olarak ifade edilmesi yatmaktadır. Anormal gruplardan biri olarak kabul edilen engellilerde olumsuz tutumlara en fazla maruz kalan gruplardan birini oluşturmaktadır (Tekeş 2013: 2).

Toplumlarda genel olarak engelli bireylere yönelik olumlu tutumlar gelişmemektedir. Bunun sebepleri arasında toplumsal alanlarda yeterince var olamamaları, bireylerle etkileşim içinde olamamaları gösterilebilir. Toplumda yeterince var olamayan engelli bireye yönelik olarak da genellikle acıma, görmezden gelme, dışlama gibi tutumlar gelişmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı 2011: 8).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve UNİCEF’in ortaklığında hazırlanan ve toplumun engellilere karşı tutumunu ortaya koyan “Türkiye’de Engelli Olan Çocuklara Bilgi, Tutum ve Davranış Raporu” araştırmasında, katılımcıların engelli olan bir çocukla karşılaştıklarında engelli olma tehlikesi nedeniyle engelli bireyden uzak durdukları ve onlara karşı olumsuz tutum geliştirdikleri gözlemlenmiştir. Söz konusu araştırmaya göre engelli olan bir çocukla karşılaşıldığında büyük çoğunluğun üzülmeye ve acıma tutumu sergilediği görülmüştür (http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/KAP_TR.pdf, 12 Nisan 2016’da erişildi). 2011 yılında yapılan ‘Engelli Konumlandırma (Algı ve Ayrımcılık) araştırması sonuçlarında da, toplumda engellilere karşı %49,8 acıma, %24,9 önemsememe, %8,2 küçük görme, %10,8 yük olarak görme yönünde tutum sergiledikleri görülmüştür (Özgül, 2012: 1).

Engelliler için sosyal hayata katılım oldukça zor bir süreçtir ve genel olarak sosyal dışlanma ve ayrımcılık gibi olumsuz tutumlar engellilerin eğitim, iş ve gelir sahibi olmaları üzerinde olumsuz etkilere sahiptir (Mamatoğlu, 2015: 526). Engellilere yönelik ayrımcılığı ve olumsuz tutumları önlemede en etkili unsurlardan biri, onları iş yaşamına entegre etmek ve üretken kılmaktır. Oysa engellilerin istihdamında çok boyutlu zorluklar yaşandığı bilinmektedir. Bu bağlamda yasal düzenlemelerin, işveren tutumlarının, eğitim ve rehabilitasyon

çalışmalarının engellinin çalışmaya karşı tutum ve davranışlarının ve tüm bunlarla ilişkili olarak ailelerin, engelli bireylerin çalışmasına yönelik tutumları önem taşımaktadır (Karataş 2002: 4).

Ülkemizde engelli istihdamının düşük oranlarda seyretmesi büyük ölçüde işverenlerin olumsuz tutumları ile ilişkilendirilmektedir. İşverenler engellileri genellikle vasıfsız, verimsiz, iş yerine uyumsuz şeklinde değerlendirmekte ve bu da engelli istihdamına yansımaktadır. Yıldırım ve Dökmen (2004)'in engellilere yönelik tutumlar ile engelli istihdamına yönelik tutumlar arasında ilişki olduğunu gösteren çalışmaları, işveren tutumu ve engelli istihdamı ile ilgili söz konusu durumu destekler niteliktedir (Yıldırım ve Dökmen 2004: 6; Aktaran: Mamatoğlu 2015: 527).

Stensrud (2007)'un yaptığı bir çalışmada işveren yetkilileri ile yapılan odak grup çalışması, işverenlerin engellilerin en iyisini çalıştırarak, ticari bakış açısıyla fazla riske girmeden kazanç elde etmeyi planladıklarını ortaya çıkarmaktadır. Hendricks'e göre, yapılan çalışmalar engellilerin, çalışma gücü ve isteğine sahip ve çalıştığında da yeterli başarıyı gösteren bireyler oldukları halde, ön yargılı tutumlar sebebi ile çalışma imkânı bulamadıklarına işaret etmektedir (Stensrud 2007: 226-237; Aktaran: Mamatoğlu 2015: 527).

Nitekim Tufan ve Arun (2002)'un analizlerine göre, istihdam edilebilir durumdaki engellilerin dahi çok küçük bir bölümünün bir işe sahip olduğu görülmüştür. Örneğin, görme engelli bireylerin %15,4'ü için 'çalışamaz' denilmesine rağmen, istihdam edilen görme engelli oranı sadece %16,8 olarak gerçekleşmiştir

(http://eyh.aile.gov.tr/data/5458c557369dc34c643cef43/sgucu_engelliler_tam_metin.pdf, 15 Mart 2016'da erişildi).

Beretiz (2003)'de dış görünüşteki engellerin yanı sıra, kanser, kalp rahatsızlığı, AIDS gibi gizli hastalıkları olanlara karşı da işverenlerin olumsuz tutum geliştirdiğini gözlemlemiştir. Benzer şekilde epilepsi hastası olan bireylere karşı da durum aynıdır (Beretiz 2003: 50-56; Aktaran: http://eyh.aile.gov.tr/data/5458c557369dc34c643cef43/sgucu_engelliler_tam_metin.pdf, 15 Mart 2016'da erişildi). Jacoby, Gory ve Baker'in 2005 yılında işverenlerle yaptıkları bir araştırmada, epilepsi hastalarının işe alınması ve gereken düzenlemelerin yapılması konusunda bir isteklilik görülmesine rağmen epilepsi hastalarının yeterince istihdam edilmediği görülmüştür (Jacoby, Gory ve Baker 2005: 46; Aktaran: http://eyh.aile.gov.tr/data/5458c557369dc34c643cef43/sgucu_engelliler_tam_metin.pdf, 15 Mart 2016'da erişildi).

Oysaki yapılan araştırmalar işverenlerin olumsuz tutumlarının aksine engellilerin örgüte bağlılık ve iş doyumunu gibi işe yönelik tutumlar açısından farklılaşmadıklarına işaret etmektedir. Kennedy ve Olney (2002)'in yaptıkları çalışmada ise kadınlar ve ağır engellilerin diğer engel grubundakilere göre

daha olumsuz tutumlara maruz kaldığı gözlemlenmiştir (Kennedy ve Olney 2002: 45; Aktaran: Mamatoğlu 2015: 529). Randolp ve Andresenb, 2004'te yaptıkları çalışmada kadınların erkeklere kıyasla daha fazla işten çıkarılma riski olması gibi, engelli kadın çalışanlarında daha fazla işsiz kalabildikleri görülmüştür (Randolp ve Andresenb 2004: 19; Aktaran: http://eyh.aile.gov.tr/data/5458c557369dc34c643cef43/isgucu_engelliler_tam_metin.pdf, 15 Mart 2016'da erişildi).

Barrett (1964), bu konuda yapılmış bir çalışmada işverenlerin engelli istihdam etmeme nedenlerini şu şekilde dile getirmiştir (Barrett 1964: 51; Aktaran: Orhan 2013: 160);

- Engelliler, rahatsızlıkları sebebiyle sürekli mazeret izni kullanır.
- Engelliler, işyerinde iş güvenliğini tehdit ederek kazalara daha çok neden olur.
- Engelliler, duygusal açıdan zayıf olup çabuk kızar ve alıngan olur.
- Engellilere, ceza uygulaması daha zordur.
- Engellilerin, terfi etme imkânları sınırlıdır.
- Engelliler, çeşitli nedenlerle diğer çalışanları olumsuz etkiler.
- Engelliler, halka ilişkiler açısından iyi izlenim bırakmaz.
- Engellilerin, hareket yeteneklerindeki sınırlılık özel düzenlemeleri gerektirir.
- İşletmelerin çoğunda engellilerin beceri ve yeteneklerine uygun iş yoktur.
- Öncelikle emek piyasasında emek arzı, engelli çalıştıramayacak kadar çoktur.

Avustralya hükümeti tarafından konuya yönelik olarak yapılan bir araştırmada da işverenler engelli çalıştırmanın faydaları ve zararlarını şu şekilde ifade etmişlerdir (Australian Government 2011: 8-9):

Faydaları:

- İşyerinde hoşgörü ve desteği teşvik eder.
- İş ahlakını arttırır.
- Çeşitliliği teşvik eder.
- İstihdam engelli kişiye benlik saygısını ve kendine güveni getirir.
- Çalışan ve toplum için bir fark yaratmak işverene maddi ve manevi destek sağlar.

Zararlar ise:

- İş eşleştirme zorluğu,
- Artan sabır, anlayış ve iletişim ihtiyacı,
- İşyeri konularına engelli çalışanların aile üyeleri tarafından müdahale edilmesi,
- Engelli insanların müşteriler ve diğer çalışanlar tarafından kabul edilme zorluğu,
- Denetim, eğitim, destek vs. gibi kaynaklara artan ihtiyaç,
- Hareketliliğe uygun tesisler vs. gibi işyeri ile ilgili düzenlemelere artan ihtiyaç,

Engellilerin istihdam edilmesi konusunda işverenlerden kaynaklanan nedenlerin başında engelli çalıştırmanın işverenlere getireceği düşünülen ek maliyet korkusu gelmektedir (Orhan 2013: 57). İşverenlerin işyerinde engelli istihdam etmek istememe nedenlerinden biri de engellilerin iş, işyeri ve diğer çalışanlar üzerindeki etkisinin ne olacağını bilememe korkusudur. Bu korku işverenlerin engellilerin istihdamına yönelik tutumları arasında en kritik ve üstesinden gelmenin zor olduğu tutumdur (Engelliler ve İstihdam 2009: 163).

İşverenleri en fazla kaygılandıran bir diğer konu da verimsiz bile olsalar kota zorunluluğu sebebiyle engelli çalışanı işyerinde tutma zorunluluğu olmasıdır. Bu durumda işverenlerin olumsuz tutum geliştirmesine sebep olmaktadır (Engelliler ve İstihdam 2009: 165). İşverenler, işe personel alma sürecini rekabet baskısı ile mücadele eden bir iş adamı mantığıyla yönetmek zorundadır. Bu nedenle, engelli bireylere de katma değer bakış açısıyla yaklaşmakta ve çoğunlukla ön yargılı bakış açısıyla hareket ederek onları katma değeri olmayan insan kaynağı olarak görmektedir (Engelliler ve İstihdam 2009: 166).

Aslında işverenler, engelli konusunda toplum bilince sahip olmama nedeniyle engelli istihdam etmeleri durumunda, vasıfsız, yetersiz, katma değeri olmayan bir iş gücülü ile karşılaşma korkusu içindedir. Oysaki engelli işgücüne uygun çalışma ortamı sağlanması durumunda en az diğer çalışanlar kadar verimli olabilmektedir (Orhan, 2013: 56).

3. Engellilerin İstihdamına İlişkin İşveren Tutumlarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma

Bu bölümde engellilerin istihdamına yönelik bir analiz yapılmış, işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutumları ölçülmüş ve değerlendirilmiştir. Analiz üç kısımdan oluşmuştur. Bunun yanı sıra araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına ve bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın ilk kısmında, amaç ve öneme değinilmiş, araştırmanın kısıtlılıklarına yer verilmiştir. İkinci kısımda araştırmadan elde edilen demografik bulgular incelenmiştir. Üçüncü kısımda ise işverenlerin cinsiyet, yaş, eğitim, çalıştığı sektör, çalışma süresi, engelli yakını olup olmaması ve engelinin olup olmaması gibi değişkenlerle, engelli istihdam etmeye yönelik tutumları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada amaç, engelli istihdam etme zorunluluğu bulunmayan işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarını ölçmektir. Bu amaçla Trabzon ili kapsamında engellilerin istihdamına yönelik işveren tutumları ölçülmeye çalışılmıştır.

Çalışmada özellikle engelli istihdam etmeyen ve engelli istihdam etme zorunluluğu bulunmayan özel sektör işverenleri üzerine odaklanılmıştır. Bunun temel nedeni, herhangi bir zorunluluk olmadan işverenlerin engelli istihdam etmeye ve engellilerin istihdamda bulunmasına yönelik gerçek tutumlarını ölçebilmektir.

Çünkü kota nedeniyle ya da diğer zorunlu şekillerde engelli istihdamında bulunan işverenlerin gerçek tutumlarını ifade edemeyecekleri düşünülmektedir. Kamu sektörü de aynı nedenlerle araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Bu kapsamda işverenlerin; cinsiyet, yaş, eğitim, meslek, meslekte deneyim süresi, engelli yakını olup olmaması ya da kendilerinde herhangi bir engel olup olmaması gibi değişkenlerle, engelli istihdamına yönelik tutumları arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın önemi; engelli bireylerde iktisadi yönden bir üretim faktörü olmakla birlikte onlarında istihdam edilme ve bu sayede sosyal hayata katılımlarının sağlanılmasına ihtiyaç bulunulmasıdır. Engellilerin istihdam oranları Türkiye’de oldukça düşüktür. Bu oranların düşük olmasının en büyük nedenlerinden biri işverenlerin engeli istihdam etmeye yönelik ön yargısı ve isteksizliğidir. Bu çalışma ile işverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumları ve sebepleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

İşverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumlarını ölçebilmek için Zeynep Aycan tarafından geliştirilen Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Ölçeği (EÇYÖT) uygulanmıştır. Ölçekte 36 tane tutuma yönelik soru sorulmuş ve bu sorulardan 26’sı ters kodlanmıştır. Bunun yanı sıra katılımcılara 7 tane demografik bilgi içeren soru sorulmuştur. Katılımcılara toplam olarak 5’li likert tipi 43 sorudan oluşan tutum ölçeği soruları uygulanmıştır.

Saha çalışması üç aşamada gerçekleşmiştir. Birinci aşamada araştırmanın evreni belirlenmiştir. Evreni belirlemek için Trabzon Ticaret ve Sanayi Odasından Trabzon merkezdeki işyerlerinin listesi elde edilmiştir. Alınan dosyada 3963 küçük ölçekli işyeri olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın alanı Trabzon'un Meydan bölgesi olarak adlandırılan bölge ile sınırlandırılarak yeni evren 741 iş yeri olarak belirlenmiştir. Meydan bölgesi ile sınırlandırılma yapılmasının sebebi, işyerleri açısından çeşitlilik arz etmesi ve yoğun bir bölge olmasıdır.

Saha çalışmasının ikinci aşamasında, örneklem seçimi ve planı yapılmıştır. 741 işyerinden örneklem belirleme formülüyle %5 hata payı ile 251 örneklem sayısı belirlenmiştir. Daha sonra örneklem planı için rastgele örneklem yöntemi kullanılmıştır. Sahanın üçüncü ve son aşamasında ise, alana çıkılmış ve anketler uygulanmıştır.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma boyunca birçok sınırlılıkla karşılaşmıştır. Bunlar içerisinde öncelikli olarak Meydan bölgesinin merkezi olması ve bu nedenle günün her saatinde oldukça yoğun olması, anketin uygulanacağı bir zaman dilimi belirlenmesine sebep olmuştur. Yoğunluk sebebiyle işverenlere ulaşmakta güçlükler yaşanmıştır. Anket uygulamasına başlamadan önce birkaç gün meydan yeri gözlemlenmiş ve anket uygulanması için en uygun saatlerin 8-11 arası olduğu kanısına varılmıştır.

Bir diğer önemli sınırlılık ise işyerlerinde çoğunlukla işverenlerin olmayışı, yerlerine yanlarında çalışan personelin bakıyor olması ve bu yüzden o zaman diliminde işveren veya işveren yetkililerinden biri ile görüşme yapılmıştır.

Yine işyerinin ve işverenlerin yoğun oluşu, işverenleri anket yapmaya ikna etmeyi zorlaştırmıştır. Hem onların vakitleri hem de çalışmanın genel vakti açısından çalışma bu noktada 2'ye bölünmüştür. Sabah saatlerinde anketler, anketi yapmayı kabul eden işyerlerine dağıtılmış, öğleden sonra ki saatlerde ise bu işyerlerinden toplanmıştır.

Ancak tüm bu çabalara ve düzenlemelere rağmen, 251 olan örneklem sayısına ulaşamamıştır. Tüm bu olumsuzlukların yanı sıra, işverenlerin anket yapmaya karşı olan ön yargılı tutumu, gerekli örneklem sayısına ulaşmayı engellemiştir. Bu durumda 251 olarak belirlenen anket sayısı 208 olarak gerçekleşmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerinin yüzdelerle dağılımlarının belirlenmesinde frekans analizi kullanılmıştır. Engelli Çalıştırmaya Yönelik Tutum Ölçeği (EÇYTÖ) verileri analiz edilmeden önce verilerin güvenilirlik analizi

sonucunda Conbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,825 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Katılımcıların demografik bilgilerine göre ölçek verilerini karşılaştırmadan önce, verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı One Sample Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro- Wilk testleri ile incelenmiştir. Her iki analiz sonucunda da verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle karşılaştırmalar yapmak için parametrik test yöntemleri kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri, engelli yakınları olması durumu ve engele sahip olmaları durumlarına göre karşılaştırma yapmak için Independent T testi (Bağımsız Örneklem T Testi) kullanılmıştır. Katılımcıların yaş grupları, eğitim durumları, çalıştıkları sektörler ve çalışma sürelerine göre karşılaştırmalar yapmak için One Way Anova (Tek Yönlü Varyans) analizi kullanılmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir.

3.5. Bulgular

Araştırmaya yönelik demografik bulgulara geçmeden önce, araştırmaya konu olan Trabzon ilinin engelli istihdamı durumunu görmek amacıyla, İŞKUR tarafından yayınlanan istatistiklerden elde edilen bulgular aracılığıyla bir tablo oluşturulmuştur.

Tablo 1 Trabzon'da Engelli İstihdamının Sektörler Açısından Durumu ve Yıllar (5 yıllık)

Yıllar	Engelli Çalıştırma Yükümlülüğü Olan İşyeri		Çalıştırmakla Yükümlü Olduğu Engelli Sayısı		Engelli Çalışan Sayısı		Engelli Açık Kontenjan Sayısı		Engelli Kontenjan Fazlası Çalıştırılan İşyeri Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2012	8	127	66	456	84	389	4	91	22	24
2013	8	111	50	433	71	388	0	78	21	33
2014	6	117	38	452	54	434	0	62	6	44
2015	8	124	49	515	67	447	6	33	19	50
2016	12	150	70	620	82	524	6	153	18	57

Tablo 1 incelendiğinde Trabzon'da engelli çalışma yükümlülüğü olan işyerleri özellikle özel sektörde artış gösterirken, çalıştırmakla yükümlü olunan engelli sayıları da özel sektörde artmıştır. Ancak çalışan engelli sayısı artmış olsa da, çalıştırmakla yükümlü olunan engelli sayıları ile karşılaştırıldığında bu artışın etkin olarak sağlanamadığı görülmektedir. Kamu

sektörü istihdam etmesi gerekenden fazla engelli istihdam ederken, özel sektörde istihdam edilmesi gerekenden az sayılarda istihdam gerçekleşmiştir. Tabloya bakıldığında çalıştırmakla yükümlü olunan ve çalıştırılan engelliler arasındaki farkları veren açık kontenjan sayıları durumu göstermektedir. 2012 yılında 91, 2013 yılında 78, 2014 yılında 62 engelli açık kontenjanı bulunmaktadır. 2015 yılında çalıştırılması gereken engelli sayısı 515'e yükselirken, 447 engelli istihdam edilmiş, 50 engelli kontenjan fazlasından çalıştırılmıştır. Bu yıl 33 ile en düşük açık kontenjan sayısına ulaşılmıştır. 2016 yılı şubat ayı verilerine göre ise, engelli istihdam etme yükümlülüğü olan özel sektör işyeri sayısı 620'ye yükselmiştir. Çalıştırılan engelli sayısı 524 iken, açık kontenjan sayısı 153'e ulaşmıştır.

3.5.1. Araştırmaya Yönelik Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan işverenlerin tutumlarını çeşitli değişkenlerle ölçmek amaçlanmıştır. Bu değişkenler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştıkları sektör, çalışma süreleri, işverenlerin engelli yakınının ve kendisinde herhangi bir engelin olup olmamasıdır. Kısaca katılımcının demografik bilgilerini içermektedir. Araştırmada elde edilen demografik bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan İşverenlere Ait Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Kadın	67	32,2
Erkek	141	67,8
Yaş Grupları	Frekans	Yüzde (%)
30 Yaş ve Altı	90	43,3
31-40 Yaş	71	34,1
41-50 Yaş	37	17,8
50 Yaş ve Üstü	10	4,8
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
İlkokul	5	2,4
Ortaokul	12	5,8
Lise	96	46,2
Üniversite	95	45,7
Sektörler	Frekans	Yüzde (%)
Giyim	64	30,8
Gıda	38	18,3
Elektronik	26	12,5
Kuyumculuk	13	6,3
Sağlık Hizmetleri	15	7,2
Organizasyon	6	2,9
Eğitim	8	3,8
Kozmetik	7	3,4

Turizm	7	3,4
Kuaför	7	3,4
Finans	11	5,3
İnşaat- Orman Malzemeleri	6	2,9
Çalışma Süreleri	Frekans	Yüzde (%)
0-5 yıl	37	17,8
6-10 yıl	48	23,1
11-15 yıl	52	25,0
15 ve üzeri	71	34,1
Engelli Yakını Olma Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Var	69	33,2
Yok	139	66,8
Engel Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Evet	4	1,9
Hayır	204	98,1

3.5.2. İşverenlerin Engelli Çalıştırmaya Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Çalışmada uygulanan tutum ölçeği sonucu elde edilen bulgular aşağıda incelenmiştir. İşverenlerin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, çalışma süresi, engelli yakını olup olmaması ve engelinin olup olmaması ile engelli çalıştırmaya yönelik tutumları arasında ne yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. İşverenlerin Tutum Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

N	En Düşük	En Yüksek	X	Ss
208	2	5	3,66	0,425

Tablo 3 incelendiğinde, işverenlere uygulanan tutum ölçeği sonucunda en düşük tutum puanının 2, en yüksek tutum puanının ise 5 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan işverenlerin, tutum puanlarının 3,66 ile orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre Trabzon'da araştırmaya katılan işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik orta düzeyde olumlu tutuma sahip olduğu söylenebilmektedir.

İşverenlerin cinsiyet değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. İşverenlerin Cinsiyetlerine göre Tutum Puanlarının Karşılaştırılması

Cinsiyet	N (Örneklem Sayısı)	X (Ortalama)	SS(Standart Sapma)	T (t istatistiği)	P (Olasılık Değeri)
Kadın	67	3,69	0,363	0,672	0,502
Erkek	141	3,65	0,453		

Tablo 4 incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların tutum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p=0,502 > 0,05$). Tablo 4'e göre, kadın işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarının ($X=3,69$), erkek işverenlerin tutumlarına ($X= 3,65$) göre daha olumlu söylenebilmektedir

İşverenlerin yaş değişkenine bağlı olarak engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarına ilişkin bulgular Tablo 5' de yer almaktadır.

Tablo 5. İşverenlerin Yaş Gruplarına Göre Tutum Puanlarının Karşılaştırılması

Yaş Grupları	N (Örneklem Sayısı)	X (Ortalama)	Ss (Standart Sapma)	F (F-istatistiği)	P (Olasılık Değeri)
30 Yaş ve Altı	90	3,63	0,441	1,851	0,139
31-40 Yaş	71	3,72	0,409		
41-50 Yaş	37	3,69	0,422		
50Yaş ve Üstü	10	3,42	0,349		

Tablo 5 incelendiğinde en yüksek tutum puanına 31-40 yaş grubundaki katılımcıların sahip olduğu, en düşük tutum puanına ise 50 yaş ve üzerindeki katılımcıların sahip olduğu görülmüştür. Buna göre işverenlerin yaş gruplarına göre tutum puanlarının farklılaştığı fakat bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,139 > 0,05$).

İşverenlerin eğitim düzeyi ile engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarına ilişkin bulgular Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. İşverenlerin Eğitim Durumlarına Göre Tutum Puanlarının Karşılaştırılması

Eğitim Durumları	N	X	Ss	F	P
İlkokul	5	3,52	0,743	1,552	0,202
Ortaokul	12	3,44	0,414		
Lise	96	3,66	0,389		
Üniversite	95	3,70	0,440		

Tablo 6 incelendiğinde, lise veya üniversite mezunu olan katılımcıların tutum puanları ilkököl veya ortaokul mezunu olan katılımcıların tutum puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak katılımcıların tutum puanlarının, eğitim durumlarına göre farklılaşmasına rağmen en istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı olmadığı görülmektedir ($p=0,202>0,05$).

İşverenlerin çalıştığı sektör değişkenine göre engelli çalışanlara ilişkin tutumlarına yönelik bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. İşverenlerin Çalıştıkları Sektörlere Göre Tutum Puanlarının Karşılaştırılması

Sektörler	N	X	Ss	F	P
Giyim	64	3,63	0,428	1,063	0,393
Gıda	38	3,66	0,468		
Elektronik	26	3,81	0,395		
Kuyumculuk	13	3,48	0,291		
Sağlık Hizmetleri	15	3,61	0,283		
Organizasyon	6	3,66	0,279		
Eğitim	8	3,60	0,599		
Kozmetik	7	3,57	0,786		
Turizm	7	3,67	0,337		
Kuaför	7	3,65	0,467		
Finans	11	3,94	0,287		
İnşaat- Orman Malzemeleri	6	3,52	0,214		

Tablo 7 incelendiğinde, en yüksek tutum puanına finans sektöründeki işverenlerin, en düşük tutum puanına kuyumculuk sektöründeki işverenlerin olduğu görülmüştür. İşverenlerin çalıştıkları sektörler göre tutum puanları arasında farklılıklar vardır fakat bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0,393>0,05$).

İşverenlerin çalışma süresi ile engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarına ilişkin bulgular Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. İşverenlerin Çalışma Sürelerine Göre Tutum Puanlarının Karşılaştırılması

Çalışma Süresi	N	X	Ss	F	P
0-5 yıl	37	3,71	0,504	0,294	0,830
6-10 yıl	48	3,63	0,446		
11-15 yıl	52	3,65	0,379		
15 ve üzeri	71	3,66	0,405		

0-5 yıldır çalışan katılımcıların tutum puanları diğer katılımcılardan yüksektir, ancak katılımcıların çalışma sürelerine göre tutum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p=0,830>0,05$). İşverenlere engelli yakını olması ile engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarına ilişkin bulgular Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. İşverenlerin Engelli Yakını Olması Durumuna Göre Tutum Puanlarının Karşılaştırılması

Engelli Yakını Olma Durumu	N	X	Ss	T	P
Var	69	3,72	0,368	1,445	0,150
Yok	139	3,63	0,449		

Engelli yakını olan katılımcıların tutum puanları engelli yakını olmayan katılımcıların puanlarından daha yüksektir. Ancak, katılımcıların tutum puanları engelli yakını olması durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,150>0,05$). İşverenlerin kendilerinin sahip olduğu herhangi bir engelin engelli istihdam etmeye yönelik tutumları nasıl etkilediğine dair bulgular Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. İşverenlerin Engele Sahip Olması Durumuna Göre Tutum Puanlarının Karşılaştırılması

Engellilik Durumu	N	X	Ss	T	P
Var	4	3,56	0,459	-,469	0,620
Yok	204	3,66	0,426		

Tablo 10’a göre engele sahip olan katılımcıların tutum puanları engele sahip olmayan katılımcılardan daha düşüktür. Ancak katılımcıların engele sahip olup olmaması durumu dikkate alındığında tutum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p=0,620>0,05$).

4. Sonuç

Bu çalışmada işverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumlarını ölçmek üzere 43 sorudan oluşan bir tutum ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bulgulara göre engelli istihdam etmeye yönelik olarak incelenen değişkenlerden cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, çalışma süresi, engelli yakını olma ve engelli olma durumuna göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Çalışmamızda cinsiyet ve engelli istihdam etmeye yönelik tutuma ilişkin bulgularda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, kadın işverenlerin tutum puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Nowick ve

Sandieson (2002); Civelek (1990); Şenel (1995)'in yaptıkları çalışmalarda da cinsiyetin engellilere yönelik tutumları üzerinde herhangi bir fark yaratmadığı bulunmuştur (Toplum Özürüllüğü Nasıl Anlıyor 2010, 41). Çalışmamızda bulunan bulgularda bu sonuçla tutarlılık göstermektedir.

Çalışmamızda yaş ve engellilere yönelik tutum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamasına rağmen, en yüksek tutum puanına 31-40 yaş grubunun sahip olduğu, en düşük tutum puanına ise 50 yaş ve üstü katılımcıların sahip olduğu görülmüştür. Literatürde de yaş ve engellilere yönelik tutum ile ilgili birçok çalışma yaşın tutumları etkilemediği sonucuna ulaşırken, yaş arttıkça olumlu tutumların arttığını gözlemleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları; Atay (1995), Avcioğlu, Sazak-Pınar ve Öztürk (2005), Fındler, Vilchinsky ve Werner (2007), Küçüker ve Konur (1994), Sünbül ve Sergin (2002)'in yapmış oldukları çalışmalardır (Toplum Özürüllüğü Nasıl Anlıyor 2010, 41).

Eğitim ve engelli istihdam etmeye yönelik tutum puanları karşılaştırmasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak ilkökul veya ortaokul mezunu olan katılımcıların tutum puanları düşük, lise veya üniversite mezunu olan katılımcıların tutum puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Erçetin ve Çolak (2006)'ın çalışmasında da eğitim ve işverenlerin engelli istihdamına yönelik tutumları bu bulguyla tutarlılık göstermektedir. Robinson, Martin ve Thomson (2007)'de çalışmalarında engellilere yönelik genel tutumların eğitim düzeyinde önemli bir tutum farkına yol açmadığını belirtmektedir. Ancak; Avcioğlu, Sazak-Pınar ve Öztürk (2005); Auromids, Babliss ve Burden(2000); Murray, Wren ve Keys (2008); Yazbeck, McVilly, Parmerter (2004) gibi çalışmalarda daha yüksek eğitimlilerin engelliliği bir zorluk olarak algılamadıkları, daha düşük eğitim düzeyine sahip olanlarında ise engellileri daha rahatsız edici buldukları sonucuna ulaşılmaktadır (Toplum Özürüllüğü Nasıl Anlıyor 2010,41). 'Toplum Özürüllüğü Nasıl Anlıyor' adlı çalışmada ise genellikle eğitim durumu daha yüksek olan grupların tutumlarının, eğitim durumu en düşük olan iki grubun tutumlarına göre daha olumlu olduğu belirlenmektedir. Bu bulgular eğitimin engellilere yönelik tutumlar üzerinde önemli bir etmen olduğunu göstermektedir (Toplum Özürüllüğü Nasıl Anlıyor 2010, 111).

İşverenlerin buldukları sektör ile engelli istihdam etmeye yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Çalışmamızda elde edilen bulgular doğrultusunda, işverenlerin deneyim süreleri az olanların engelli istihdamına yönelik tutum puanları yüksek olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Engelli yakını olma ve engelli istihdam etmeye yönelik tutum karşılaştırmasında istatistiksel olarak bir fark olmamakla birlikte, engelli yakını olan katılımcıların tutum puanları daha yüksektir. Bu bulguyu Thomas

vd., 2003 yılında yapmış oldukları bir araştırmada, engelli yakını olan bireylerin engellilere karşı daha olumlu tutumlar sergilediklerine dair buldukları çalışma desteklemektedir (Toplum Özürüllüğü Nasıl Anlıyor 2010, 114).

Bu bulgunun aksine ailesinde ya da yakın çevresinde engelli birey olan insanların engellilere karşı olan tutumlarının olumsuz olduğu yönünde saptamada bulunan çalışmalarda bulunmaktadır. Örneğin; ‘Toplum Özürüllüğü Nasıl Algılıyor’ adlı araştırmada ailelerinde engelli birey bulunmayanların engellilere tutumlarının, ailesinde engelli bulunan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun nedeni; ailede engelli bireyle yaşamının ailenin uyumunu ve yaşamını zorlaştıracığı ve buna bağlı olarak engelli bireye yönelik duyarsızlığa ve olumsuz tutuma neden olabileceği sonucu çıkartılabilir (Toplum Özürüllüğü Nasıl Anlıyor 2010, 114). Herhangi bir engele sahip olan işverenlerin engelli istihdamına yönelik tutum puanları karşılaştırmasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Araştırmada elde edilen bulgularda işverenlerin engelli istihdam etmeye yönelik tutum puanları orta düzeyde çıkmasına rağmen, Trabzon ilinde ve ülke genelinde engelli istihdamının düşük oranlarda olmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Engelli istihdamını arttırmaya yönelik olarak, işverenlere engelli bireylere yönelik eğitimler verilmeli, düzenli ve kesintisiz teşviklerle desteklenmelidir. İŞKUR’un engelli istihdamı konusundaki etkinliği ölçülmeli ve bu konudaki etkinliği artırılmalıdır.

Kaynaklar

- Allport, Willard (1935). *Attitudes, In Handbook Of Social Psychology*. Worcester. MA: Clark Univ. Press.
- Atay, M. (1995). *Özürlü Çocukların Normal Yaşıtlarıyla Birlikte Eğitim Aldıkları Kaynaştırma Programlarına Karşı Öğretmen Tutumları Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Australian Government (2011). *Employer Perspectives on Recruiting People with Disability and the Role of Disability Employment Services*.
- Avcioğlu, H vd. (2005). Kaynaştırma uygulamaları okul öncesi eğitim kurumlarında uygulanan kaynaştırmaya yönelik öğretmen ve anne-baba tutumlarının incelenmesi. *XIV. Ulusal Özel Eğitim Kongresi Bildiri Kitabı*, 69-89.
- Aycan, Z. (2005). *Engellilerin Çalışmasına Yönelik Tutum Ölçeği (EÇYÖT)*. Ankara: TÜBİTAK Proje.

- Avramidis, E vd. (2000). A survey into mainstream teachers' attitudes towards the inclusion of children with special educational needs in the ordinary school in one local education authority. *Educational Psychology* 20 (2): 191-211.
- Beretz, E.M. (2003). Hidden Disability and an Academic Career. *Academe* 89 (4): 50-56.
- Civelek, H.A. (1990). *Eğitilebilir Zihinsel Özürlü Çocukların Sosyal Kabul Görmelerinde Normal Çocukların Bilgilendirilmelerinin ve İki Grubun Resim İş ile Beden Eğitimi Derslerinde Bütünleştirilmelerinin Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Engelliler Hakkında Kanun. (07.07.2005). *Resmi Gazete*, 5378/25868
- Eretay, Emine vd. (2013) Bolu İlindeki İşverenlerin Engelli Çalışanlara Yönelik Tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 21: 1681-1694.
- Findler, L vd. (2007). The multidimensional attitudes scale toward persons with disabilities (MAS): *Construction and validation. Rehabil Couns Bull* 50 (3): 166-176.
- <http://siteresources.worldbank.org/TURKEYINTURKISHEXTN/Resources/4556871328710754698/YoneticiOzeti.pdf>, Dünya Engellilik Raporu, 20 Şubat 2016'da erişildi.
- Karataş, Kasım. (2002). Özürlülere Yönelik Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Savaşım. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*: 1-10.
- Karataş, Kasım. (2002). Engellilerin Toplumla Bütünleşme Sorunları Bir Sosyal Politika Yaklaşımı. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*: 43-55.
- Kennedy, J vd. (2001). Job discrimination in the POST- ADA- ERA: Estimates From the 1994 an 1995 National Health Interview Surveys.
- Köklü, N. (1995) Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/486/5698.pdf>: 81-83.
- Küçükler, S vd. (1994). Normal Çocuğa Sahip Anne-Babaların Özürlü Çocuklara Yönelik Tutumları. *Özel Eğitim Dergisi* 1 (4): 20-28.
- Mamatoğlu, N. (2015). Türkiye'de Engelli İstihdamının Genel Görünümü İşveren Gözüyle Engelli İstihdamı Araştırma Konusunda Önerilen Politikalar. *Alternatif Politikalar Dergisi*: 514-561.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2011). Aile ve Tüketici Hizmetleri Engelli Bireylerde Toplumsal Uyum. Ankara. Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.

- Murray, C vd. (2008). University Faculty Perceptions of Students with Learning Disabilities: Correlates and Group Differences. *Learning Disability Quarterly* 31: 95-113.
- Nowicki, E vd. (2002). A Meta-Analysis of School-Age Children's Attitudes towards Persons with Physical and Intellectual Disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education* 49 (3): 243-265.
- Orhan, S. (2013). Türkiye'de Özürlü Dostu İstihdam Politikaları Durum Analizi ve Öneriler, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Özgül, H. (2012). Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesine Sahadan Bir Bakış. Afyonkarahisar. Toplumsal Haklar ve Araştırmalar Derneği (TOHAD).
- Robinson, C vd. (2007). Attitudes towards and Perceptions of Disabled Persons – Findings from a Module Included in the 2005 British Social Attitudes Survey. Disability Rights Commission.
- Sünbül, A vd. (2002). Okul Öncesi Dönemde Kaynaştırma Eğitimine İlişkin Öğretmen Tutumlarının (çeşitli değişkenler açısından) İncelenmesi. *XII. Ulusal Özel Eğitim Kongresi, Yöntemler-Yaklaşımlar-Stratejiler, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları* 193: 225-243.
- Stensrud, R. (2007). Developing Relations With Employers Means Considering the Competitive Environment and Risk It Produces". *Rehabilitation Counselling Bulletin* 50(4): 226-237.
- Şenel, H. G. (1995). Yetersizliğe Sahip Kardeşi Olanlarla, Olmayanların Yetersizliğe Yönelik Tutumları ve Kaygı Düzeyleri Yönünden Karşılaştırılması. *Özel Eğitim Dergisi* 2 (1): 33-39.
- Tekeş, B. *Engellilere Yönelik Önyargıyı Yordayan Değişkenler: Kültürlerarası Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Tufan vd. (2002). Türkiye Özürlüler Araştırması 2002 İkincil Analizi TÜBİTAK Proje No: SOBAG104K077.
- http://eyh.aile.gov.tr/data/5458c557369dc34c643cef43/isgucu_engelliler_tam_metin.pdf, Türkiye'de Engelli Olan Çocuklara Yönelik Bilgi, Tutum ve Davranış Raporu, 12 Nisan 2016'da erişildi.
- <http://docplayer.biz.tr/1492756-Engelliler-ve-istihdam.html>, Engelliler ve İstihdam, 02 Şubat 2016'da erişildi.
- http://eyh.aile.gov.tr/data/5458c557369dc34c643cef43/isgucu_engelliler_tam_metin.pdf, 15 Mart 2016'da tarihinde erişildi.

T.C Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı 2010. Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor. Özürlülük Eğitimi: Toplum Özürlülüğü Nasıl Anlıyor. Ankara.

Yazbeck, M vd. (2004). Attitudes towards Persons with Intellectual Disabilities. *Journal of Disability Policy Studies* 15 (2): 97-111.

